



PROVINCIA
MONZA BRIANZA

Lavoro e Disabilità Disabilità e Lavoro

Le politiche in Provincia di Monza e della Brianza

Giovedì 22 novembre 2012
Sala Rossa - Sede Istituzionale
Via T. Grossi 9, Monza

Si ringrazia per la trascrizione degli interventi:

**Solaris - Lavoro e Ambiente
Cooperativa Sociale ONLUS**

www.lavoroambiente.it
www.solarisinformatica.it



 **solaris**
lavoro e ambiente
COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

Erminia Zoppè:

Buon giorno a tutti, grazie di aver accettato l'invito ad essere presenti questa mattina, un incontro che abbiamo definito convegno, ma che secondo noi può essere considerato come uno scambio di opinioni, di impressioni, di valutazioni su un tema così delicato qual' è quello della disabilità e del lavoro.

Un grazie particolare al nostro presidente Dario Allevi e all'assessore al lavoro e alla formazione Enrico Elli, che hanno voluto essere presenti questa mattina quasi a volere rimarcare e sottolineare l'impegno e l'attenzione della Provincia di Monza e Brianza verso questa tematica che interessa i cittadini più deboli, in un mercato del lavoro, così in difficoltà in questo periodo di crisi.

Grazie alla dottoressa Paola Antonicelli di Regione Lombardia, che è il dirigente della struttura a tutela del lavoro e di interventi per il reimpiego, che ha accettato di aiutarci oggi ad inquadrare le nostre azioni in un ambito di più ampio respiro qual è l'ambito regionale.

Vedete, tre anni fa, quando è nata la Provincia, potevamo scegliere se proseguire sulla scia di Milano oppure se far tesoro dell'esperienza di Milano e trovare una nostra specificità.

Una precisa indicazione politica, devo dire lungimirante, ci ha fatto optare per questa seconda opzione e oggi siamo qui a rendere conto al territorio, alle sue istituzioni, alle parti sociali e agli operatori di ciò che ha supportato le nostre scelte e di ciò che è scaturito dagli incontri che abbiamo avuto in quest'ultimo periodo con tutti gli stakeholder, un grazie particolare al sottocomitato disabili e alla commissione provinciale del lavoro.

Inoltre oggi viene inaugurata l'avete visto, la mostra Mind, allestita dal consorzio CS&L, che è una mostra interattiva che ha lo scopo di mettere il visitatore nei panni di una persona con disabilità per far provare quali siano gli ostacoli da superare e gli accorgimenti da prendere.

Oggi i tempi sono piuttosto contingentati perché abbiamo tante cose da dire e da vedere con voi; non vuole essere un incontro auto celebrativo, il senso dell'incontro di oggi è proprio quello invece di condividere un percorso.

Lascio quindi la parola a Dario Allevi, che è il presidente della provincia di Monza e Brianza, grazie presidente.

[Presidente Allevi:](#)

Saluto del Presidente

Buongiorno e Benvenuti a tutti voi,

La mia presenza e quella dell'Assessore Enrico Elli, in apertura dei lavori di questa giornata, vuole essere una testimonianza forte dell'impegno e dell'attenzione che la Provincia - ormai da tre anni e mezzo – dedica al tema della disabilità. Un tema che, sappiamo perfettamente, genera riflessi significativi sotto il profilo sociale e occupazionale. Ecco perchè abbiamo voluto organizzare questo convegno come momento di confronto con tutti gli stakeholder del territorio: vogliamo affrontare insieme la questione dell'integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro.

La giornata di oggi ci offre l'occasione per fare il punto sulle politiche del lavoro messe in campo nei confronti di un segmento particolare di nostri concittadini.

E posso dire con orgoglio che un traguardo importante la Provincia l'ha raggiunto: in questi anni siamo riusciti a mettere in rete le grandi, enormi potenzialità e risorse che la Brianza sa esprimere su questi temi, favorendo non solo l'inserimento lavorativo ma anche percorsi di vera e propria inclusione sociale, a tutela di qualsiasi forma di discriminazione.

Si tratta di un tema molto delicato che richiede continua innovazione sul piano culturale, formativo e metodologico, per fronteggiare il rischio sempre presente dell'insorgenza di nuovi processi di esclusione.

Il Rapporto "Uguaglianza nel lavoro: una sfida continua" diffuso l'anno scorso dall'Organizzazione delle Nazioni Unite ha rilevato, infatti, che la discriminazione sul lavoro nei confronti delle persone con disabilità ha origini diversificate: da un limitato accesso all'istruzione, alla formazione professionale, al reinserimento, fino alle più evidenti differenze salariali rispetto al resto della popolazione attiva e all'esclusione da alcune professioni.

E stiamo parlando di una fascia consistente della popolazione mondiale: il rapporto stima che il 10% per cento - vale a dire circa 650 milioni di persone - presenta una disabilità fisica, mentale, sensoriale o intellettuale. E di questi, oltre 470 milioni sono in età lavorativa.

Venendo al nostro Paese, l'Istat nel 2010 ha stimato che il 66% delle persone con disabilità è di fatto fuori dal mercato del lavoro, e il solo collocamento obbligatorio non basta ad elevarne il tasso di occupazione.

E certo la grave crisi occupazionale di questi anni ha contribuito a complicare il quadro, poiché nei momenti di difficoltà diventa ancora più faticoso mettere al centro del dibattito il diritto al lavoro delle persone con disabilità.

Ebbene, dal nostro punto di vista è proprio in questi momenti che si avverte l'urgenza di affrontare il tema perché diventi prioritario nella nostra agenda politica.

Se per un disabile la vita quotidiana comporta difficoltà di ogni tipo - pensiamo alle barriere architettoniche e alla difficoltà di prendere un mezzo pubblico... - quando si affronta la questione occupazionale, la situazione è ancora più difficile, e anche dove esiste una normativa che dovrebbe - e sottolineo dovrebbe - tutelare il diritto all'occupazione, le denunce per discriminazione si moltiplicano.

Dal 2009 la Provincia si è impegnata al meglio a svolgere i compiti assegnati dalla legge 68/99: un lavoro svolto in sinergia con i partner del territorio, accompagnato da un percorso approfondito di ascolto e di condivisione, di cui oggi abbiamo qui presenti

numerose testimonianze.

Per supportare l'attività dell'intera rete di operatori, abbiamo messo a disposizione ogni anno circa 1,5 milioni di Euro attraverso il Piano LIFT, favorendo meccanismi di collocamento mirato, mettendo sempre al centro le persone, le loro potenzialità, le loro risorse per avviare un percorso di programmazione degli interventi mirato, sia in relazione alle caratteristiche dei singoli, ma anche rispetto al contesto economico e produttivo della nostra Brianza, caratterizzato – come sappiamo – da un fitto tessuto di piccole medie imprese.

Oggi in Brianza le persone con disabilità iscritte nelle liste della L.68 sono 3.941, mentre risultano 1758 i datori di lavoro – tra aziende ed enti pubblici – in obbligo.

Il nostro impegno - dunque - parte da qui.

E' partito da qui anche il lavoro di squadra che abbiamo avviato grazie all'aiuto di Regione Lombardia e in partnership con Afol - la nostra Agenzia di Formazione e Lavoro- le cooperative sociali, le unità di offerta socio-sanitaria e i Comuni che gestiscono i servizi per l'integrazione, oltre alle associazioni di solidarietà familiare e alle preziosissime, indispensabili direi, organizzazioni di volontariato che abbiamo la fortuna di avere sul nostro territorio.

Da parte mia ripeto spesso che tra i "Plus" di questo Ente c'è la capacità di avere inaugurato metodi di lavoro innovativi, in grado di fare scuola.

Di questi risultati ringrazio anche voi che ci avete lavorato con passione, certi che abbiamo costruito qualcosa di utile che - comunque vada – costituisce una preziosa eredità. Spetta anche a voi il compito di custodirla e farla crescere.

Rivolgo un ultimo ringraziamento ai curatori della mostra Mind allestita in questa sala: un lavoro ben fatto, per il quale dico Grazie mentre auguro a tutti voi una giornata proficua e densa di opportunità da cogliere.

Buona giornata a tutti voi.

Dottoressa Zoppè:

Grazie presidente, Assessore Elli.

Assessore ELLI:

Buongiorno a tutti e grazie per la parola.

La Provincia di Monza e Brianza da tre anni, come diceva il Presidente, pochi minuti fa, ha assunto il ruolo che ci compete, sostanzialmente, di definire come applicare la legge 68/99 che disciplina l'argomento.

I nostri obiettivi sono molto chiari e questa giornata vuole proprio essere una sintesi di quello che è stato fatto e cercare di capire come si può migliorare in modo molto trasparente, aperto con tutti gli attori e le persone competenti del settore quali voi siete.

Abbiamo quindi cercato di creare il contesto amministrativo in cui si svolge l'attività di gestione del Piano LIFT

Globalmente è già stato detto per mettere a punto e per seguire tutto l'accompagnamento al lavoro sono stati investiti circa 1.500.000 euro l'anno di cui meno del 10% è il costo della gestione.

Quindi anche da questo punto di vista si dimostra un'efficienza decisamente interessante e questo è grazie allo sforzo di tutti gli operatori con cui regolarmente ci si trova per fare il punto della situazione, capire le migliorie che si possono fare alle azioni intraprese e cercare di perfezionare costantemente un processo di integrazione nella società che è

delicato.

Attraverso il sistema Match, azione significativa del piano LIFT. Si è cercato di garantire alle persone che si iscrivono negli elenchi provinciali in ordine alla legge 68 la presentazione di proposte di intervento funzionali alla realizzazione di attività della valutazione del potenziale del lavoratore e per fare ciò vengono utilizzate schede che sono preparate in modo estremamente personalizzato.

L'approccio della gestione dei singoli casi è fondamentale.

In questa fase oltre all'inserimento standard, stiamo cercando di capire quali sono le aziende che, pur avendo l'obbligo di assumere persone con disabilità, in realtà quest'obbligo non l'hanno assolto.

Il nostro compito è quello di capire perché non è stato fatto e vedere se si può programmare l'inserimento di lavoratori con disabilità, perché questo è l'obiettivo vero. Noi crediamo fortemente che non è tanto la raccolta di risorse legate alle eventuali sanzioni per le aziende inadempienti, ma è l'inserimento l'obiettivo vero della legge e l'inserimento deve essere fatto al meglio.

Quindi le aziende vengono contattate proprio con il programma Match. Noi abbiamo individuato i profili professionali, conosciamo il profilo dell'azienda e il nostro compito adesso è chiedere all'azienda di assumere proponendo un certo numero di lavoratori che noi stessi verifichiamo avere un profilo professionale il più vicino possibile all'azienda.

Questo è un passaggio importantissimo perché evita così la dispersione delle forze e favorisce l'inserimento corretto dei lavoratori con disabilità che noi crediamo debbono essere inseriti perché la vita sociale è importante.

Ciascuna persona con disabilità è potenzialmente un lavoratore che deve riuscire a esprimere tutte le sue potenzialità nel mondo del lavoro.

L'obiettivo è inserire, quindi capire bene il profilo dell'azienda e far sì che le risorse dell'azienda si sposino con il profilo della persona individuata.

Ecco noi siamo in questa fase e crediamo con l'aiuto di tutti voi, di poter migliorare ancora questo approccio nell'inserimento lavorativo.

Grosso modo nella banca dati ci sono circa 4.000 profili.

Ad oggi di queste persone, 1.500 hanno avuto la valutazione del potenziale, e, visto i dati che vengono trattati ogni anno, in attesa di essere definiti ci sono circa 300 potenziali utenti.

Questi dati sono decisamente interessanti, tengo a ribadire che ciascuno di questi 1.500 è, a tutti gli effetti, seguito individualmente, in modo da trovare una collocazione migliore.

Detto questo ringrazio gli organizzatori dell'incontro, ringrazio la Regione che ha voluto partecipare e tutti voi che costantemente ci seguite anche negli incontri specifici per migliorare la nostra attività, grazie.

Dottoressa Zoppè:

Grazie assessore.

Dottoressa Antonicelli a lei la parola. La domanda che le facciamo è: in quale quadro regionale sono inserite le nostre azioni?

Dottoressa Antonicelli:

Buongiorno a tutti,
vado subito delineare i punti cardine della programmazione regionale, nei quali si inserisce

l'azione della Provincia di Monza e Brianza e di tutte le Province e attraverso i quali Regione Lombardia, come ente di governo, sta rileggendo l'esperienza di un triennio.

I punti cardine sono:

- **la valorizzazione del territorio**: Regione Lombardia ha scelto di ripartire le risorse sul territorio, riconoscendo alle Province il compito di pianificare l'utilizzo delle risorse e di farne una vera e propria gestione.

- **il sistema dotale** che ha come base l'affermazione del principio della libertà di scelta della persona, rispetto alla presa in carico e rispetto al mix di servizi di cui la persona ha bisogno.

Dietro al sistema dotale si collocano il principio di libertà, di flessibilità e quello di orientare le risorse rispetto alla domanda, non tanto rispetto l'offerta.

- **la rete degli operatori pubblici e privati**. Il sistema dell'accreditamento, ha permesso di equiparare gli operatori pubblici (CPI) e gli operatori privati accreditati per i servizi al lavoro.

Salvo alcune specificità che sono proprie del collocamento mirato, attività amministrative che sono attestate sulle province dalla legge stessa.

- il sistema della **cooperazione sociale**, valorizzato dalla programmazione regionale, in modo particolare attraverso lo sviluppo di quanto è previsto dall'art. 14 del D.Lgs276 del 2003.

All'interno di questo quadro normativo e programmatico si sono sviluppate delle policy virtuose sul territorio, che hanno dato la possibilità di promuovere e realizzare un reale diritto al lavoro della persona disabile.

Quando parliamo di reale diritto al lavoro parliamo di una situazione in cui la persona non è tanto concepita come un costo bensì come una risorsa.

Questo è il valore che sta emergendo dalla lettura dei piani provinciali. Tutti i piani provinciali hanno avuto medesimi criteri per la programmazione e disponibilità di risorse, ma applicati in modo diverso nelle varie province.

La differenza sta nell'approccio culturale, nella policy che la singola Provincia ha deciso di sviluppare.

Proviamo a analizzare questa eterogeneità per capire come si è sviluppata attraverso i singoli elementi che costituiscono il sistema dei servizi al lavoro e dei servizi del collocamento mirato.

Partiamo dagli obblighi di assunzione e la modalità con cui le aziende adempiono all'obbligo, ovvero se queste vedono nell'assunzione solo un obbligo o anche un'opportunità.

Questo è dipeso sia dalla singola policy aziendale, ma anche dalla modalità con cui i servizi del collocamento miratosi sono rapportati con le aziende e quindi dalla capacità che hanno avuto di supportarle di accompagnarle nell'assunzione di una persona con disabilità.

Altro elemento importante è il sistema dotale.

Il sistema dotale è stato utilizzato in gran parte come strumento di flessibilità per rispondere in modo puntuale al bisogno della persona ("ti do la dote che ti serve in relazione al bisogno"), ma l'utilizzo della dote è stato uno strumento per finanziare l'offerta, che ha portato qualche volta ad una degenerazione: "l'accaparramento delle risorse".

La dote è quindi uno strumento di flessibilità, ma è anche visto come un modo per avere le risorse per poi poter erogare servizi.

Un altro tassello importante è quello della cooperazione sociale. L'operato della cooperazione sociale dentro l'esperienza della programmazione regionale può essere letto secondo due assi : quello del ruolo inclusivo che le è tipico, ma anche quello di un ruolo più transitivo, di accompagnamento della persona con disabilità verso il mondo del profit.

Su questo secondo asse si stanno muovendo le esperienze più virtuose, Tutti questi elementi del sistema regionale sono dentro la rete dei servizi al lavoro; qui gioca un ruolo importante il collocamento mirato, cioè la modalità con cui la rete dei servizi al lavoro viene attivata per mettere insieme questi elementi del sistema e la modalità è dettata dalla policy che si adatta ad ogni servizio di collocamento mirato.

Ci sono fondamentalmente due approcci:

in alcuni territori si sono sviluppate policy di accentramento delle funzioni sul servizio del collocamento mirato, sul servizio pubblico, e la rete dei servizi al lavoro si è posta più in posizione di concorrenza.

In altre realtà, invece, il servizio del collocamento mirato si è messo più in una situazione di partnership nei confronti della rete degli operatori accreditati.

In questo caso il servizio del collocamento mirato ha fatto una vera e propria governance, non solo degli operatori, ma anche dei servizi che operano sul territorio, quindi i servizi socio sanitari in particolare, per arrivare a dare una risposta personalizzata al bisogno della persona con disabilità, che è un bisogno sempre diverso mai standardizzabile.

Ecco, dato questo quadro, scorro velocemente alcuni dati significativi sullo stato di attuazione della legge 68 in Lombardia.

I posti disponibili, riservati ai disabili, dal 2008 al 2011 sono tendenzialmente diminuiti, a seguito della situazione economica generale, sono passati da 84.000 a 77.000, il 22% dei posti riservati è scoperto, quindi significa che le aziende o gli enti hanno scelto di versare gli esoneri o le sanzioni anziché assumere.

I posti scoperti si concentrano prevalentemente nelle imprese private con oltre cinquanta dipendenti, su 17.000 posti scoperti 14.551 riguardano soggetti privati e 2.520 riguardano soggetti pubblici.

Le quote obbligatorie in Lombardia

Posti di lavoro da riservare ai disabili

Tipologia datori di lavoro		2008 ⁽¹⁾		2009 ⁽²⁾		2010 ⁽³⁾		2011 ⁽⁴⁾	
		N. posti da riservare ai disabili	di cui posti scoperti	N. posti da riservare ai disabili	di cui posti scoperti	N. posti da riservare ai disabili	di cui posti scoperti	N. posti da riservare ai disabili	di cui posti scoperti
Soggetti Priv	da 15 a 35 dipendenti	9.366	3.376	8.629	3.055	9.704	3.427	8.134	2.758
	da 36 a 50 dipendenti	5.415	1.532	4.752	1.311	5.303	1.326	4.323	1.035
	oltre 50 dipendenti	60.332	13.166	55.470	12.058	63.196	11.174	55.771	10.758
	Totale	75.113	18.074	68.851	16.424	78.203	15.557	68.228	14.551
Soggetti Pub	da 15 a 35 dipendenti	379	68	244	41	402	65	318	55
	da 36 a 50 dipendenti	222	30	154	10	240	27	313	34
	oltre 50 dipendenti	8.441	1.910	10.835	3.670	9.999	3.392	8.665	2.431
	Totale	9.042	2.008	11.233	3.721	10.641	3.484	9.449	2.520
TOTALI GENERALI		84.155	20.082	80.084	20.145	88.844	19.557	77.677	17.071

→ il 22% dei posti riservati è scoperto

→ i posti scoperti si concentrano nelle imprese private con oltre 50 dipendenti (63% nel 2011)

Qual è la modalità con cui le aziende e i servizi del collocamento mirato hanno scelto di adempiere alla legge 68, quindi quali sono le modalità prevalenti?

La modalità prevalente è la richiesta nominativa.

La chiamata numerica è utilizzata pochissimo, questo è significativo di come i servizi del collocamento mirato non utilizzino una logica impositiva ma più di tipo collaborativo, esempio significativo di come il servizio del collocamento mirato posto a livello territoriale riesce ad avere un ruolo interattivo e proficuo con le aziende.

La maggior parte delle aziende, come vedete, utilizzano la convenzione ex articolo 11. In crescita è anche l'utilizzo della convenzione ex articolo 14) che dal 2008 al 2011 è passata da 25 a 141. Sto parlando del numero di avviamenti, ma se osserviamo l'utilizzo dell'art.14 nel 2012) vediamo che ha fatto un salto enorme, proprio anche grazie ad un intervento attivo da parte della Regione ma anche delle stesse Province.

In alcune Province sono state delle azioni di sistema finalizzate ad incentivare l'utilizzo dell'articolo 14 della 276), tese quindi a trasformare delle scoperture, e delle possibili richieste di esonero (che possono rappresentare solo un costo per l'azienda) in opportunità di lavoro e diventando così una risorsa per la persona e per l'azienda.

Le convenzioni sottoscritte all'interno delle convenzioni quadro previsto dall'articolo 14, sono passate da 121 dal 2009/2010 a 237 nel periodo 2011/2012 .

Perciò nel periodo 2011/2012 più di 300 lavoratori sono stati assunti in regione Lombardia attraverso il sistema della cooperazione ex articolo 14).

Avviamento e assunzione

Avviamenti e assunzioni avvengono tramite:

- chiamata nominativa o numerica
- concorso pubblico
- convenzioni (l.68/1999)
 - ordinarie e di integrazione lavorativa (art.11)
 - di inserimento temporaneo con finalità formative (art.12)
 - di inserimento lavorativo (art.12bis)
- convenzioni quadro su base territoriale (ex art.14 Dlgs 276/2003)

Tabella - Numeri avviamenti per tipologia e assunzioni per DISEGUP (anni di riferimento)

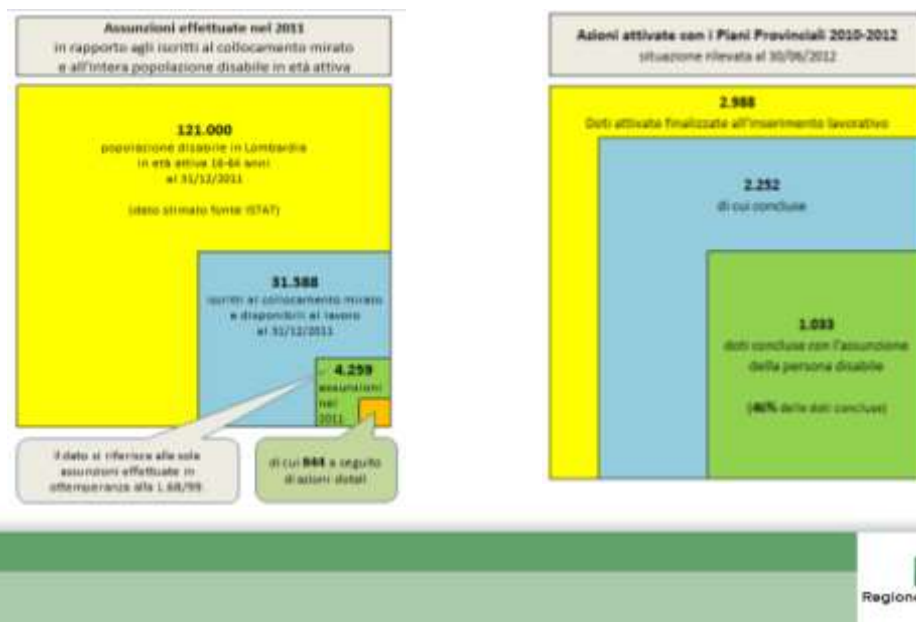
AVVIAMENTI INIZIABILI	2008	2009	2010	2011
	Fatturato	Personale	Fatturato	Personale
con chiamata numerica	154	224	155	154
con chiamata nominativa	2.930	1.065	1.362	1.527
tramite CONVENZIONE art. 11	3.281	2.377	2.136	2.838
tramite CONVENZIONE art. 12	-	-	-	-
tramite CONVENZIONE art. 12 bis	-	-	-	3
tramite CONVENZIONE art. 14 L. 276/03	25	54	67	141
TOTALE	6.410	3.720	4.823	4.398
in aziende NON integrate con no. nominativo	310	297	336	450
in aziende NON integrate con no. art. 11/14	264	199	362	391
TOTALE	574	496	698	750
Avviamenti ex art. 12	-121	-57	-113	-112
TOTALE avviamenti INIZIABILI	6.867	4.397	4.823	5.129

➤ La convenzione offre la possibilità di programmare le assunzioni secondo la flessibilità necessaria all'azienda



Molto velocemente vi do alcuni dati macro; Prendiamo come riferimento il 2011, nella tabella a sinistra vedete quelle che sono le assunzioni effettuate nell'anno 2011.

Esiti Piani Provinciali



Abbiamo una popolazione complessiva di disabili in età attiva di 121.000 unità. Tenete conto che questo è un dato stimato perché non esiste un dato censuario sulla popolazione disabile, e di questi, 31.588 sono iscritti al collocamento mirato disponibili al lavoro.

Di questi 31.000, 4.259, nell'anno 2011, sono stati assunti, con una percentuale del 13%. Teniamo presente che il rapporto tra assunzioni e iscritti al collocamento cambia moltissimo da una Provincia all'altra perché questo dipende non soltanto da quanto il servizio di collocamento mirato è "bravo", ma anche da come le liste sono aggiornate.

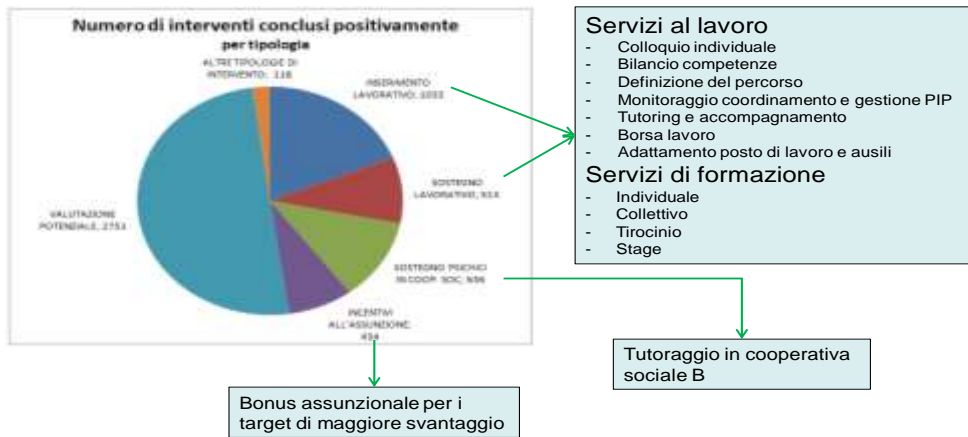
Il dato riguarda comunque soltanto le assunzioni che passano attraverso il collocamento mirato e quindi attualmente non siamo in grado di leggere la realtà nel suo complesso, cioè anche con tutte le assunzioni che riguardano lavoratori disabili che non passano attraverso il collocamento mirato.

Nella tabella a destra invece abbiamo fatto un focus rispetto all'efficacia delle azioni destinate all'inserimento lavorativo.

Abbiamo preso come riferimento i piani provinciali del 2010/2012, quindi su 2.988 doti attivate se ne sono concluse 2.252.

Di queste 1.033 si sono concluse con l'assunzione di una persona disabile, quindi con un risultato di efficacia del 46% che è un dato alto, soddisfacente, se confrontato con quello dei normodotati, ma teniamo presente il contesto, siamo di fronte ad aziende che hanno l'obbligo di assumere.

NOTE LAVORO DISABILI



L'inserimento lavorativo è soltanto uno degli interventi previsti dalla programmazione regionale, che le Province mettono in atto attraverso i loro piani: è quello che vedete nella torta di colore blu scuro che è rappresentato da queste 1.033 doti.

Se guardassimo il dato delle risorse, l'inserimento lavorativo occuperebbe il 50% della torta, ma questa rappresentazione sta ad indicare non tanto l'utilizzo delle risorse, bensì il numero degli interventi conclusi positivamente.

Una metà della torta è occupata dalla valutazione del potenziale, significa che il 50% circa dei lavoratori con disabilità sul territorio regionale ha beneficiato di un intervento di valutazione del potenziale. In realtà l'offerta di tale intervento non è presente su tutto il territorio, ma è stata messa in atto come servizio erogato a tutti gli iscritti solo da alcune Province.

Il valore aggiunto per il lavoratore sta nella possibilità di fruire di uno strumento utile nella ricerca del lavoro, e che viene aggiornato nel tempo.

In che cosa consiste in sintesi?

Nel mantenere aggiornate nel tempo, non solo le informazioni sulla condizione di disabilità del lavoratore dal momento in cui si presenta, ma soprattutto sul percorso formativo e lavorativo della persona.

Questo è possibile grazie all'implementazione di un sistema informativo che garantisce l'aggiornamento e l'accesso ad una scheda elettronica contenente, oltre ai dati anagrafici, un'importante patrimonio informativo di natura qualitativa sulla persona con disabilità iscritta la collocamento mirato.

La disponibilità di tali informazioni facilita l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consente anche al lavoratore di avere un servizio che può utilizzare nel tempo: questo è il motivo per cui è stato evidenziato.

Attualmente, in forme diverse, è stato messo in atto soltanto dalle Province di Bergamo,

Como, Milano, Monza e Brianza e Varese.

Nel mettere in evidenza quali sono le modalità con cui le varie Province hanno dato attuazione alle linee guida regionali, un aspetto interessante, è quello delle reti territoriali: una buona prassi registrata in alcune Province, (tra cui anche Monza e Brianza), finalizzata a favorire l'incontro domanda/offerta. Il raccordo con gli enti accreditati e i Piani di Zona avviene attraverso il ruolo di coordinamento in capo all'ufficio disabili e la partecipazione attiva di tutti gli operatori coinvolti.

Perché è stata considerata una buona prassi?

Perché l'attivazione di vere e proprie reti a livello territoriale ha consentito un coordinamento e una sinergia tra gli operatori per l'attivazione di percorsi personalizzati sulla base delle esigenze specifiche del singolo soggetto, consentendo di dare una risposta diversa, una risposta precisa, una risposta puntuale rispetto ad un bisogno che è sempre differenziato.

Quindi quello che sta si sta evidenziando dalla lettura dei piani provinciali è che il bisogno della persona disabile non è mai standardizzabile, ma è sempre diverso, per l'inserimento lavorativo c'è chi ha bisogno di un mese, c'è chi ha bisogno di tre anni e c'è chi ha bisogno di una continua presa in carico anche da parte di un soggetto socio-sanitario; quindi riuscire a governare con delle reti territoriali è considerato un punto di valore che stiamo guardando con un certo interesse.

Vi illustro due esperienze interessanti che sono nate nel territorio,

Un'esperienza molto particolare è quella messa in atto dalla Provincia di Lecco che ha la finalità di consentire di ottemperare alla legge anche in condizione di difficoltà, consentendo di ripartire l'onere dell'integrazione socio-lavorativa anche tra imprenditori del profit che non sono obbligati alla legge 68.

Sono stati coinvolti tutti gli operatori del territorio, facendo in modo che l'Imprenditore che non è in condizione di assumere la persona disabile si impegna a versare un contributo (pari a quota di esonero) al collocamento mirato per sostenere i costi dell'inserimento lavorativo in un altro ambito, che può essere anche quello di un'azienda che non ha l'obbligo.

Nella provincia di Lecco, con questa esperienza, hanno organizzato 165 inserimenti lavorativi (magari temporanei) con lo strumento del tirocinio e della borsa lavoro.

Un'altra esperienza è quella delle isole formative, realizzata nella Provincia di Varese, che ha come finalità quella di superare la diffidenza delle aziende attraverso un approccio graduale all'assunzione e di formare le persone in un ambiente reale.

Le isole formative vengono create dentro l'azienda dove le persone con disabilità sono inserite per svolgere dei tirocini dentro ad un rapporto con le linee di produzione, quindi lavorano realmente per l'azienda, rapportandosi secondo le regole dell'azienda, ma in un ambiente protetto, consentendo ad una parte di questi di essere poi assunti dall'azienda stessa, e un'altra parte invece di uscire formata e di essere accompagnata verso altre esperienze di lavoro.

Stiamo evidenziando questa esperienza perché colloca la cooperativa sociale in un ruolo di transizione, di accompagnamento protetto dall'ambiente no profit all'ambiente profit, quindi è un'azione che valorizza le linee guida date dalla Regione e i punti cardine su cui si fonda la programmazione regionale.

[Erminia Zoppè:](#)

Grazie dottoressa Antonicelli.

Quello che chiedo a Giampaolo Torchio, referente dei servizi occupazione disabili della Provincia, è di illustrarci in un tempo limitato, perché i tempi sono davvero contingentati, quali sono le attività che abbiamo messo in campo per perseguire gli obiettivi della legge 68).

Gianpaolo Torchio:

Abbiamo deciso di organizzare questo incontro, per far emergere in primo luogo quello che abbiamo fatto, ma soprattutto perché era un'esigenza espressa dagli attori con cui abbiamo lavorato in questo periodo.

Abbiamo iniziato a costituire dei tavoli, per capire come e verso dove aveva senso andare, quali erano gli elementi fondamentali da tenere in considerazione, che cosa ha funzionato e che cosa non aveva funzionato nell'attività svolta sia sul piano Lift e in generale sulla legge 68/99.

Da questo punto di vista i tavoli sono stati molto interessanti. Sono stati organizzati con i servizi di integrazione lavorativa, con le agenzie per il lavoro profit e no profit, con le associazioni sindacali, con i datori di lavoro, con le cooperative sociali, con le associazioni delle persone con disabilità, sono emerse questioni che ritenevamo che fossero importanti portare in un contesto pubblico e quindi, primariamente.

Questo convegno è nato con l'idea di portare alla luce elementi di riflessione e di poterlo fare direttamente anche alla presenza di Regione Lombardia che sta analizzando prendendo in considerazione gli elementi che sono emersi come buona prassi dai territori Lombardi.

Quindi abbiamo pensato che avesse senso non portare solo la nostra voce, ma anche la voce di tutto il territorio, quanto meno degli attori che con noi hanno lavorato in questo periodo, senza tralasciare una presentazione di quello che abbiamo fatto.

Ora cercando di non tediarvi con un elenco, ma cercando di dare un filo conduttore alla mattinata, vorremmo fare un'introduzione a quella che sarà la seconda parte del convegno, che è quella dei tavoli su cui, chi ha lavorato con la Provincia porterà gli elementi che ha trovato positivi e gli elementi magari critici su cui dobbiamo continuare a lavorare.

Questa è stata anche l'occasione per ragionare nuovamente su quanto fatto, e ritrovare dei fili conduttori, che abbiamo identificato per annualità,.

Nel 2010, coda 2009 inizio 2010, si è lavorato fundamentalmente per garantire a questo territorio continuità e costruzione, però al tempo stesso di un'autonomia, da quello che era la casa madre, cioè la provincia di Milano in cui anche parte delle persone che poi avevano lavorato sul servizio venivano come esperienza.

Per cui abbiamo iniziato a organizzare al meglio i servizi **sulla legge 68** dico abbiamo, perché questo è un lavoro collettivo fatto da diverse persone.

Si è iniziato ad acquisire pezzo per pezzo ed è stato fatto in modo da poter garantire veramente quella continuità di sviluppo di una Policy comunque attiva e presente che era quella della Provincia di Milano, sui nulla osta, i computi, in primo luogo, poi le convenzioni, poi le cose sempre più complesse come la certificazione di ottemperanza, gli esoneri fino all'effettiva autonomia nel 2010 con il distacco totale delle banche dati da

Milano, banche dati, del sistema del collocamento e delle comunicazioni obbligatorie, quindi tutto il sistema lavoro Sintesi si è diviso il 4 ottobre del 2010.

Per il Piano LIFT, l'ha anticipato la dottoressa Zoppè che è stata protagonista di questa scelta, si è deciso di non proseguire con il piano Emergo, che era una delle opzioni sul campo, ma di creare un proprio piano, un piano che si è definito appunto come piano LIFT, il piano per lavoro integrazione formazione e territorio.

La scelta di andare a operare su un piano autonomo, all'inizio ha portato fondamentalmente ad una ripresa di buona parte delle azioni del piano Emergo, sulla prima annualità con alcuni scostamenti, ma fondamentalmente ha messo le basi per lo sviluppo poi successivo di quegli adattamenti quei cambiamenti che servivano per rendere la progettualità, una progettualità coerente con le esigenze della nuova Provincia.

Il match e la valutazione del potenziale, elementi forti che emergono in continuità dalla Provincia di Milano, sono un'esperienza importante, di cui la dott.ssa Antonicelli ha già parlato, cogliendo gli elementi fondamentali.

Abbiamo deciso in primo luogo di continuare l'esperienza della valutazione qualitativa del potenziale, perché avere una banca dati qualitativa che ci permette di interloquire con le persone che sono tra le 1.600, e le 4.000 a seconda di come interpretiamo la disponibilità lavorativa, fa veramente la differenza.

E' impossibile tenere un rapporto diretto, anche tramite gli operatori, dei centri per l'impiego con un numero tale di persone, c'è bisogno poi di un "posto" che negli anni ci dica chi è quella persona, quali limitazioni ha, perché parliamo di persone con disabilità, ma al tempo stesso ci dica anche che cosa vuole fare nella vita, quali sono le sue aspirazioni, come si è posto con noi, con i servizi, se abbiamo avuto dei momenti di frizione perché non siamo stati secondo loro, secondo lui o lei, capaci di rispondere alla sua richiesta, è importante saperlo, perché naturalmente chi si propone in quel momento per rispondere a una domanda, a un quesito o comunque alla richiesta di supporto di quella persona, deve sapere qual è la storia.

Noi con Match abbiamo la foto della persona, perché è utilissimo vedere come quella persona si presenta, perché poi devi poi lavorare con lei e per lei, per trovarle un posto di lavoro. Abbiamo una serie di informazioni che sono informazioni qualitative che ci permettono di costruire un dialogo vero con ogni singola persona quale sia l'operatore singolo che con quella persona si rapporta.

È stato fatto però, e su questo ci stiamo staccati in parte dall'esperienza di Milano, coinvolgendo in modo forte e trasversale tutta la rete dei servizi di integrazione lavorativa, cioè si è scelto attraverso un nucleo che già esisteva, di coinvolgere tutti quei servizi che storicamente su mandato del comune, presidiano sul territorio l'attività di integrazione lavorativa delle persone con disabilità, in particolare di quelle persone che hanno maggiormente bisogno di supporto.

Inoltre, e anche questo è stato un elemento di differenziazione, il Match nella Provincia di Monza è stato integrato nei centri per l'impiego, non è un pezzo a parte, da questo punto di vista credo che questo sia stato un cambiamento veramente significativo, sia perché ha avvicinato l'operatività delle persone alle imprese, ma poi perché c'è un sottotraccia, c'è un ragionamento che abbiamo applicato anche sulla gestione amministrativa.

Abbiamo deciso con i centri per l'impiego che le persone con disabilità avrebbero fatto oltre all'iscrizione alla Legge 68/99, la dichiarazione di disponibilità lavorativa di tutte le persone, non per sadismo, per far compilare un modulo in più naturalmente, ma perché questa persona con disabilità viene presa in carico in primo luogo come un cittadino

disoccupato e in più ha dei servizi che sono legati al fatto che è anche una persona con disabilità. Non cade in un contenitore diverso, anche se naturalmente riteniamo che in certe situazioni, in generale sulla disabilità, si debba lavorare con strumenti specifici.

Il 2011 è stato l'anno di costituzione dell'identità dell'ambito del collocamento delle persone con disabilità tramite un forte uso del dialogo e della collaborazione,.

Il dialogo con le parti sociali come metodo di lavoro, ha portato alla nascita in primo luogo della convenzione di programma articolo 11), che grazie a questo le aziende finiscono i programmi di assunzione, della convenzione sulle cooperative di tipo B della provincia di Monza, cioè l'articolo 14) e dei nuovi criteri per l'applicazione dell'esonero.

Tutto ciò fatto con un forte sforzo con i datori di lavoro, con i sindacati e con le associazioni di disabili, di oggettivare, e credo sia la prima Provincia almeno in Lombardia a farlo.

Da questo lavoro comune inoltre ci siamo dati delle strumentazioni fondamentali per l'applicazione della norma, e anche questo aspetto l'abbiamo costruito insieme alle parti sociali,

Sul LIFT nel 2011 abbiamo lavorato invece per una forte connessione con gli operatori del territorio, quindi superata la fase emergenziale del dover gestire, imparare a gestire, imparare a utilizzare gli strumenti, mettere a disposizione le risorse, abbiamo iniziato a capire che cosa stava funzionando e che cosa non stava funzionando, e con gli operatori del territorio sono emersi i primi elementi anche di novità, per esempio, la prima dote crisi aziendale che oggi è presente in diverse Province, la Provincia di Monza è stata la prima a proporla.

Questo proprio perché i servizi, e in primo luogo l'agenzia per la formazione e avviamento al lavoro della Provincia che stava gestendo una serie di crisi aziendali vedeva che dentro quelle crisi c'erano anche persone con disabilità da accompagnare verso il reinserimento lavorativo con strumenti specifici.

Allo stesso modo abbiamo iniziato a implementare quei sistemi di mitigazione del risvolto molto pratico, che però effettivamente è problematico della gestione a dote, che è quella della corsa ad accaparrarsi la dote. E da questo punto di vista abbiamo iniziato con gli operatori a capire quali fossero gli elementi migliori per poter non irrigidire troppo il sistema, però al tempo stesso dare qualità, alla prenotazione delle doti.

Lavorare sui tempi poteva essere già un primo elemento di miglioramento generale, esigenza nata già dalla prenotazione delle doti 2010: l'ultima trincea in cui in 40 secondi sono spariti dal monitor 200.000 €, è stata un'esperienza intensa e breve pertanto, senza spiegare il meccanismo, abbiamo cercato di rapportare le capacità di prenotazione di un ente in base a quante persone qualificate sulla disabilità quell'ente ha, su questo territorio. Ecco almeno ti giochi su quel numero di persone le potenzialità di prenotazione.

Si è lavorato con per costruire una stretta connessione con la rete dei servizi integrazione lavorativa che già erano presenti all'interno della valutazione potenziale, si è lavorato con le persone che erano state messe sul lavorare sull'incontro domanda e offerta, che è l'altro pezzo del match, cioè noi raccogliamo, i profili sono importanti per dialogare sulle persone, per poi naturalmente usarli anche per candidare le persone presso le aziende, dopo aver fatto una valutazione specifica in quell'azienda, l'operatore va guarda l'azienda, parla con i responsabili, cerca di capire che senso ha, quale può essere la mansione su cui inserire le persone, è una cosa che i servizi di inserimento fanno da sempre, ma che i servizi di collocamento non hanno fatto da sempre, e ancora oggi non fanno dappertutto.

Con i servizi al lavoro, poi rivolti all'intera popolazione abbiamo cercato di costruire comunque delle forme di coordinamento, su certi aspetti noi stessi ci diciamo che siamo ancora molto indietro, però si è iniziato a non considerare un bacino separato, ma a capire come si poteva all'interno dei centri per l'impiego, quanto meno coordinare le attività dell'incontro domanda offerta ordinario con le attività del progetto match.

2012, l'anno in corso, è stato l'anno dell'effettivo lavoro in rete, per aumentare efficacia, efficienza e anche, e anche esigibilità dei diritti di quelle che in primo luogo sono le persone iscritte.

Dove la rete la interpretiamo in due modi, rete come web, noi abbiamo tutte le richieste aziendali sono online, e arrivano direttamente a noi senza bisogno di passare per la carta, abbiamo introdotto, anche qui credo forse tra i primi, non dovevo essere auto celebrativo.

La firma digitale sui documenti, cioè noi emettiamo direttamente il documento firmato digitalmente al datore di lavoro, questo cosa vuol dire?

Che sulle richieste di assunzione per esempio, noi nel 60% dei casi riusciamo a rispondere in giornata o il giorno dopo, ed è immediatamente disponibile al datore di lavoro sul sistema dove ha presentato la domanda, l'originale, noi abbiamo tagliato i tempi, i costi di invio e poi di carta firmata, l'originale è già lì, è in sintesi, e nel momento stesso in cui la dottoressa Zoppè lo firma con la firma digitale, è visibile disponibile al datore di lavoro.

Abbiamo costruito poi la newsletter lavoro e società, perché se non comunichiamo non rendiamo neanche coscienti chi abbiamo dall'altra parte di quello che stiamo facendo, e quindi dare la possibilità, anche semplicemente alle volte di seguirci.

Abbiamo collaborato con la rete dei servizi per la gestione delle situazioni più complesse, quindi abbiamo cercato di coniugare una gestione amministrativa corretta ma tenendo sempre presente il caso specifico della persona che abbiamo di fronte, e per questo noi non abbiamo gli strumenti per farlo da soli, noi abbiamo bisogno della rete di chi ha esperienza da questo punto di vista, rete profit, no profit, cooperative che abbiamo attivato in situazioni diverse in momenti diversi, credo che gli operatori presenti almeno una volta hanno sentito l'ufficio bussare dicendo abbiamo difficoltà abbiamo un problema su una persona come possiamo operare.

Abbiamo cercato poi di condividere, di stringere anche la nostra rete interna con i nostri stessi CPI, cioè i centri per l'impiego, per esempio sul controllo delle convenzioni, proprio perché in primo luogo il controllo delle nostre convenzioni fa bussare di nuovo l'operatore match per dire, guardate che siete in ritardo, non avete ottemperato, non è che avete bisogno di una mano? Solo se nel momento in cui l'operatore match dice, ci ho provato ma non ci sono riuscito allora interviene la Provincia.

Allo stesso modo sulla chiamata sui presenti, cioè dare disponibilità di alcune postazioni alle persone direttamente nei centri per l'impiego, è stato un elemento chiave, che ci permette di andare un po' a chiamare anche a ottemperanza, a rispetto della norma quelle aziende che un po' investivano sull'inerzia provinciale, sul fatto se ti metto il fresatore tra i primi in graduatoria prima che ne trovi uno, e ti chiedo di averlo numerico, ecco noi adesso quel posto da fresatore lo disponiamo nei centri per l'impiego e qualche fresatore magari risponde.

In questo modo stiamo portando ad ottemperanza delle aziende che erano 12 anni che fondamentalmente vivevano un po' in questa situazione.

Lift, e credo che quest'anno soprattutto abbia avuto esito il lavoro fatto con gli operatori, abbiamo iniziato a immaginarci nuovi modi di affidarle e costruire doti, doti numerico, doti post diritto dovere informazioni, sono doti dove le persone sono definite per esempio dai

piani di zona sul lavoro di rete, su chi deve essere il destinatario della dote, e poi facciamo effettivamente scegliere il destinatario della dote con chi vuole che vengano erogate quelle risorse.

Credo che, questo sia il senso originale con cui si volesse costruire la dote, cioè io vi do una risorsa, e tu decidi con chi spenderla, qual è il servizio di cui ti fidi di più, spesso purtroppo le doti in questo momento sono, io ti conosco come ente, e proviamo insieme a vedere se riusciamo a essere abbastanza veloci per prenotare una risorsa. Sappiamo che questo è un fortissimo limite che abbiamo come sistema e quindi essendone naturalmente parte cerchiamo modi per farlo funzionare al meglio.

Inoltre la suddivisione delle doti per territorio è stato un elemento fortemente richiesto dai servizi di integrazione lavorativa e che è stato applicato.

Riteniamo dal nostro punto di vista che le priorità su cui ci piacerebbe lavorare il prima possibile sono in primo luogo aumentare la condivisione delle informazioni la rete di servizi.

Per esempio la valutazione potenziale Match ha ancora il forte limite: è a disposizione dei servizi della Provincia, ma se un operatore prende in carico una persona, ci può chiedere tutto, naturalmente con la deliberatoria della persona, noi già oggi lo facciamo, ma vorremmo arrivare a condividere la scheda, in modo che quell'operatore pubblico o privato che sia, possa aggiornare le informazioni in modo che si condividano in tempo reale, vorremmo poi costruire un nodo informatico delle prese in carico da parte del servizio degli operatori, che cosa vuol dire?

Noi spesso facciamo fatica a sapere se una persona, che abbiamo in questa banca dati in verità è seguita anche da un altro servizio, e per noi delle volte è discriminante tra il poterlo mandare o non poterlo mandare a fare un colloquio di lavoro sapendo che sarà supportato in quel lavoro e che avrà la possibilità per esempio di fare un tirocinio, oppure sapere sui nulla osta che riceviamo quindi su quelle richieste di assunzione che noi riceviamo, se c'è il lavoro di qualche ente,

Noi non lo sappiamo, e questo credo che sia un forte limite, per cui ci piacerebbe lavorare su questo pezzo.

Ci piacerebbe connettere le nostre banche dati che hanno moltissime informazioni, e anche con banche dati che hanno informazioni che noi non abbiamo, l'INPS, l'ASL, la Camera di Commercio.

Per ultimo, credo che il lavoro che stiamo facendo assomigli molto al lavoro su un volano. il volano è una pesante ruota, che nel momento in cui si cerca di avviarla fa resistenza, però poi l'energia che gli immetti la conserva, e continua a girare anche dopo. Credo che il lavoro sulla legge 68) sia un lavoro di questo tipo, e i risultati, per quanto qualcosa si veda, ad esempio sul numero di avviamenti sul territorio, non sia un lavoro di cui si vedano immediatamente i risultati, ma sono obiettivi che si raggiungono negli anni, perché costruisci una cultura, costruisci una programmazione, costruisci risorse e metodi.

Abbiamo lavorato, per far girare questo volano, con elementi anche in parte impositivi, ma per esempio cercando di eliminare gli attriti burocratici, che dalla parte utente e dal lato aziendale, inutilmente andavano a frenare la velocità di questo volano. Sappiamo che abbiamo un freno molto grosso su cui siamo fondamentalmente quasi impotenti che è la crisi economica, che naturalmente si oppone in modo pesantissimo



Erminia Zoppè:

Questa è stata la prima parte della mattinata, sostanzialmente le istituzioni hanno detto che cosa è accaduto in questo periodo.

La seconda parte invece della mattina che viene anche introdotta da un video riguarda sostanzialmente cosa pensa il territorio delle cose che abbiamo detto fino adesso, abbiamo una parte che riguarda l'accompagnamento al lavoro, il ruolo dei servizi di integrazione lavorativa, la seconda parte invece è la disabilità nel lavoro, cosa ne pensano le parti sociali.

Gianpaolo Torchio:

Questo servizio è il risultato di un' iniziativa fatta su un altro territorio, riportato anche qui a Monza finanziato con uno dei progetti di azione di sistema di sviluppo dell'articolo 14) anche qui a Monza.

Ci è piaciuto il messaggio, e quindi lo mettiamo così, semplicemente in quanto ci sembra che sia in linea con quello su cui stiamo lavorando.

Erminia Zoppè:

Bene grazie. Abbiamo al tavolo Silvia Gabbioneta che è responsabile del centro per l'impiego di Monza e Vimercate, Valentina Tacconi servizi inserimenti lavorativi del

consorzio Desio Brianza, Daniele Viola del consorzio Sir, Maurizio Barella del consorzio mestieri, e manca Giancarlo Brunato che sta arrivando del consorzio CS&L,

Bene, allora iniziamo, iniziamo con Silvia Gabbioneta, alla quale chiedo, quali sono le azioni, che i centri per l'impiego, nella logica che diceva prima anche la dottoressa Antonicelli, offrono per le persone con disabilità che cercano lavoro, nella logica anche di sussidiarietà a cui si accennava prima. Come lavorate voi che siete sostanzialmente una struttura pubblica con la rete dei servizi? prego.

Silvia Gabbioneta:

Buongiorno, sono Silvia Gabbioneta e sono la responsabile dei Centri per l'Impiego di Monza e Vimercate. Nel mio intervento illustrerò brevemente i servizi che quotidianamente AFOL Monza e Brianza eroga alle persone con disabilità che si rivolgono a uno dei quattro Centri per l'Impiego della Provincia di Monza e Brianza.

Partiamo dai numeri: nel primo semestre del 2012 si sono iscritte ai centri per l'impiego più di 2.000 utenti con disabilità, e precisamente 2023 persone.

Vi descriverò l'iter di un utente con disabilità che si presenta presso i nostri Centri per l'Impiego.

La persona viene accolta alla reception e indirizzata verso l'ufficio disabili, appositamente dedicato, dove le operatrici eseguono una preliminare verifica in merito ai requisiti di iscrizione alle liste del collocamento mirato e offrono una prima consulenza relativa ai documenti necessari ai fini dell'iscrizione ed alla normativa di riferimento (L. 68/99); quindi indirizzano la persona verso il primo passo costituito dall'iscrizione (rilascio della DDL e contestuale inserimento nelle liste del collocamento mirato).

Al momento dell'iscrizione, se la persona è in possesso della relazione conclusiva, viene informata circa la possibilità di essere inserita all'interno del percorso MATCH già descritto negli interventi che mi hanno preceduta. Il MATCH può essere definito come un sistema integrato che, basandosi su un gestionale (software dedicato), si struttura in un insieme di protocolli, competenze, buone prassi e relazioni costruite sul territorio con i diversi servizi che si occupano di disabilità.

La persona viene pertanto informata circa la possibilità di effettuare la valutazione del potenziale che consiste in una serie di colloqui e test, sia intellettivi che attitudinali, volti a creare una dettagliata "fotografia" dell'utente. La valutazione del potenziale viene svolta dai Centri per l'Impiego solo in minima parte, poiché tale attività viene demandata alla rete di servizi di inserimento lavorativo presenti sul territorio. L'operatore del Centro per l'Impiego che prende in carico la persona, fissa direttamente l'appuntamento presso il servizio competente del territorio in modo che la persona esca dagli uffici già sapendo quando e dove presentarsi per gli step successivi.

I servizi territoriali prendono a loro volta in carico la persona segnalata, erogano i servizi previsti all'interno della valutazione del potenziale e, terminata tale attività, restituiscono agli operatori del Centro per l'Impiego le risultanze emerse dal percorso, focalizzandosi sulle competenze e sulle capacità lavorative residue, descrivendo la situazione anagrafica familiare e formulando una valutazione in merito alla spendibilità del profilo nel mercato del

lavoro. La scheda prodotta dai servizi territoriali è una scheda molto dettagliata, in cui vengono ipotizzati i possibili ambiti di inserimento lavorativo, specificando l'eventuale necessità di un supporto all'inserimento da parte di un operatore specializzato. Non tutte le persone prese in carico, infatti, sono in grado di essere inserite nel mercato del lavoro in maniera autonoma; alcune di esse possono necessitare di un'attività di tutoraggio o accompagnamento al lavoro.

Tali informazioni risultano essenziali ai fini dell'attività di incontro domanda offerta, che viene svolta all'interno dei Centri per l'Impiego. Il sistema MATCH prevede, infatti, come ulteriore elemento caratterizzante, la costruzione di uno stretto rapporto con le aziende del territorio. All'interno di ciascun Centro per l'Impiego sono pertanto previste due figure, l'intervistatrice e l'operatrice Match, che costituiscono l'interfaccia e il punto di riferimento per le Imprese.

L'intervistatrice è la persona che costruisce e mantiene i rapporti con le aziende in obbligo, visitandole personalmente e offrendo un servizio di tipo consulenziale. Svolge una serie di operazioni amministrative, quali la verifica delle convenzioni stipulate, propone nuovi convenzionamenti e illustra all'azienda tutti gli strumenti disponibili in provincia per l'ottemperanza dell'obbligo, come ad esempio il convenzionamento articolo 14.

L'intervistatrice fornisce pertanto una consulenza in senso lato sulla normativa inerente all'inserimento delle persone con disabilità, rilevando al contempo il bisogno aziendale con riferimento alle posizioni lavorative scoperte.

La fase dell'intervista aziendale risulta cruciale nel processo di incontro domanda offerta e necessita pertanto di essere svolta da un operatore esperto abituato a dialogare con le aziende, sia dal punto di vista formale (modalità di relazione, linguaggio utilizzato) che dal punto di vista sostanziale (conoscenza delle mansioni e delle competenze attese per le diverse professionalità).

Nell'intervista in aziendale l'intervistatrice viene di norma accompagnata dall'operatrice Match, che, sempre all'interno del Centro per l'Impiego, si occupa dell'incrocio tra le richieste da parte dell'azienda e le disponibilità lavorative dei nostri utenti.

Le operatrici Match di AFOL Monza Brianza sono due Elena Abbondi (Centri Impiego di Cesano e Seregno) e Barbara Venettozzi (Centri per l'Impiego di Monza e Vimercate). Il loro compito essenziale consiste nell'individuare, tramite l'utilizzo del gestionale MATCH, le persone che rispondono ai requisiti richiesti dalle aziende e che risultano disponibili a ricoprire una determinata posizione lavorativa. Nell'individuazione dei candidati da proporre in azienda risulta essenziale la collaborazione con i servizi di inserimento del territorio dal momento che la scheda match, seppure molto dettagliata, potrebbe non essere sufficiente a valutare l'idoneità della persona.

Ultimo elemento rilevante, che mi preme sottolineare, è la tracciabilità garantita dal sistema MATCH di tutte le azioni svolte e dei servizi erogati. In questo modo qualsiasi operatore ha la possibilità di avere una fotografia sempre aggiornata dell'utente, che tenga conto dei servizi di cui la persona ha usufruito e di tutti i contatti che ci sono stati da parte dei servizi. La tracciabilità e la possibilità di ricostruire la storia della persona che prendiamo in carico a volte risulta determinante per la buona riuscita di un inserimento lavorativo.

Dottoressa Zoppè:

Grazie Silvia.

Vediamo adesso invece cosa pensa realmente il territorio, Valentina Tacconi del consorzio Desio Brianza.

Valentina Tacconi:

Parlerò a nome del Servizio Integrazione Lavorativa del Consorzio Desio-Brianza ma anche in generale degli altri SIL pubblici di Monza e Brianza, quindi in particolare UOL di Monza, Offerta Sociale con UOIL psicosociale e UOIL disabili, e il SIL del caratese che attualmente è gestito dall'ASL.

Questi 4 SIL, attivi da oltre vent'anni, operano per conto di tutti i 55 comuni della provincia di Monza e Brianza mantenendo una stretta relazione con gli uffici di piano degli ambiti territoriali.

L'attività di questi ultimi 3 anni con la provincia di Monza e Brianza, sia per quanto riguarda l'attuazione del piano Lift ma anche l'attività del SOD in quanto ente amministrativo e di gestione delle politiche della legge 68, devo dire che si è basata su un rapporto molto costruttivo e di ascolto, in particolare rispetto ad alcune criticità che sono emerse nel corso delle progettualità Lift 2010 2011 e avevamo fatto presente. Sono stati quindi introdotti utili correttivi al click day che hanno permesso una maggiore programmabilità dei servizi sui territori dei 5 ambiti.

I servizi di integrazione lavorativa lavorano partendo dal punto di vista dell'utente, senza però dimenticare che è possibile raggiungere la mission dei servizi, cioè promuovere l'inserimento delle persone con disabilità, solamente se si offre alle aziende un servizio competente, di qualità e continuativo. La stabilità nel tempo degli operatori e dei servizi nei territori sono sicuramente elementi essenziali per creare quel rapporto di conoscenza diretta e fiducia con le aziende che permette anche di fare dei progetti a volte un po' innovativi, oppure di inserire persone con particolari difficoltà nell'attività lavorativa, questo è possibile farlo solamente se l'azienda conosce come lavora il servizio, si fida, e si tratta del secondo inserimento, dopo un primo andato a buon fine. Allora successivamente, si può pensare di costruire un percorso di integrazione lavorativa con una persona che magari ha più difficoltà della prima persona che l'azienda ha inserito.

L'idea fondante su cui si basa l'approccio dei SIL è quella di pensare l'inserimento lavorativo come uno strumento di inclusione sociale, con una presa in carico globale insieme ai servizi sociali comunali, del progetto di vita della persona. Questa è una cosa che si fa, non per tutti gli utenti in carico ai SIL, che in Monza e Brianza sono 1.415 persone nel 2011, ma per le persone per le quali c'è bisogno di costruire un progetto che va al di là del solo inserimento lavorativo, magari si deve pensare anche ad un'autonomia abitativa, un'autonomia sociale, un rapporto con la famiglia, con le associazioni che stanno intorno alla persona. E' possibile fare questo lavoro se si lavora in rete, prima di tutto con i servizi sociali, e si mette in atto una co-progettazione sul caso e si monitora il progetto e la sua evoluzione nel tempo.

Già prima di Lift, quindi anche con la provincia di Milano, i 4 SIL di Monza e Brianza avevano presentato dei progetti condivisi sulla sensibilizzazione delle imprese e condivisione di buone prassi, quindi si può dire che attualmente alcuni comuni denominatori nelle modalità di presa in carico e di gestione dei casi, sono presenti in tutti i SIL pubblici.

Il primo passo è una segnalazione proveniente dai servizi sociali comunali, piuttosto che

dai servizi specialistici come i CPS (centri psicosociali) sempre appoggiata dal comune di residenza, poi si passa al colloquio iniziale, in cui si costruisce una relazione di fiducia con l'utente e si approfondisce quella che è la conoscenza delle esperienze.

Questa fase iniziale sicuramente può essere resa più veloce e più concreta dal fatto che partecipiamo noi stessi all'azione di sistema prevista da LIFT per la valutazione del potenziale; quindi una serie di informazioni, essendo gli stessi SIL a erogare i test e i colloqui per la valutazione del potenziale e ad occuparsi dell'inserimento in banca dati Match, sono già a disposizione e ciò permette di partire da una base di dati che è già stata raccolta e quindi lavorare con la persona soprattutto sul progetto personale.

Il progetto individuale di inserimento lavorativo è quello che poi la Regione Lombardia ha chiamato PIP (piano di intervento personalizzato), che non è stata una novità dal 2006 ad oggi per i Servizi di Integrazione Lavorativa, ma era già un approccio e un modus operandi consolidato. Sulla base della tipologia della persona che avevamo in carico e dei bisogni individuati, già si faceva un piano di intervento veramente personalizzato, perché come diceva la dottoressa Antonicelli, ci sono alcune persone con disabilità per le quali in uno o due mesi si trova la collocazione lavorativa e un contratto di lavoro, altre persone, magari con problemi di salute mentale o comunque con situazioni più compromesse, per le quali ci vogliono percorsi lunghi e gradualità, di 2, 3 anni, 4 anni, quindi il piano di intervento personalizzato prevede diversi tipi di interventi, durata e percorsi.

Rispetto alla tipologia di utenza, vi porto i dati del mio servizio che lavora sugli ambiti di Desio e Seregno. Il 45% delle persone che abbiamo in carico hanno una disabilità di tipo fisico, questa tipologia di persone si è affacciata al servizio soprattutto in seguito alla legge 68, quindi dal 99-2000 in poi, prima di questa data i SIL erano caratterizzati soprattutto dalla presa in carico di persone con un'insufficienza mentale di grado medio-lieve (che ad oggi rappresentano il 12 % delle persone in carico). Attualmente appunto il 45% invece sono disabili fisici, e quindi persone anche adulte, spesso lavoratori, per i quali la disabilità rappresenta un evento intervenuto nel corso della vita. I servizi hanno quindi il non facile compito di accompagnare la persona nel ripensarsi in nuove collocazioni lavorative, ruoli diversi, in seguito ad una malattia o ad un trauma o ad altre problematiche fisiche.

Il nodo critico, il problema attuale, sta nel come mantenere attivo ed efficace il sistema di servizi per l'integrazione lavorativa. I SIL sono finanziati dai comuni primariamente e dal fondo sociale regionale attraverso i piani di zona; a questi due canali di finanziamento si sono aggiunti negli ultimi anni i piani provinciali per l'occupazione dei disabili, che per quanto riguarda il mio servizio, costituiscono circa il 15% delle entrate.

La problematica attuale è che buona parte del fondo sociale regionale verrà tagliato, è già stato ridotto considerevolmente nel 2012, e nel 2013 è previsto un taglio ancora più netto, quindi molto probabilmente la scelta che faranno gli uffici di piano sarà quella di garantire altri servizi con il limitato budget del fondo sociale regionale.

In questa prospettiva, venendo a mancare il fondo sociale, per poter garantire il funzionamento dei SIL e della rete dei servizi per la presa in carico e l'occupazione dei disabili, potrebbe essere utile utilizzato il fondo per l'occupazione dei disabili, magari pensando ad azioni di sistema nei piani provinciali che possano garantire il mantenimento dei servizi per l'integrazione lavorativa che lavorano su mandato delle amministrazioni comunali. Infatti, le doti sono sì utili e sono un'entrata e permettono di offrire interventi che i SIL normalmente non fanno (tipo percorsi formativi, oppure altri tipi di sperimentazioni), però sono comunque condizionate dal momento del click-day che ha un numero limitato di doti disponibili, mentre i SIL, che seguono appunto oltre 1.400 persone all'anno e occupano personale qualificato e stabile, non possono sostenersi solamente con le doti

inserimento e doti sostegno.

Altra cosa che volevo sottolineare rispetto alla relazione con la provincia di Monza, è la collaborazione, l'ascolto reciproco anche in riferimento alle doti numerici, alle doti post ddif, alle partnership in caso di convenzioni con aziende articolo 11 e articolo 14.

Rispetto alle convenzioni articolo 11, il contatto diretto tra i SIL e il servizio occupazione disabili sull'andamento e il rispetto degli step previsti dal programma di inserimento ha sicuramente permesso ad entrambi di seguire le aziende più da vicino e raggiungere maggiori risultati in termini di assunzioni.

Erminia Zoppè:

Grazie Valentina, bene, Daniele Viola del Consorzio Sir, la domanda che volevo farti, voi che siete un soggetto ad esperienza regionale di più ampio respiro, come vi siete trovati ad operare con la nostra Provincia, quali sono le discrasie, le difficoltà ed eventualmente le positività?

Daniele Viola:

Buongiorno, intanto preciso una cosa che riguarda la specificità della nostra organizzazione. E' un consorzio di cooperative sociali che nasce dall'esperienza di un'associazione di persone con disabilità che è ANNFAS, lo specifico perché questo ha rilevanza sulle finalità dell'intervento della nostra organizzazione.

Il consorzio SIR agisce prevalentemente sul territorio milanese, storicamente appunto sull'esperienza di ANNFAS Milano, e sul territorio nazionale attraverso proprio ANNFAS stessa. La domanda è molto interessante perché, con molta onestà, l'intervento sul territorio di Monza e Brianza di consorzio SIR è nato un po' per caso, nel senso che è la seconda sede di consorzio SIR e voi sapete che per l'accreditamento ai sensi della legge 22/06 sono necessarie sedi operative su 2 province, e quindi non tanto per vicinanza, ma per situazione siamo venuti su Monza e Brianza. La cosa interessante è che conoscevamo tanti colleghi operatori del territorio e anche della provincia.

Su come ci siamo trovati, io rispondo subito, sono un po' preoccupato rispetto la provincia di Milano e quello che sta succedendo. Potete immaginare che strana sensazione di euforia provo nel trovarmi a dei tavoli tecnici, a dei convegni, a discutere sui contenuti, a provare a capire cosa si può fare, che cosa si può migliorare e quindi passatemi questa sensazione di gradevolezza, quanto meno per quanto riguarda l'attenzione verso gli operatori del territorio, verso la vicinanza di dialogo e verso l'attenzione sui contenuti.

Quest'ultima cosa la ritengo molto importante, trovo molto positivo che un operatore della Provincia si presenti nel mio servizio a chiedermi degli utenti; potrebbe tranquillamente svolgere un compito amministrativo però credo che questa cosa abbia una rilevanza, almeno per noi che ci occupiamo fino in fondo al di là di doti, del benessere della persona. Quello è il nostro unico obiettivo, e che un'amministrazione pubblica mi chieda come sta quella persona, cosa si può fare, per me questo fa la differenza.

Non voglio stendere elogi, anche perché dopo magari un po' di criticità le tiro fuori, ma questo è un elemento che contraddistingue la buona amministrazione.

Il territorio di Monza e Brianza per l'esperienza che ho, mi faccio riferire dai colleghi che lavorano nella mia agenzia, pare presenti una serie di difficoltà soprattutto nei confronti delle aziende, facendo i dovuti paragoni con la nostra lunga esperienza di rapporti con le

aziende sul territorio lombardo. Sono in difficoltà a entrare in una logica proprio di inclusione e di integrazione più in senso culturale all'interno dell'azienda. Io non so se questa sia una difficoltà che riscontriamo solo noi e magari qualche altro operatore poi ci può venire incontro nel dire se è condivisa.

Io credo che nei confronti delle aziende nel mondo dell'impresa si debba avere un atteggiamento di soglia di attenzione perché oltre a monitorare il rispetto della legge nazionale, bisogna considerare di avviare un sostegno al processo. Perché si tratta di un processo, oltre che di natura economica anche culturale dell'acquisizione e dell'integrazione di una persona con disabilità. Le forzature non fanno mai bene a nessuno, dico questo anche perché mi occupo di diritti delle persone con disabilità in generale e quindi sono assolutamente molto rigido nei confronti di chi non rispetta le leggi, però ho notato in tutti questi anni che la difficoltà a entrare in una logica propositiva e utile nel processo di inclusione non è una logica che si trova in tante aziende.

L'articolo 11 credo che sia un ottimo strumento, oltre al fatto che è molto conveniente per le aziende, ma non è sufficiente, non è assolutamente sufficiente. Dall'esperienza che abbiamo, non solo qui ma anche su altri territori è molto importante l'approccio iniziale con l'azienda.

A me non piace tanto andare alla caccia dell'azienda per dire guarda che io ti sto offrendo qualcosa.

A me piacerebbe sedermi ad un tavolo e dire io ti offro questo, che però non è solo un'offerta per ottemperare l'obbligo, è anche qualcos'altro.

Quindi, non ho una soluzione, non sto dicendo che so come si deve fare, so per certo che le aziende un po' vanno trattate e accompagnate anche loro. Un percorso di accompagnamento per le aziende all'essere in questa società e in questo contesto attivo, non solo per rispondere sulla carta alla voce RSI responsabilità sociale, ma per realmente migliorare il contesto organizzativo.

Per quanto riguarda la tipologia delle persone con disabilità che noi accogliamo qui, partiamo dal presupposto che ANNFAS si occupa di persone con disabilità intellettive, quindi possiamo dire deboli da sempre.

Quelle persone deboli che teoricamente nessuno vorrebbe in azienda, quindi con chiamata nominativa, voi sapete che per legge sono nominative.

Noi siamo arrivati qui chiaramente proponendo la nostra competenza su questo, tanto più che adesso vi anticipo che faremo un'azione di sistema che si baserà principalmente sull'approfondimento della disabilità intellettiva su questo territorio con gli attori di questo territorio.

La cosa però che ci ha colpito è che venendo qua ci siamo accorti che la popolazione con disabilità che si rivolge al nostro servizio era prevalente di tipo mentale, mentale nel senso che... sì, psichica entrambi, tanto per spiegare un attimo, psichica prevede intellettiva o mentale, quella fascia di popolazione che ha disturbi di tipo mentale.

Ecco questa è una caratteristica abbastanza nuova per noi che ci mette un po' in difficoltà e benché ci siano molti servizi sul territorio che si occupano anche in maniera molto positiva di queste persone, voi sapete benissimo che provare a dire a un'azienda di inserire una persona con disabilità mentale, sapete qual è la risposta, il panico totale, questo è un altro dei motivi per cui alle aziende bisognerebbe fare azione di accompagnamento e magari un po' di informazione su queste cose. Quindi questa è la seconda problematica, per me positiva, anche perché spesso per me le problematiche possono essere positive. benissimo, noi siamo... io per lo meno, io come organizzazione referente di questa organizzazione sono disponibilissimo per esempio a portare come esperienza che ho sul territorio di Milano ma non solo, anche in altre regioni di percorsi di

formazione all'azienda, che è un percorso di accompagnamento verso la preparazione del clima aziendale, dei colleghi e della situazione in cui una persona con disabilità si va a trovare. Molto spesso è una azione semplice, di poche informazioni che abbassano il livello di paura, e questo è un elemento determinante.

Stavamo parlando delle persone con disabilità mentale, su questo credo che sia importante fare rete. Ho trovato molto interessante il discorso sulla rete della dottoressa Antonicelli; la rete è un elemento essenziale, credo che non tutti possano fare inserimento al lavoro di persone con disabilità, non ci si può inventare questo lavoro, benché la legge 22 consenta a tutti gli operatori di accreditarsi per questo.

Io su questo sono molto tassativo, può farlo unicamente chi è in rete, per me rete non significa una formalizzazione, può darsi che sia una formalizzazione, ma se io non ho una presa in carico globale di una persona con disabilità che lavoro faccio? Prendo una dote la spendo. No qua è proprio un processo di realizzazione di un percorso di vita, quindi è ovvio che io debba avere rapporti con un CPS, è ovvio che io debba avere rapporti con i servizi sociali o magari con la scuola con la famiglia, questo è l'elemento che suggerirei alla regione di porre come rete magari nei criteri, non dico dell'accreditamento perché forse è difficile toccarli, però dei bandi.

Questa, e arrivo alla fine, è la critica, questo per abbattere anche un pochino quello che voi qui avete fatto in maniera eccellente, cioè quella della diminuzione del patos del click-day. L'avete diminuito, bravi, però io ho visto andar via comunque famiglie piangenti perché la bambolina non è stata estratta a sorte.

Ora anche se è una sola, non deve più esistere, quindi io suggerisco che questo metodo, (voi avete fatto comunque un lavoro eccellente perché è migliorato drasticamente rispetto l'anno scorso): porre degli alti livelli di efficienza di chi questo compito svolge, perché sappiamo che non ci si può improvvisare, grazie.

Erminia Zoppè:

Bene, grazie Daniele, Maurizio Barella, Consorzio Mestieri, la domanda è questa: vorrei che tu ci riportassi l'esperienza di un servizio del terzo settore nato e cresciuto in questo territorio.

Maurizio Barella:

Grazie mille dell'invito. Vi porto il contributo del Consorzio Mestieri - Agenzia di Monza. Il nostro è il punto di vista di un ente accreditato per i servizi al lavoro e autorizzato per l'intermediazione di domanda e offerta, ma allo stesso tempo anche di un Consorzio di secondo livello che ha come soci diversi Consorzi di Cooperative Sociali presenti un po' in tutta Italia. Il nostro riferimento locale è il Consorzio Comunità Brianza di Monza. Siamo pertanto un ente che eroga servizi al lavoro, ma strettamente collegato al Terzo Settore e, nello specifico, alla Cooperazione Sociale sia di tipo A che di tipo B.

Qual è il nostro punto di vista? Come Consorzio territoriale abbiamo vissuto l'intero iter di passaggio dalla provincia di Milano alla provincia di Monza e quindi mi ricollego all'excursus storico fatto da Gianpaolo. Lavoravamo sul piano Emerso da prima del 2010, precisamente dal 2007 in avanti. Ricordiamo il momento in cui è nata la provincia di Monza e Brianza e quindi la nascita del Piano Lift e della relativa Staff provinciale. Siamo testimoni di un percorso di crescita, di evoluzione: partendo da un sistema mutuato in toto

dalla provincia di Milano, compreso il sistema informatico, abbiamo riscontrato un buon lavoro di adattamento, direi di “ricucitura” del sistema alle peculiarità del territorio di Monza e Brianza. Siamo testimoni di un buon lavoro di rete e di consultazione fatto dalla Provincia nei confronti dei vari enti competenti del territorio, per cui mi associo alle sottolineature positive fatte da Tacconi e da Viola.

Vorrei impostare il mio intervento in questo modo: cercare di dare evidenza a quanto premesso e quindi riportare alcuni esempi concreti di criticità riscontrate e sottolineare come sono state superate, in toto o almeno parzialmente. Il discorso affronta aspetti piuttosto tecnici; chiedo pertanto scusa a qualcuno presente in aula interessato ad aspetti più di sostanza, nel senso che in sala ho avuto modo di sentire alcuni commenti di un genitore di una persona disabile... Il mio sarà probabilmente un discorso più riferito ai tecnici e allo staff e non tanto ai familiari.

Quindi. Criticità, ma anche lavoro di sperimentazione per superarle.

Una prima criticità è legata al principio stesso che sta alla base del sistema dotale: un sistema centrato sulla libertà di scelta. Dobbiamo chiederci se effettivamente l'utente finale, e nello specifico una persona con problemi di disabilità, abbia le informazioni sufficienti per poter scegliere con cognizione di causa. E anche se le avesse, non è ancora chiaro (nemmeno a noi tecnici del settore) quale sia l'oggetto della scelta: se sai meglio scegliere un ente più bravo a curare il servizio al lavoro oppure un ente meglio organizzato nella prenotazione delle doti. Penso che questo sia una criticità di fondo a cui purtroppo il sistema non è ancora riuscito a dare delle risposte.

Su tante altre cose, invece, si è fatto molto e anche in relazione proprio al ben conosciuto sistema del “click-day”. Entrando nel merito...

Nel 2010 era previsto nel Piano Lift un solo momento di prenotazione delle doti, per cui era particolarmente evidente una difficoltà di conciliazione tra i tempi del bisogno e i tempi della disponibilità delle risorse. Oggi la prenotazione è possibile farla in due volte, in maniera separata a seconda dei diversi dispositivi. Riteniamo questa una variazione positiva.

Inizialmente si poteva effettuare esclusivamente la richiesta di una sorta di pacchetto preconfezionato di ore-servizio, per cui era necessario prenotare una dote composta di un certo numero di ore e di certa tipologia di servizi e non era possibile una rimodulazione degli stessi in relazione al reale bisogno del destinatario. Ciò poteva causare una scarsa efficacia nell'intervento, ma anche poca efficienza nella gestione delle risorse, dato che così facendo un ente in qualche modo “si accaparrava” delle risorse per interventi che magari non aveva la necessità di fare a scapito di chi invece aveva proprio la necessità di questi interventi. Oggi è possibile una rimodulazione della dote. Abbiamo inoltre notato una buona attenzione agli avanzi delle risorse e la cura che gli stessi vengano “rigirati” su interventi necessitanti di risorse aggiuntive. Anche questo è un aspetto positivo: come Consorzio territoriale abbiamo partecipato ad un bando di pubblicizzazione; in graduatoria siamo arrivati secondi, per cui non avremmo dovuto ricevere il finanziamento, ma grazie a questa attenta modalità di redistribuzione delle risorse, il nostro progetto è stato finanziato e abbiamo potuto realizzarlo.

Un'ulteriore criticità è legata alla definizione di priorità nella prenotazione delle doti, l'abbiamo riportato anche ai tavoli, nel senso che proprio per attenuare le rigidità del sistema di prenotazione è stato adottato un sistema che attribuisce priorità alle persone con disabilità che non hanno mai partecipato alle doti. Ciò è pensato in vista di un tentativo di distribuzione più equa delle risorse, ma è sicuramente poco funzionale al lavoro con portatori di disabilità molto grave. Queste persone rischiano di trovare occupazione esclusivamente in cooperative di tipo B. Qui mi riferisco alla difficoltà di fare in modo che la cooperativa B abbia un'effettiva funzione di transitorietà verso il mercato del lavoro

ordinario. A volte purtroppo con i disabili con maggiori problemi tale transizione è molto difficile e misure di questo tipo sicuramente non aiutano a dare continuità a questo tipo di supporto. Ma anche su questo aspetto mi pare si stia lavorando, in clima di scambio e dialogo con la Provincia, pensando forse alla possibilità di dare priorità solo per il 50% delle risorse disponibili. Inoltre mi dicono che forse nell'ultima tornata di prenotazione delle doti il sistema sia funzionato, per cui vi è stata disponibilità di risorse anche per la seconda tranche di prenotazioni.

C'è una criticità legata alla grande produzione di documenti di rendicontazione. Ci rendiamo conto che ciò sia legato all'esigenza di gestire in maniera chiara e trasparente una risorsa pubblica. Voglio solamente fare una sottolineatura in relazione al grande lavoro anche di responsabilità dell'ente che eroga il servizio, responsabilità nei confronti delle cooperative e degli utenti, per cui noi siamo chiamati anche ad esercitare un'azione di controllo e di guida. E a volte le risorse disponibili per fare questo non sono molte.

Avevo pensato anche ad altre cose, ma mi sto dilungando troppo. Un'ultima considerazione, sui tempi di liquidazione delle doti.

Voglio fare qualche esempio. Nel Lift 2010 una domanda di liquidazione del luglio 2011 è stata pagata a dicembre 2011 per quanto riguarda le doti inserimento lavorativo, mentre a febbraio 2012, relativamente alle doti psichici in B. Anche nelle doti Lift 2011 si è verificato un problema di questo tipo. Ne abbiamo già parlato, si potrebbe ragionare su un discorso di anticipo di una richiesta di parte della dote prima del saldo, al fine di dare un respiro finanziario agli enti; e questo soprattutto in relazione a quei casi in cui vengono anticipati dei soldi alle persone a titolo di borse lavoro, strumenti tra l'altro fondamentali per interventi di questo tipo.

Concludendo: ci sono state, e forse ci sono ancora criticità, ma c'è davvero un c'è un sistema, una rete, che ha lavorato e sta lavorando per superarle. Per cui buon lavoro e buona fortuna.

Erminia Zoppè:

grazie, su quest'ultima criticità evidenziata vorrei assicurare che abbiamo trovato anche la formula, concordemente con Regione Lombardia, per consentire un anticipo soprattutto là dove ci sono degli acconti da parte dei consorzi delle cooperative.

Bene, l'ultimo intervento, è di Giancarlo Brunato.

Giancarlo io ho letto il libro bianco della cooperazione sociale per l'inserimento lavorativo ed ad un certo punto dice "la cooperazione sociale dimostra come sia possibile fare impresa, vera impresa competendo sul mercato investendo crescendo e incrementando l'occupazione con il coinvolgimento nel processo produttivo di lavoratori che in altre imprese tendono ad escludere", è vera questa cosa?

Giancarlo Brunato:

CS&L, il consorzio sociale che qui rappresento, è un consorzio nato dalla fusione di altri due consorzi (Cascina Sofia e Lavorint), ed è formato da circa 40 cooperative sociali, prevalentemente cooperative di tipo B ma anche un bel numero di cooperative di tipo A. Al fianco di queste due composizioni in consorzio vi è un settore che noi definiamo come "Area Lavoro", che si occupa in senso generale dell'inserimento lavorativo, e che gestisce vari servizi. Per conto dell'AFOL di zona il SIL di Cinisello /Sesto/Cologno ed altri comuni, per conto dell'AFOL di zona il SIL di Cerro Maggiore/Legnano ed altri comuni; a Cernusco e Gorgonzola, piano di zona 4 dell' ASL MI2 un progetto che viene definito come "Reddito di Promozione Sociale", questo non è un SIL ma vi assomiglia molto, perché si occupa

non solo di tematiche correlate al lavoro ma anche degli aspetti più propriamente sociali e/o economici delle persone.

Il consorzio è anche accreditato per poter gestire le doti lavoro.

Mi fermo qui con la presentazione perché la domanda che mi è stata rivolta è un'altra.

Effettivamente noi portiamo avanti e peroriamo questa "mission" che è stata scritta nel libro bianco della "Confcooperative" e pensiamo che sia uno dei punti di forza della cooperazione sociale, nel senso che abbiamo sempre detto che la cooperazione sociale è comunque un'impresa, anche se la cooperazione ha le sue peculiarità e i due tipi di impresa, A e B, sono molto diversi tra di loro per quello che fanno. Le prime, le cooperative A, si occupano di gestire servizi alla persona, la cooperazione di tipo B fa un lavoro, se vogliamo, un po' più complicato perché oltre che gestire attività produttive è tenuta ad inserire nel proprio contesto persone "svantaggiate".

Questo è il senso e la risposta molto molto sintetica che si può dare alla domanda che è stata fatta, considerando che la storia e l'esperienza nella cooperazione sociale in questi anni ha dimostrato proprio questo. Noi non abbiamo dei dati aggiornatissimi, perché gli ultimi dati ufficiali sono addirittura del 2007 dell'ISTAT che, per quanto riguarda il tema dell'inserimento lavorativo, considerando però solo le categorie dell'articolo 4 della legge 381, quindi non delle altre, era oltre di 30.000 persone assunte nelle cooperative sociali; e voi sapete che le cooperative sociali di tipo B devono avere almeno il 30% di soggetti svantaggiati nel proprio organico, quindi questo significa, se fate un rapido conto, quante sono anche le persone che lavorano nelle cooperative sociali di inserimento lavorativo, secondo le stime che stiamo facendo con le centrali cooperative, ormai dovremmo essere abbondantemente oltre le 40.000 persone.

Tutto quanto sopra però significa che l'essere impresa cooperativa, ed in particolare impresa cooperativa di inserimento, ha alcune caratteristiche che in altre imprese non ci sono; soprattutto il tema della governance interna, che è diversa da un'impresa tradizionale. Questo non significa per forza che bisogna avere un'organizzazione interna diversa, ma sicuramente una governance politica e decisionale diversa, dove al centro c'è il socio e la partecipazione dei soci alle decisioni. Va detto questo perché sapete che si parla tanto di cooperative spurie, di cooperative che non applicano il contratto, di cooperative che in realtà non sono cooperative perché sono dirette in modo diverso. Non posso dire che non ci siano questi aspetti negativi, nel mondo della cooperazione.

Però sicuramente se una cooperativa si definisce cooperativa in senso globale, nel senso che cerca il benessere dei propri soci cercando il benessere della comunità, rispetta ciò che è l'essenza stessa dell'essere cooperativa, a maggior ragione cooperativa sociale. Questo è quello che ci differenzia; se una cooperativa agisce così, allora anche tutto quello che permea l'attività interna della cooperativa ne risente. Nelle cooperative sociali questo significa che il 30% delle persone svantaggiate lavorano a libro paga a fianco delle persone "normodotate", che molte di queste hanno la possibilità anche di andare avanti nella cooperativa, di proporsi o comunque di sviluppare attitudini professionali, anche avanzare professionalmente, "far carriera" si potrebbe dire in altri termini; e comunque di trovare nella cooperativa un ambito di lavoro stabile.

Ma in più la cooperativa di inserimento lavorativo fa secondo me anche un "altro lavoro", che è quello di "pensare" a come far entrare le persone in cooperativa. E qui si apre quindi tutto il tema dell'inserimento lavorativo, della collaborazione coi servizi, della collaborazione con gli operatori sociali, a come gestire l'inserimento nella cooperativa...

(molte cooperative sociali hanno il “cosiddetto” operatore della mediazione all'interno). E poi, come avviene in tanti casi, come gestire l'uscita, che è un problema grave ed importante, perché nelle nostre cooperative si deve pensare anche al futuro delle persone che vengono inserite. Qui ci sono molte cooperative che sono del consorzio, se facessimo i conti delle persone che sono entrate in tutti questi anni (tenete conto che la legge ha 21 anni) credo che sarebbero migliaia. E' chiaro che sono numeri ingestibili anche per le aziende normali, non solo per le cooperative, e quindi la cooperativa sociale fa anche questo “altro mestiere” che è quello di accompagnare molte volte le persone a trovare delle soluzioni esterne alla stessa cooperativa, quindi nel mercato normale, oppure fa un lavoro un po' più “antipatico”, ma fondamentale dal punto di vista pedagogico, che è quello di vedere con i servizi alla persona, i servizi segnalanti, una ricollocazione delle persone inserite.

Tutto questo non è semplice, perché tutte queste cose che ho detto nella vita della cooperativa costano in tempo, in soldi (perché ci vogliono le persone adeguate per fare questo), in pazienza (perché bisogna saper seguire le persone) e anche in costruzione di reti di collaborazione con tutto il “resto del mondo”, perché non parliamo solo di rapporti coi servizi sociali, parliamo dell'amministrazione pubblica, parliamo anche di imprese private; questo fa la cooperazione sociale che si occupa di inserimento lavorativo.

Noi abbiamo però anche delle questioni aperte che come cooperative sociali dobbiamo cercare in qualche modo di sviscerare perché il problema fondamentale della cooperazione sociale è ancora oggi quello di avere delle difficoltà di comprensione di chi siamo da parte dei nostri partner principali che non sono i servizi sociali (perché i servizi sociali di solito sono i nostri alleati); noi abbiamo molto spesso delle grosse difficoltà a far capire chi siamo all'ente pubblico in senso lato, in senso politico, e a far capire che ci sono gli strumenti legali e giuridici per aumentare la collaborazione, e qui mi permetto di lanciare questa provocazione al tavolo degli interventi che vengono dopo...

Questi strumenti sono: l'articolo 5 della legge 381, quello che parla di convenzioni dirette, recentemente una delibera della autorità di vigilanza sui contratti pubblici ha ridefinito le linee guida per stare dentro questo contesto legislativo, anzi per rilanciarlo... Non entriamo ovviamente qui nel merito, però vuol dire che c'è questo articolo che si può utilizzare, non è vero che non si può utilizzare come dicono molti politici. E ci sono le clausole sociali sugli appalti previsto dal codice europeo degli appalti, clausole che si possono inserire nelle gare d'appalto, senza che questo venga visto come un privilegio per le cooperative sociali, come qualcuno potrebbe pensare, in realtà è un'incentivazione a inserire persone svantaggiate anche e non solo della legge 381 ma con allargamento ad altre fasce deboli, per esempio quelle indicate dal regolamento CEE; nelle clausole sociali sono privilegiati gli inserimenti, non le cooperative sociali.

Rimanendo sulle clausole sociali, alcune cose sono state fatte, ma quelle che sono state fatte in questa zona e in altre zone del milanese e monzese, per lo meno il territorio che conosciamo di più, sono state fatte in maniera piuttosto pasticciata, senza le verifiche necessarie al raggiungimento dei risultati previsti dai bandi. Però si può e si deve andare avanti; si possono fare e si possono creare delle buone sinergie tra la cooperazione sociale e le imprese private, oppure le imprese private possono prendersi in carico direttamente questa partita.

La terza cosa che è stata citata è quella dell'articolo 14 della ex legge Biagi, uno strumento che ci permetterebbe di lavorare con l'impresa privata, quindi potrebbe anche questo essere implementato.

Ne ho detti tre, ce ne potrebbero anche essere altri, però questi sono i tre elementi su cui la cooperazione sociale può maggiormente intervenire e collaborare sia con le istituzioni,

sia con i servizi, sia con il mercato privato.

Vi dico un'ultima cosa; la cooperazione sociale in questo momento di difficoltà generale, nella crisi che stiamo vivendo, si sta occupando di favorire l'inserimento lavorativo non delle sole categorie per cui è tenuta dalla legge. Oggi come oggi si parla di nuovo disagio sociale, disagio economico, ci sono diverse dizioni che rappresentano bene questi elementi di povertà sociale. Ebbene nel microcosmo del nostro consorzio nel 2011 sono state assunte in regola nelle nostre cooperative di tipo B 950 persone, di queste 950, 350 circa sono persone che afferiscono all'articolo 4 della legge 381, quindi siamo oltre la soglia minima del 30%. Ma abbiamo voluto fare un'altra statistica, oltre a queste 350 persone assunte ce ne sono altre 100 che arrivano dalle segnalazioni dei servizi sociali ma che non rientrano nella legge 381; si tratta di persone disoccupate, persone che hanno perso il posto di lavoro, donne che sono rimaste sole, persone che hanno problemi con l'emigrazione, ex detenuti che non sono più gestiti con la legge 381 e neanche con la legge Smuraglia dopo i primi 6 mesi di post carcere...; queste sono categorie che rientrano in qualche modo nel regolamento CEE, ma che non rientrano nella 381, quindi non farebbero parte automaticamente degli inserimenti previsti dall'art. 4 della legge 381/91. Ma ce ne interessiamo!

La cooperazione sociale quindi è pienamente coinvolta e si sta accollando anche queste necessità ed esigenze sociali, sempre più drammatiche.

Oggi viene presentata anche una mostra che abbiamo fatto come CS&L, che potrete visitare nelle sale di questa struttura, sempre sull'argomento dell'inserimento lavorativo grazie

[Erminia Zoppè:](#)

Dunque, questa prima parte dei tavoli è finita, abbiamo analizzato il tema "l'accompagnamento al lavoro: il ruolo dei servizi nell'occupazione", il tema della seconda parte invece è "la disabilità nel lavoro: il punto di vista delle parti sociali".

Chiedo di avvicinarsi a Simonetta Galdini, rappresentante di Confindustria Monza e Brianza, a Claudia Lesioli Assolombarda, a Aldo Messedaglia della Confapi, a Raffaella Molteni Confapi, a Danilo Villa del CGIL Monza e Brianza, a Sergio Venezia CISL Monza e Brianza e a Firmino Di Barbora dell'associazione nazionale mutilati e invalidi del lavoro. Vorrei far notare che la presenza di queste persone, secondo me è particolarmente significativa perché questo è il risultato del lavoro di rete fatto in questi anni, e anche del grande lavoro fatto all'interno della commissione provinciale del lavoro e del sottocomitato disabili.

Simonetta Galdini, è rappresentante di confindustria, anche con lei fin dall'inizio abbiamo lavorato per la costruzione del sistema, e a lei chiedo: lo strumento delle convenzioni articolo 11 è stato più volte citato nella mattinata, questo strumento nelle aziende con numeri significativi di assunzioni già effettuate per voi è un obbligo oppure un'opportunità?

[Simonetta Galdini:](#)

Buongiorno a tutti, prima di rispondere alla tua domanda, permettimi Erminia di ringraziare pubblicamente la Provincia di Monza e Brianza per l'invito e per l'ottimo lavoro svolto in questo triennio dal servizio da te guidato, quindi i miei ringraziamenti, anche a nome di Confindustria Monza e Brianza, che oggi rappresento, vanno a te e a tutti i tuoi preziosi collaboratori che hanno avuto veramente grande pazienza anche nei confronti delle nostre imprese che frequentemente si rivolgono ai vostri uffici per avere chiarimenti sull'applicazione della normativa.

Ci tenevo anche a sottolineare l'importanza dell'avvenuta costituzione di tutti gli organismi di concertazione, mi riferisco in particolare alla Commissione Provinciale Lavoro Formazione, al Sottocomitato Disabili, ai vari gruppi lavoro che si sono costituiti e che hanno lavorato per costruire delle politiche di inserimento lavorativo, il più possibile aderenti anche alle finalità previste dalla legge 68.

Ci siamo impegnati tutti quanti, abbiamo affrontato anche delle difficoltà, ammettiamolo, abbiamo avuto degli scontri e delle divergenze di opinione, ma tutti quanti abbiamo contribuito a risolvere le varie problematiche con grande serietà e quindi credo che abbiamo fatto un ottimo lavoro.

Venendo alla tua domanda, indubbiamente per le imprese lo strumento dell'articolo 11 non è considerato un obbligo ma veramente un'opportunità. Come tu hai detto giustamente, è uno strumento utilizzato per la maggior parte da imprese strutturate, ciò vuol dire da quelle aziende che hanno più di 50 dipendenti.

Nell'ambito delle associate di Confindustria Monza e Brianza, che sono circa 850, più della metà è soggetto all'obbligo di assunzione di disabili, chiaramente una parte molto preponderante sono aziende piccole e medie, ma abbiamo anche, una buona fetta di imprese con oltre 50 dipendenti.

La stipula della convenzione ex art. 11 permette a queste imprese di diluire innanzitutto nel tempo gli inserimenti e di selezionare le figure professionali da assumere, figure che a volte sono di difficile reperibilità. Non nego a tal proposito che a volte le imprese nell'ambito dei prospetti informativi annuali che inviano alla Provincia, vanno ad inserire delle mansioni un po' complesse per mettere in difficoltà i servizi nella ricerca di personale utile per l'inserimento al lavoro.

Però diciamo che lo strumento convenzionatorio dà ampio respiro alle imprese, dà la possibilità di assumere anche attraverso contratti a termine, apprendistato, part-time e poi fa sì che le assunzioni avvengano con la richiesta nominativa.

Da parte delle nostre aziende è stato accolto positivamente il fatto di poter inserire un partner nella gestione di queste convenzioni. Come abbiamo sentito questa mattina la collaborazione del partner le aiuta nella ricerca, nella selezione e nell'inserimento di questi lavoratori che chiaramente hanno maggiormente bisogno di affiancamento.

I datori di lavoro si rivolgono principalmente ai servizi di inserimento lavorativo del territorio o alle agenzie per il lavoro, le quali più o meno sono strutturate con un'area dedicata alla ricerca, selezione ed inserimento di persone con disabilità. Tra l'altro volevo segnalare che Confindustria Monza e Brianza, con le maggiori agenzie per il lavoro presenti sul territorio, ha stipulato da tempo delle convenzioni che danno diritto alle associate di accedere ai servizi da loro messi a disposizione, con tariffe agevolate, quindi anche questo a volte fa propendere le imprese a scegliere un'agenzia piuttosto che un'altra.

Lo convenzione, è ulteriormente interessante anche perché permette alle imprese di avere delle agevolazioni previste dalla normativa e di accedere ai contributi erogati attraverso il piano Lift, anche per l'adattamento del posto di lavoro del disabile.

Come ho già avuto modo di segnalare, occorre una maggior pubblicizzazione delle risorse messe in campo da tale Piano. Mi son resa conto che molto frequentemente le nostre aziende non sanno che attraverso lo stipula della convenzione possono usufruire di questi contributi e non li richiedono.

Da parte nostra cerchiamo di tenerle costantemente informate in ordine a tali opportunità, anche la Provincia pubblica sul sito tutta la documentazione, ma sarebbe opportuno che

nell'ambito degli organismi di concertazione che ho citato in premessa si studiassero ulteriori modalità che permettano alle imprese di avere maggior visibilità di tali benefici.

Grazie a tutti per l'attenzione!

Erminia Zoppè:

Grazie Simonetta,

Bene, a Claudia Lesioli, Assolombarda, chiedo della gestione delle assunzioni più complesse come quelle persone con disabilità psichica e l'esperienza dell'articolo 14.

Claudia Lesioli:

Ringrazio anch'io per questo invito, per quest'occasione di incontro, ed esprimo un apprezzamento per il lavoro fatto dalla Provincia in questi 3 anni. Il panorama delle aziende associate ad Assolombarda è molto variegato, perché vanno dalle piccole, piccolissime aziende, alle multinazionali. Per darvi un'idea, abbiamo circa un terzo delle aziende associate che sono sotto i 14 dipendenti e quindi sono molto borderline rispetto al tema del collocamento obbligatorio, un terzo che si posiziona tra i 15 e i 50, e il rimanente terzo che va dai 50 dipendenti in su fino anche ad aziende molto grandi.

Rispetto alle modalità con le quali avviene l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili credo che gli strumenti principali usati dalle aziende siano quelli già accennati da Simonetta Galdini, quali le convenzioni ex art. 11, e per questo, andando un po' anche un po' per differenza rispetto a quanto già detto, volevo ampliare il discorso parlando anche dell'inserimento dei lavoratori più deboli, tra i quali sicuramente troviamo i lavoratori con disabilità psichica, un tema, questo, credo emergente anche guardando al futuro.

In particolar modo, vorrei parlarvi dell'articolo 14 della "Legge Biagi". Come voi sapete quest'articolo prevede un particolare meccanismo tramite il quale l'inserimento lavorativo di lavoratori con disabilità psichica avviene nell'ambito delle cooperative sociali di tipo B. Credo che questo strumento possa rappresentare un'opportunità perché permette inserimenti più mirati, più accompagnati, in questo caso, per soggetti che hanno oggettivamente una debolezza maggiore rispetto al panorama della disabilità più in generale.

So che il numero delle convenzioni dell'art 14 stipulate ad oggi non è numeroso. Credo che questo si possa spiegare sulla base di alcune considerazioni pratiche.

Una prima considerazione può essere che l'accordo che abbiamo fatto tra parti sociali-Provincia- mondo della cooperazione è tutto sommato giovane, ha un anno, un anno e mezzo "di vita". Come già è stato detto, è uno strumento che pur non essendo nuovissimo non è ancora totalmente conosciuto, o forse sufficientemente conosciuto, dalle aziende.

Questo noi lo constatiamo nei contatti con le aziende, nell'ambito degli incontri informativi che organizziamo periodicamente su questi temi. La verità è che ancora la conoscenza di questo strumento non è sufficientemente diffusa come probabilmente dovrebbe essere, nonostante sia noi, che molti soggetti qui presenti, abbiano lavorato molto per fare informazione in merito.

Un'altra possibile ragione dell'attuale basso utilizzo dell'art 14 può probabilmente rinvenirsi nel "meccanismo" del suo funzionamento, su cui non mi soffermo perché immagino qui

tutti lo conosciate bene. E' un meccanismo sicuramente non di immediata comprensione, che richiede maggiori spiegazioni rispetto allo strumento delle convenzioni dell'articolo 11.

L'articolo 14 per l'azienda ha infatti delle dinamiche più complesse da comprendere. Su questa partita credo giochino un ruolo importante di aiuto sia le associazioni datoriali, sia la provincia, in particolare, per dare un supporto tecnico alle aziende nella stipula delle convenzioni e nei calcoli ad esse connessi.

Un'ulteriore ragione del ritardo nell'utilizzo dell'art 14 può rinvenirsi probabilmente in una questione di "tempistiche organizzative/gestionali" collegate all'assegnazione da parte dell'azienda della commessa di lavoro alla cooperativa. Molte aziende, immagino, avendo già in corso dei contratti di appalto affidati ad altre imprese, magari valuteranno di ricorrere all'art 14 al termine di questi contratti. Diversamente, per accedere nell'immediato all'art. 14 dovrebbero dismettere i vecchi "fornitori" prima delle scadenze pattuite nei contratti, situazione sicuramente spiacevole.

Altre aziende, immagino, hanno qualche difficoltà a individuare una commessa negli ambiti di operatività offerti dalle cooperative di tipo B. Non sempre, infatti, le aziende si ritrovano nel ventaglio di attività offerte dalle cooperative. Anche se devo dire che le attività proposte dalle cooperative sono diventate sempre più numerose e variegate nel corso del tempo. E' comunque un punto interessante su cui continuare a lavorare.

Penso comunque che uno tra gli aspetti positivi di questo articolo 14 sia anche l'aver creato un momento di contatto tra il mondo dell'impresa e il mondo della cooperazione sociale.

Le mie sono considerazioni di carattere pratico, che spiegano le probabili ragioni di un decollo un po' rallentato dell'art 14, uno strumento che per la sua "struttura" richiede quindi un po' più di tempo per essere compreso e attuato da parte delle imprese.

Va comunque registrato che il trend è positivo, perché proprio in questo periodo le richieste da parte delle aziende di convenzionamenti in base all'articolo 14 stanno aumentando.

Aggiungo un'ultima riflessione collegata al tema della disabilità psichica come tema emergente.

Volevo accennarvi di un progetto al quale sta collaborando Assolombarda che si chiama "Lavoro e Psiche", che come si deduce dal titolo è dedicato proprio all'inserimento dei disabili psichici, è un progetto di respiro regionale, finanziato dalla fondazione Cariplo che ha messo in rete vari soggetti.

E' un progetto in cui si ritrovano molti dei concetti che oggi abbiamo sollevato, quello della rete, quello della disabilità psichica, molto delicato. I soggetti coinvolti, insieme ad Assolombarda, nel progetto sono la Regione, le ASL, in particolar modo i dipartimenti di salute mentale, che chiaramente hanno una competenza forte su questo tema, alcune province lombarde, le associazioni delle famiglie, il mondo della cooperazione.

Qual è lo scopo del progetto? creare un percorso accompagnato di inserimento per disabili psichici. Fondamentale in questo percorso la presenza di quello che è stato definito un coach, cioè una persona di riferimento sia nelle ASL, ma anche nell'ambito del mantenimento del posto di lavoro. Oggi infatti si è parlato tanto dell'inserimento, ma anche

il mantenimento è sicuramente un elemento molto importante da presidiare e da avere sempre presente e da sostenere.

Proprio la figura del coach è quindi uno degli elementi qualificanti del progetto la cui presenza caratterizza tutto il percorso di inserimento. Un percorso, che dura quasi due anni, e che è stato elaborato dalla rete dei soggetti coinvolti, ciascuno portando un proprio contributo. Il progetto invece durerà circa 4 anni, e terminerà con una rendicontazione dei risultati conseguiti.

L'idea è quella di elaborare un modello di inserimento valido che possa essere uno strumento poi da esportare in tutte le province lombarde.

grazie

Erminia Zoppè:

Grazie Claudia, Raffaella Molteni Confapi, l'impatto della 68 nelle piccole imprese.

Raffaella Molteni:

sono qui presente in sostituzione di Aldo Messedaglia, responsabile del Servizio Relazioni Industriali, il quale si scusa per la sua assenza ma, proprio per la tipologia di lavoro che svolge, ha dovuto presenziare ad un incontro non programmato con le parti sociali, in relazione ad una crisi aziendale. Mi presento: sono Raffaella Molteni, mi occupo di relazioni industriali sul territorio di Monza e Brianza.

Dal giugno 2012, CONFAPI INDUSTRIA Monza, ha una sede in Monza. Precedentemente fino allo scorso maggio la nostra sede era ubicata a Seregno. CONFAPI INDUSTRIA Monza rappresenta circa 700 aziende, prevalentemente piccole e medie imprese dai 25 ai 35 addetti, anche se abbiamo aziende associate con meno di 15 addetti e realtà con oltre i 200 addetti.

L'associazione ha sempre dato importanza alla tematica della disabilità, sensibilizzando gli imprenditori associati alla visione del lavoratore con disabilità quale risorsa produttiva e non mero obbligo di collocamento.

A tal fine abbiamo attivato a maggio 2011 un progetto, il progetto DIVI, con il consorzio Desio Brianza, patrocinato dalla Provincia stessa. DIVI è l'acronimo di Disabilità come Valore nelle Imprese, quindi il nostro ruolo e quello del nostro partner, è stato quello soprattutto di sensibilizzare l'imprenditore e la fascia dell'imprenditore piccolo, su quella che è l'opportunità della politica attiva, in relazione al principio dell'inserimento mirato previsto appunto dalla legge 68.

L'obiettivo individuato attraverso tale progetto è quello di aiutare le imprese a valutare il lavoratore con disabilità come risorsa, attraverso la sua inclusione sociale, attraverso la possibilità di scelta della persona, l'accompagnamento dello stesso utilizzando tirocini e tutoraggio.

L'accordo con il Consorzio ci permette di andare presso le pmi, analizzare quella che è la postazione aziendale, le specificità dell'azienda e le reali necessità. Successivamente viene fatta

una preselezione e, fra una rosa di candidati per l'impresa, viene istituito un tutor e una parte di tirocinio. Una volta inserito il lavoratore si dà il via a un costante monitoraggio.

Aspetto da noi valutato come fondamentale, perché in questo modo c'è la possibilità di scegliere la persona più idonea e fare in modo che questa persona diventi una risorsa, una risorsa importante per l'azienda.

CONFAPI INDUSTRIA Monza ha tenuto diversi seminari proprio sulla tematica, e

continuiamo giorno per giorno a sensibilizzare gli imprenditori, anche per mezzo di uno sportello dedicato.

In caso di richiesta di informazioni aggiuntive da parte di una impresa associata, ci attiviamo utilizzando risorse dedicate e specializzate nella materia, anche attraverso il consorzio e le mettiamo in contatto.

Abbiamo inoltre sulla home page del nostro sito una pagina dedicata al progetto DIVI. Ulteriore spazio è stato dedicato anche sui nostri canali comunicativi quali il nostro Magazine che viene distribuito a tutte le aziende associate e non e a una mailing list selezionata di istituzioni e rappresentanti. del territorio.

Per arrivare un po' ai numeri e a quello che può essere anche una risposta dei nostri associati a questo progetto, tra gennaio e febbraio, è stata effettuata una indagine dal nostro ufficio studi. L'obiettivo era quello di capire quali canali vengono utilizzati dai nostri associati per reperire appunto i lavoratori con disabilità. Ne è uscito che prevalentemente vengono utilizzati agenzie per il lavoro e SIL, questo per il 50%, mentre un 15% arriva attraverso il canale dell'associazione, e un 15% attraverso la Provincia direttamente. Tutto il resto sono canali informali, quali conoscenze.

Un altro dato importante che abbiamo voluto rilevare e con quale modalità di inserimento, con quale tipologia di contratto vengono inseriti questi lavoratori, quello che posso dirvi è che dall'indagine risulta che il 77,78% dei lavoratori vengono assunti con contratto a tempo indeterminato, il 12,70% viene assunto con contratto a tempo determinato e soltanto un 9,52% viene assunto attraverso il tirocinio.

Lavoriamo e continueremo a lavorare con la provincia e con il consorzio, affinché la parte del tirocinio possa crescere, perché lo scopo è quello di avere delle assunzioni efficaci e proficue.

Devo sottolineare che sul campione l'84% ha valutato, prevalentemente sul lungo periodo, positivo l'inserimento della persona con disabilità.

Da evidenziare la valutazione positiva del lungo periodo, perché si ha la possibilità di scegliere, misurare e provare la persona, e di vedere quanto sia effettivamente una risorsa per l'azienda.

Grazie a tutti per l'attenzione.

Erminia Zoppè:

Allora, abbiamo visto le parti datoriali, e ora vediamo le parti sindacali, abbiamo presenti Sergio Venezia della CISL Brianza e Danilo Villa della CGL Brianza. Loro sono stati fin dall'inizio come dire grandi pungolatori nei confronti della Provincia. Allora la domanda che faccio ad entrambi è questa: voi avete contatti frequenti con le persone che fruiscono dei servizi per l'occupazione? I centri per l'impiego, i SIL e gli enti accreditati privati, gestite patronati, che cosa rilevate da questi contatti? Che cosa ne pensate? Qual'è il vostro punto di vista?.

Sergio Venezia: (Resp. Politiche Sociali e Sportello Disagio Lavorativo – CISL Brianza)

Buongiorno a tutti, stavo dicendo prima a Zoppè, che effettivamente in questa sala, c'è un pezzo della storia degli ultimi..... se faccio i conti di "quanti" ultimi, scopro che sono trent'anni che mi occupo di disabilità e lavoro. Ci sono in sala almeno due persone con le

quali ho cominciato, Carlo Raso e Dario Colombo, che si ricorderanno ancora le nostre discussioni in quel seminterrato di Desio che si parlava ancora di Legge 482 e già di riforma della stessa.

Ho avuto la possibilità di partecipare per diversi anni ai percorsi della Provincia di Milano, perché anche lì ero rappresentante per il sindacato: prima partecipavo come operatore, quando lavoravo al consorzio Desio Brianza e partecipavo più che altro agli incontri in Via Lepetit, con la dottoressa Di Falco, ma il percorso è stato lungo, quindi non posso evitare un confronto anche sui due percorsi (Milano e Monza), anche perché tra poco ci sarà la possibilità e l'evenienza di capire dove andrà a rifluire l'esperienza fatta in Brianza. Si andrà a finire nell'area metropolitana, in un'altra provincia? Importante è che ci si arrivi a testa alta e con tutta la dignità di un'esperienza interessante, originale ed autorevole. Già molti hanno parlato, quindi salterei questa parte - che poi lascio più a Villa nel dettaglio - sulle misure che abbiamo attuato: a me sembrano tutte molto originali, mi sembrano originali i processi.... io stesso ero abituato a maggiore conflittualità, maggiore discussione, invece devo dire che ho apprezzato lo stile del lavoro di uno staff che, pur ridotto in quantità, merita un elogio perché ha saputo fare miracoli in termini di quantità e qualità di lavoro, anche se il premio migliore dovrebbe appunto essere il suo incremento, la sua conferma e consolidamento nei suoi aspetti di professionalità.

Le cose più interessanti che voglio ricordare su questo punto sono le chiamate numeriche: noi abbiamo sempre insistito su questo perché tutte le cose positive della nuova legge sul collocamento mirato possono esistere, possono stare in piedi, possono essere prese in considerazione dalle aziende, solo se rimane in piedi la leva dell'obbligo di avviamento numerico. Questo aspetto so che è molto oneroso per la provincia, in termini di interventi, contatti, chiamate di aziende, contenziosi, però è l'unica leva che resta, quindi è molto importante. E' molto interessante che la provincia abbia attivato da più di un anno anche le chiamate numeriche, come pure l'innovazione importantissima degli avvisi su chiamata: una novità anche rispetto alla provincia di Milano. Queste sono piccole "perle" da tenere in evidenza.

Vorrei spendere qualche parola in più, visto che l'abbiamo tra noi l'Ente Regione, nella persona della dottoressa Antonicelli. Quando lavoravo al consorzio Desio-Brianza, avevamo la circolare quattro, che supportava e sosteneva i servizi preposti all'inserimento lavorativo. Nel tempo questo rubinetto dedicato si è sempre più chiuso e ora siamo praticamente a poche gocce, quindi c'è un pericolo che questi servizi siano a forte rischio di sussistenza, anche perché i comuni non è che stanno molto meglio come finanziamenti, quindi, come la regione ha inteso definire delle risorse dedicate per la cooperazione sociale, e l'ha fatto da tanti anni, allo stesso modo, dovrebbe riprendere iniziativa per supportare questi servizi che sono così importanti, e così sistemici per l'inserimento lavorativo.

Un segnale in negativo è stato che la Regione non ha mai attuato l'articolo 18 della legge 104, che prevedeva l'istituzione dell'albo dei servizi di integrazione lavorativa, e quindi la definizione dei criteri di chi vi poteva partecipare. Poi nel tempo e negli anni, per supplire a questa carenza, i servizi, gli enti di formazione, le associazioni, si sono accreditati su altri canali, ma questa è una particolarità della 104 su cui la Lombardia brilla per non averla mai attuata.

L'ultimo punto è quello delle risorse: abbiamo un fondo regionale che la legge dedica e destina appositamente al lavoro dei disabili e che oggi viene utilizzato con una trattenuta della Regione del 45% - avevamo cominciato dal 20 e oggi siamo al 45% - ora capite che vuol dire che il 45% intanto non arriva al territorio. Come poi viene utilizzato questo 45%? C'è una buona parte, non conosco la percentuale esatta, che viene utilizzata per i disabili,

ma per capitoli di spesa che non fanno parte del lavoro: si parla di formazione, di istruzione professionale, corsi ad hoc, trasporto per i disabili. Ora è chiaro che di questi tempi la coperta è stretta per tutti, però cercare di tutelare almeno i rubinetti che ha definito la legge, per le finalità che sono state definite, sarebbe molto, molto importante.

Questi minuti che mi restano voglio dedicarli al che fare. Lanciamo una sfida all'Assessore che è qui al mio fianco, e a Zoppè: accanto a tutte le cose interessanti e importanti che sono state dette stamattina e che il tempo non mi permette di ricordare, c'è ancora un punto della 68 che grida vendetta, ed è la trasparenza e la pubblicità dei prospetti informativi. Sono tanti anni che la legge è stata fatta, ci sono alcune esperienze di trasparenza in diverse province italiane, io auspico che nel 2013 il sottocomitato abbia la possibilità di ragionare su questo punto, con la pacatezza e la serenità che è stato capace di esprimere in questi tre anni tra le parti sociali per arrivare, quantomeno per i partecipanti al sottocomitato e per i servizi e gli enti accreditati, che lavorano nel tavolo tecnico, di poter accedere in trasparenza ai dati dei prospetti informativi, così come propone la legge

Erminia Zoppè:

Bene, grazie, la parola all'altro sindacato, CGIL, Danilo Villa.

Danilo Villa:

Accolgo l'invito a contenere in pochi minuti l'intervento e nei 5 minuti che mi sono concessi esprimo tre brevi considerazioni, in quanto siete un pubblico attento, preparato e capace di cogliere tutti i contenuti.

La prima.

Il sottoscritto e Sergio Venezia dell'Ufficio Politiche Sociali della CISL B.za, nel sindacato svolgiamo un lavoro simile al vostro che ci fa incontrare persone in difficoltà. Si rivolgono al nostro ufficio molte persone con disabilità che ci rivolgono una domanda molto semplice: "quando posso lavorare"? E' un'esigenza primaria alla quale va data non una qualsiasi risposta ma certezza e soddisfazione. Certo prima di tutto spieghiamo come funziona il sistema dell'accompagnamento al lavoro per le persone invalide e verificiamo se sono stati fatti tutti i passaggi necessari per accedervi e sono state colte le opportunità che questa mattina abbiamo ascoltato.

La fine del colloquio termina con una stretta di mano augurale e di buona educazione, ma in quel momento avvertivamo anche noi l'ansia (e la preoccupazione) di non essere stati in grado di rispondere con "certezza e soddisfazione" alla domanda. Domanda che non ci chiedeva come trovare lavoro ma quando, perché per chi cerca un'occupazione il tempo è importante.

Questa mattina abbiamo visto come funziona il sistema dell'orientato e dell'accompagnamento al lavoro per le persone con disabilità ma quando lo stesso realizza il suo obiettivo è qualcosa che ci lascia sempre un po' inquieti. Un senso di inquietudine che positivamente ci ricorda i limiti nel nostro lavoro e dei sistemi, reti, progetti messi in opera anche con il nostro contributo, per i quali devono essere sempre ri-valutati, monitorati, riesaminati e valutati alla luce di queste grandi domande/attese delle persone delle quali ci occupiamo.

Seconda considerazione

questa mattina abbiamo visto dati e numeri del piano Lift (forniti anche in precedenti occasioni) con un particolare sguardo alle risorse dedicate alle categoria più fragilizzate:

persone con disabilità mentali o addirittura con disabilità sia fisiche che mentali sulle quali si fatica a realizzare percorsi d'inserimento lavorativo. E abbiamo ascoltato l'interlocutore fondamentale per questi percorsi d'inserimento: la cooperazione sociale. Un soggetto che si propone come un ambito di lavoro adeguato alle situazioni più complesse, da sostenere, utilizzando dispositivi normativi specifici come l'applicazione dell'articolo 14. Benissimo. Ma dobbiamo chiederci se vie di questo tipo, oltre che essere delle opportunità, comportano dei rischi. Per esempio se in questo modo non si crea di fatto un mercato del lavoro di serie B, parallelo a quello ordinario, unico sbocco per persone con particolari disabilità.

Occorre fare attenzione e non dimenticare che il sistema del mercato del lavoro non deve prevedere due corsie per persone con disabilità: una per quelle dotate (o ritenute tali) di buone risorse individuali e l'altra, parallela, per persone più fragilizzate.

Se fosse così nei fatti tradiremmo lo spirito del diritto costituzionale che nella legge 68 si realizza con il principio del collocamento mirato.

Non è una critica alla cooperazione sociale ma un aspetto da tenere presente.

Terza considerazione

I miglioramenti e le azioni adottate nel piano LIFT (e nelle politiche provinciali) per: distribuire le risorse (interventi sulla modalità del "click day"); ammortizzare gli effetti della crisi economica che si scarica prepotentemente sulle persone con disabilità (doti e contributi specifici); la gestione in rete del sistema Match; le attività dei centri per lavoro e dei Sil; accompagnati dalla messa in comune delle informazioni possedute da ciascun soggetto del sistema coinvolto, sono finalizzate a sviluppare sinergie e collaborazioni.

Soggetti che però operano in un mercato del lavoro volutamente competitivo (anche per le persone con disabilità), come attesta la comunicazione di questa stamattina della rappresentante della regione. Una dissonanza tra decisori (regionali) e operatori (locali) che si scarica nelle reti e nei sistemi territoriali creando problemi. Ma dove esiste la volontà di cooperare insieme con una regia provinciale di "governo" del sistema, come sta accadendo nel nostro territorio, le spinte competitive possono essere smorzate.

Le reti (concetto molto utilizzato) esistono se fanno cose insieme, cioè cooperano e non dimenticano che la persona della quale si occupano non è l'oggetto del loro lavoro, ma il soggetto sul quale far confluire le proprie risorse e ricomporre gli interventi in un alveo di unicità (e non di frammentazione), condizione indispensabile per garantire diritti di cittadinanza

Dobbiamo proseguire su questa strada ma, con le novità che investono la nostra Provincia, il futuro è incerto.

Erminia Zoppè:

Grazie Danilo.

A Di Barbora chiedo il punto di vista delle persone con disabilità sull'applicazione della legge 68, la relazione, e magari se spieghi il progetto che abbiamo elaborato insieme.

Firmino Di Barbora:

Allora, prima di tutto buon giorno a tutti sono Di Barbora dell'associazione mutilati e invalidi del lavoro, ringrazio la provincia per l'invito, e anche a nome delle altre associazioni che fanno parte dei tavoli del sottocomitato disabili, commissione lavoro, comitato tecnico, quindi l'AMI associazione nazionale mutilati ed invalidi civili, L'ENS dei sordi, e l'unione italiana ciechi e ipovedenti, che fanno parte delle varie commissioni

appunto, siamo qui a riconoscere il lavoro sin qui svolto dalla Provincia, settore provinciale di occupazione disabili.

La disponibilità riscontrata e l'attenzione manifestata dalla Provincia alle istanze delle associazioni stesse, e nell'assegnazione del ruolo all'interno delle varie commissioni istituzionali, la presenza della Provincia a tutti i momenti celebrativi dell'associazione. A ciò si deve inoltre riconoscere alla Provincia, la scelta di dare valore alle esperienze e alla vita delle associazioni, attraverso la capillare informazione per mail, tramite la newsletter che poi ne parlerò.

Comunque, tornando poi al discorso invece dell'inserimento dei disabili sul mondo del lavoro, che nonostante gli interventi istituzionali di varia natura varati per favorire l'inserimento delle persone con disabilità nel mondo del lavoro pubblico e privato, gli ostacoli che le persone con disabilità incontrano nella ricerca e nel movimento di un'occupazione stabile sono molteplici; da un lato, emergono le difficoltà che molte persone disabili hanno nel trovare un'occupazione rispondente alle proprie esigenze e adeguate alle proprie competenze professionali, che spesso risultano inappropriate a richieste del mondo aziendale.

Dall'altro canto, sono evidenti le difficoltà delle aziende, che di fronte all'obbligo occupazionale imposto dalla legge 68/99, sovente manifestano atteggiamenti e comportamenti di rifiuto, distacco, tendenti a rimandare la soluzione del problema. Tali atteggiamenti spesso sono dovuti alla persistenza di pregiudizio, che inducono molti datori di lavoro a considerare il lavoratore disabile, solo come un onere aziendale e che non genera ricavo e valore aggiunto, questo potrei fare anche un esempio su me stesso, solo che io non faccio parte della legge 68, non c'era allora e non era neanche il 68 forse era un po' prima, comunque la mia assunzione, che era un obbligo comunque, l'azienda che mi ha assunto, mi ha assunto perché ero disabile senz'altro, se no non mi avrebbe assunto, quindi venivo dall'infortunio dal lavoro, e per molti anni mi ha considerato un costo più che una risorsa, quando ha capito che ero anche una risorsa, forse erano altri tempi non dico di no, però anche oggi penso che noi disabili siamo considerati forse più un ostacolo che una risorsa, comunque, e quindi poi l'azienda mi ha utilizzato per una trentina d'anni, quindi non è che ho, per dire. Quindi questo è vero.

Ma tagliando i fattori comunque ostacolanti, il processo di inserimento lavorativo dei disabili, che occorre anche tuttavia considerare la scarsa informazione e penso che se ne è parlato anche prima da parte delle [...], informazione e conoscenza delle aziende che hanno in merito, sia gli strumenti proposti dalla legge per favorire l'azienda che nel processo di inserimento sia dalle opportunità offerte dal servizio del territorio. Quindi noi come AMI avevamo appunto proposto come dicevamo prima il discorso della newsletter, cioè che in collaborazione con la Provincia, e siamo stati finanziati comunque anche dal piano Lift, abbiamo fatto questa newsletter che si chiama; provincia di Monza e Brianza con anche dei valori, che nasce dalla newsletter provincia Monza e Brianza lavoro e società che vedete poi sul sito della provincia, per l'occupazione dei disabili.

E' uno strumento nuovo per aggiornarvi sulle novità normative, sulle attività e sulle iniziative promosse dalla Provincia di Monza e Brianza, visto che prima avevano chiesto comunque di essere informati e tutto, cioè gli strumenti, capiamo che manca l'informazione quindi è giusto fare, di fatti questa mattina dove c'era da fare l'accreditamento per il convegno, si era di sottoscrivere se si voleva avere questa newsletter, che il progetto vuole soprattutto stimolare il tessuto imprenditoriale provinciale a prendere coscienza della possibilità di sostenere percorsi di inserimento aziendale delle persone disabili, attraverso la realizzazione di politiche innovative fondate sul lavoro di rete, potenziando la collaborazione con gli organi preposti al collegamento e alla formazione professionale,

nonché con i servizi territoriali che si occupano di accompagnamento al lavoro. Ulteriori obiettivi sono attirare ed implementare reti di collaborazione, canali permanenti allo scambio, confronto, circa i bisogni aziendali e le opportunità offerte dal territorio tra associazioni di categoria, enti pubblici e del privato sociale, e strumenti che incentivano l'inserimento lavorativo del disabile e contribuiscono a far superare alle imprese la visione riduttiva, tesa a ripeterlo, riduttiva e negativa degli obblighi di legge imposti dalla normativa, favorendo un passaggio culturale e della disabilità come tema di solidarietà sociale, alla disabilità come valore di sviluppo economico. E quindi ecco la nostra importanza è di poter continuare l'esperienza di collaborazione avviata con la Provincia, attraverso lo sviluppo dell'uso della newsletter, riportando informazioni relative delle associazioni, e delle altre specifiche informazioni provenienti dal settore, quindi.

Erminia Zoppè:

Bene, allora io vorrei ringraziarvi. Permettetemi anche un ringraziamento, stamattina sono state dette tante cose positive, anche sul lavoro della Provincia, questo davvero non sarebbe stato possibile senza lo staff del settore lavoro, che è un gruppo di persone davvero minimo, perché considerate che nel settore lavoro, lavorano 6 persone, 1 agli ammortizzatori sociali, 1 alle mobilità e 4 nel servizio occupazione disabili, coordinati da Giampaolo Torchio. Senza il lavoro di queste persone, non sarebbe stato possibile fare tutto quello che è stato fatto, a loro davvero il mio grande, e credo anche vostro, ringraziamento.