



PROVINCIA
MONZA BRIANZA



CENTRO
STUDI ALSPES

Disabilità e integrazione lavorativa nella provincia di Monza e della Brianza

**Stato di attuazione della Legge 68/99 e delle politiche
attive per l'occupazione delle persone con disabilità**

Risultati della ricerca

Ricerca a cura del
Centro Studi ALSPES

Monza, maggio 2013

Direzione scientifica e coordinamento: Domenico Dosa
Predisposizione database: Gianpaolo Torchio
Elaborazione dati: Laura Venegoni
Analisi dei dati: Laura Venegoni, Domenico Dosa e Ivana Pisoni
Redazione del rapporto di ricerca: Laura Venegoni e Viviana Lombardi

Interviste alle aziende effettuate da Isabella Moretti
Interviste agli utenti effettuate da Laura Venegoni e Viviana Lombardi
Interviste a testimoni privilegiati e operatori effettuate da Domenico Dosa e Laura Venegoni

Il Centro Studi ALSPES si è costituito nel 1996 e opera nell'ambito della ricerca sociale, della valutazione e sviluppo della qualità dei servizi e della consulenza tecnica rivolta a operatori e amministratori locali.

Il Centro Studi privilegia un approccio multidisciplinare integrando competenze sociologiche, giuridiche ed economiche.

Tra i progetti più significativi realizzati negli ultimi anni segnaliamo la realizzazione di studi e indagini locali (analisi dei bisogni dei cittadini, disagio sociale e nuove povertà, giovani, anziani e migrazione), la costituzione di Osservatori Sociali su base comunale, analisi e valutazione di progetti di intervento sociale, valutazione della qualità dei servizi, consulenza e supporto tecnico ai Piani di Zona e alla realizzazione di Carte dei Servizi.

Si desidera ringraziare Erminia Zoppè, Direttore Settore Welfare – Provincia Monza e della Brianza.

Gianpaolo Torchio, Referente Servizi Legge 68/99 - Provincia Monza e Brianza.

Desideriamo inoltre ringraziare i responsabili degli Enti Accreditati e gli operatori del settore che sono stati intervistati ai fini della ricerca: Maurizio Barella, Giancarlo Brunato, Stefano Catti, Roberto Codazzi, Stefania Croci, Firminio Di Barbora, Anna Ferraina, Simonetta Ferrante, Marco Forlani, Simonetta Galdini, Martina Guerrini, Roberta Lorenzini, Claudio Messori, Paola Molteni, Antonella Pacilli, Mario Piccoli, Antonella Romano, Valentina Tacconi, Danilo Villa, Daniele Viola.

Si ringraziano anche i referenti delle aziende che sono stati intervistati: Marilina Aldeghi, Giorgio Attanasio, Enrica Beretta, Luchino Cairoli, Monica Carati, Luca Casagrande, Angelo Casiraghi, Ivana Casiraghi, Liliana Casetta, Rossella Castelli, Angelo De Vecchi, Gianluca Fassinelli, Ramona Londoni, Giulio Motta, Eleonora Palmulli, Claudia Passoni, Andrea Torgano, Maria Teresa Tremolada, Stefano Tragni, Andrea Usuelli, Giancarlo Villella.

La legge 68 del 1999 "Norme per il diritto al lavoro delle persone disabili" affida alle Province compiti fondamentali per la gestione dei servizi alle persone con disabilità in cerca di occupazione.

La Provincia di Monza e della Brianza ha lavorato con impegno, fin dalla sua costituzione, non solo per una piena applicazione della norma ma, anche, per mettere a frutto le importanti risorse e potenzialità che su questo tema già esistono e agiscono sul territorio della Brianza.

Il rapporto "Disabilità e integrazione lavorativa nella Provincia di Monza e della Brianza" nasce, proprio per fare il punto su quanto fatto nei tre anni passati dal Settore Lavoro della Provincia, attraverso il proprio Servizio dedicato e il Piano per l'occupazione dei disabili - LIFT.

Triennio dal 2010 a tutto il 2012 difficile e complesso, caratterizzato da una importante crisi economica che non risparmia le attività produttive della Brianza e ha contratto sensibilmente il mercato del lavoro, anche locale.

In questa congiuntura abbiamo visto crescere il numero di persone disoccupate e tra di esse gli iscritti alle liste della legge 68/99.

Per un numero crescente di persone, le difficoltà legate all'essere portatori di disabilità si sommano a quelle della disoccupazione, aumentando i rischi che si instaurino gravi processi di esclusione sociale.

D'altra parte, la necessità sempre più diffusa, da parte delle imprese del territorio, di accedere a istituti quali la Cassa Integrazione, la mobilità, quando non alla messa in liquidità dell'azienda, sospendono gli obblighi normativi di assunzione e riducono le postazioni lavorative potenzialmente disponibili per i lavoratori con disabilità.

A fianco di questo quadro preoccupante, il rapporto elaborato dal Centro Studi Alpes, mette in luce come la Provincia di Monza e della Brianza stia svolgendo un ruolo positivo sul tema, innovando anche attraverso il coinvolgimento attivo di tutta la rete degli enti accreditati e dei servizi di integrazione lavorativa del territorio provinciale.

Coinvolgimento che si esplica a più livelli, dalla connessione quotidiana nella attività sul singolo destinatario, da parte del servizio dedicato nei Centri per l'Impiego provinciali, fino al confronto sulle strategie di programmazione della destinazione di più di un milione e mezzo di euro all'anno del piano provinciale.

L'innovazione messa in campo in questo campo è stata anche di carattere tecnico, guidata da una costante tensione alla semplificazione amministrativa e all'uso dei sistemi on-line per velocizzare comunicazioni e autorizzazioni ai datori di lavoro.

L'incremento degli avviamenti (+32%) misurato nel triennio di attività sembra indicare che la strada intrapresa sia quella giusta, per quanto ancora naturalmente insufficiente a fronteggiare l'importante crisi che stiamo attraversando e a rispondere a tutti e le necessità che vengono portate all'attenzione dei nostri servizi.

Enrico Elli
Assessore al Lavoro

Dario Allevi
Presidente

SOMMARIO

INTRODUZIONE	7
1. IL QUADRO LOCALE DEL SISTEMA DI COLLOCAMENTO.....	13
1.1. Gli effetti della crisi economica.....	13
1.2. Il livello di ottemperanza delle imprese	14
1.3. Le criticità nei processi di integrazione lavorativa	16
1.4. Il sistema dei servizi per l'occupazione dei lavoratori con disabilità	17
1.5. Mutamenti nella sensibilità sociale e culturale	20
1.6. Fattori e attori responsabili del mutamento.....	21
2. TENDENZE DEL COLLOCAMENTO MIRATO	23
2.1. Stato di attuazione della Legge 68/99	24
2.1.1. Gli iscritti al collocamento - dati di stock.....	24
2.1.2. Disponibili al lavoro.....	26
2.1.3. Gli iscritti al collocamento - dati di flusso	30
2.1.4. Quote di riserva.....	32
2.1.5. Avviamenti lavorativi.....	33
2.1.6. Risoluzione rapporti di lavoro	40
2.1.7. Esoneri parziali e sospensioni	40
2.2. Il punto di vista delle aziende	42
2.2.1. Le motivazioni all'assunzione.....	42
2.2.2. Ostacoli e criticità all'inserimento lavorativo	42
2.2.3. Misure e azioni per favorire l'inserimento lavorativo	43
3. IMPATTO E SVILUPPO DEL PIANO TRIENNALE L.I.F.T.	45
3.1. I dati del triennio	45
3.1.1. Le risorse finanziarie impegnate	46
3.1.2. Le doti erogate	50
3.2. Il punto di vista degli operatori	52
3.2.1. Il valore aggiunto del Piano L.I.F.T.....	52
3.2.2. Criticità e punti di forza del Piano	53
3.2.3. Il giudizio sullo strumento della dote	54
3.2.4. I rapporti con la Provincia	56
3.3. Il punto di vista delle aziende	57
3.3.1. La valutazione della dote lavoro.....	57
3.3.2. La valutazione del Servizio Match	60
3.3.3. Il riconoscimento del ruolo della Provincia.....	61
4. IL PIANO L.I.F.T. NEL 2011	62
4.1. Le risorse finanziarie impegnate	62
4.2. Gli interventi previsti	66
4.2.1. I bandi approvati	66
4.2.2. Le doti lavoro erogate	67
4.2.3. Le doti di valutazione del potenziale	74
4.2.4. Sostegno alle imprese	77
4.2.5. Azioni di sistema	78
4.3. Gli enti accreditati coinvolti.....	79

4.4.	I beneficiari delle doti lavoro.....	80
5.	LA PERCEZIONE DEGLI UTENTI	86
5.1.	Il campione degli utenti intervistati.....	86
5.1.1.	Chi lavora	87
5.2.	Il processo di inserimento lavorativo.....	89
5.3.	Le doti lavoro	92
5.3.1.	Gli utenti delle doti lavoro	92
5.3.2.	I percorsi di accesso.....	93
5.3.3.	Gli esiti della dote	95
5.3.4.	La valutazione sull'Ente gestore.....	96
5.3.5.	La valutazione sulla dote lavoro	97
5.4.	Il Servizio Match	99
5.4.1.	Gli esiti del percorso	99
5.4.2.	La valutazione del Servizio.....	100

INTRODUZIONE

Tra continuità e autonomia

Dal primo momento della sua istituzione la nuova Provincia di Monza e Brianza si è mossa, nell'ambito delle politiche sull'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, nella direzione di coniugare la continuità e la ricerca di autonomia dal modello operativo della Provincia di Milano.

Si è iniziato con la Legge 68/99 in continuità con le politiche attive sul collocamento mirato ereditate dalla provincia di Milano, si è poi approdati al completo distacco dalle banche dati di Milano a fine 2010.

Si è passati subito dopo con il Piano L.I.F.T. – Piano per il Lavoro Integrazione Formazione Territorio – ad implementare le linee guida di una programmazione volta a dare identità di azione alla neonata provincia. Anche in questo caso si è partiti con una ripresa di buona parte delle azioni già sperimentate con la Provincia di Milano per poi muoversi con aggiustamenti-cambiamenti verso una progettualità più coerente con le esigenze della nuova Provincia.

Il sistema Match rappresenta uno degli elementi più significativi di continuità con la Provincia di Milano, nella consapevolezza dell'importanza di poter disporre di una banca dati qualitativa che consenta di valutare il potenziale del lavoratore con disabilità e di interloquire con lui nel tempo anche senza la possibilità di rapporti diretti.

È stata poi introdotta una forte innovazione rappresentata dal coinvolgimento attivo di tutta la rete dei servizi di integrazione lavorativa del territorio provinciale. Si è cercato da subito un dialogo e un rapporto più diretto con tutti quei servizi che, su mandato dei Comuni, presidiano il territorio e promuovono azioni volte all'integrazione lavorativa. Lo stesso servizio Match è stato integrato con i servizi dei Centri per l'Impiego della Provincia, nella convinzione che la persona con disabilità si presenti in primo luogo come cittadino disoccupato e in più ottenga dei servizi legati alla sua disabilità.

Nel 2011 è stato dato un forte impulso al dialogo e alla collaborazione con le parti sociali da cui sono nate le spinte per le convenzioni con i datori di lavoro privati (art.11), per le convenzioni con le cooperative di tipo B, per il ricorso all'art. 14 che prevede nuovi criteri per l'applicazione degli esoneri.

Si incominciò a valutare con gli operatori che cosa funzionasse e che cosa invece andasse rivisto ed adattato, e furono introdotti i primi elementi di novità rispetto alla prima annualità del Piano L.I.F.T. quali, ad esempio, la dote per lavoratori con disabilità coinvolti in processi di crisi aziendali e alcune forme di mitigazione del sistema di prenotazione on line delle doti.

Il 2012 è stato l'anno dell'effettivo lavoro in rete con l'obiettivo di aumentare l'efficienza del sistema di collocamento. Tutte le richieste aziendali sono ormai disponibili on line senza più la necessità del supporto cartaceo ed è stata introdotta la firma digitale sui documenti che vengono inviati al datore di lavoro. Questo consente, ad esempio, di rispondere, nella maggior parte dei casi, in giornata o il giorno successivo ad una richiesta di assunzione.

Sono stati fatti passi in avanti anche per un controllo più stringente sulle convenzioni stipulate attivando la rete dei Centri per l'Impiego. In questo modo solo

quando il Centro per l'Impiego non riesce ad intervenire positivamente sul datore di lavoro subentra il Settore Lavoro della Provincia.

La scelta di privilegiare la rete dei servizi al lavoro è ancora più significativa se comparata con altri modelli provinciali. A livello regionale osserviamo due approcci: da un lato, territori che privilegiano politiche orientate ad accentrare le funzioni del collocamento mirato sul servizio pubblico mentre la rete dei servizi al lavoro si pone in posizione di concorrenza, dall'altro realtà provinciali dove il collocamento mirato si pone in partnership con la rete degli operatori accreditati e con tutti i servizi che operano nel territorio, in primis quelli socio-sanitari.

La provincia di Monza Brianza fin da subito ha optato per questo secondo approccio, potendo contare su una rete preesistente già attiva e collaudata e che si è consolidata anche grazie al ruolo proattivo assunto dalla nuova provincia.

Il collocamento mirato

Se nei prossimi capitoli proveremo a ricostruire un quadro completo sullo stato di attuazione Legge 68/99 nella Provincia di Monza e Brianza, qui ci limitiamo a fornire alcuni dati significativi sull'andamento del collocamento mirato in questi ultimi tre anni e sulle risorse e sugli interventi principali previsti nel Piano triennale provinciale per la formazione e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità.

Gli iscritti al collocamento obbligatorio nella provincia di Monza Brianza al 31 dicembre del 2012 erano complessivamente 3.918, in crescita del 4,4% rispetto al 2010.

Considerando i nuovi iscritti al collocamento mirato per ciascun anno (dal 1 gennaio al 31 dicembre) osserviamo nel triennio un aumento marcato delle iscrizioni (+433), che sono passate da 1.121 nel 2010 a 1.554 nel 2012. Un trend in controtendenza rispetto a quanto registrato a livello regionale, in leggero calo negli ultimi due anni.

Ma, al di là dei dati di stock e di flusso, il dato più interessante riguarda gli iscritti all'elenco provinciale effettivamente disponibili al lavoro, che crescono nel triennio di 100 unità con un incremento pari a +5,3%, passando da 1.895 disponibili al lavoro nel 2010 a 1.995 nel 2012. L'incremento riguarda la componente maschile, la componente più numerosa, mentre quella femminile, minoritaria (42%), è in calo.

Il dato provinciale risulta in linea con quello regionale che registra però un incremento di disponibili al lavoro meno marcato.

Gli iscritti al collocamento mirato disponibili al lavoro devono essere messi in relazione al numero di posti disponibili presso le aziende e gli enti pubblici. Nel 2012, registriamo complessivamente 5.439 quote di riserva, per la maggior parte concentrate nelle aziende con più di 50 dipendenti (4.689 unità).

In termini assoluti, i posti scoperti si concentrano prevalentemente nelle imprese private con oltre 50 dipendenti: 2.161 posti disponibili contro i 2.470 complessivi. Considerando però la quota di posti non coperti sul totale delle quote di riserva, per classe dimensionale d'impresa, si osserva che la percentuale di ottemperanza maggiore riguarda le aziende tra i 35 e i 50 dipendenti.

Riassumendo, nel 2012 a fronte di 2.470 posti non coperti in tutta la provincia, i lavoratori con disabilità iscritti al collocamento e disponibili al lavoro erano 1.966.

Nonostante le difficoltà riscontrate per la contrazione dei posti di lavoro, gli avviamenti lavorativi di iscritti al collocamento mirato presentano un trend positivo.

Nel triennio considerato gli avviamenti passano da 208 a 274 (+32%). La maggioranza delle assunzioni riguarda gli uomini, ma la differenza tra i generi si è quasi dimezzata.

L'incidenza delle assunzioni sul totale delle persone con disabilità disponibili al lavoro è, nel 2012, pari al 14%: quasi 14 assunzioni ogni 100 lavoratori disponibili.

Il dato provinciale risulta in media con quello regionale pari, nel 2011, al 13%.

Per quanto riguarda la tipologia di chiamata, la modalità più frequente è quella nominativa che copre più del 90% delle modalità di assunzione. Gli avviamenti nominativi possono essere fatti anche nell'ambito delle convenzioni (art.11), introdotte per favorire il raccordo tra esigenze aziendali ed esigenze espresse dal lavoratore con disabilità. Nel 2012 sono state stipulate nella provincia di Monza e Brianza 133 convenzioni. Di queste, 9 sono state disciplinate per la prima volta dall'art. 14 D.Lgs. 276/2003 che consente alle aziende di ottemperare all'obbligo di collocamento senza assumere direttamente, ma impiegando il lavoratore con disabilità assunto da una cooperativa sociale di tipo B nei confronti della quale l'impresa si impegna ad affidare commesse di lavoro.

Questo dato è significativo perché mostra come i servizi di collocamento mirato nello spirito della legge 68/99 utilizzano sempre meno una logica impositiva nei confronti delle aziende e tendono a privilegiare sempre più una logica collaborativa. E lo sviluppo delle convenzioni art. 14 può rappresentare una nuova modalità da privilegiare per trasformare delle scoperture in opportunità di lavoro.

La forma contrattuale prevalente è quella a tempo determinato, che ha mostrato anche il tasso di crescita più elevato nel triennio considerato; anche i contratti a tempo indeterminato sono aumentati, ma in modo più contenuto. Restano residuali i contratti di inserimento e i contratti di apprendistato.

Il Piano LIFT

Passiamo ora ad esaminare brevemente qual è stato l'impatto del Piano L.I.F.T. adottato dalla Provincia nel triennio 2010-2012.

Lo stanziamento iniziale destinato al piano provinciale è aumentato nel corso del triennio, passando da poco più di un milione e 508mila euro nel 2010 a un milione e 714mila euro nel 2012. Il Piano L.I.F.T., volto a facilitare l'occupabilità delle persone con disabilità in una logica collaborativa e non impositiva con le imprese, operando in rete con tutti gli altri soggetti impegnati sul territorio provinciale, prevede fondamentalmente tre aree di intervento:

- interventi volti all'inserimento lavorativo e alla riqualificazione professionale attraverso il sistema delle doti,
- incentivi alle imprese per favorire le assunzioni di lavoratori con disabilità,
- azioni di sistema.

L'area di intervento che assorbe più risorse finanziarie è la prima, quella rappresentata dal sistema dotale. Nel 2012 quest'area, con un milione e 104mila euro, assorbiva più del 60% delle risorse messe a disposizione, con un forte incremento rispetto al 2010 (+18%).

Agli incentivi alle imprese e alle azioni di sistema vanno rispettivamente 238mila e 227mila euro.

Il sistema dotale è stato utilizzato in gran parte, come strumento di flessibilità per rispondere in modo puntuale ai bisogni espressi dalla persona con disabilità impegnata in un percorso di inserimento lavorativo e in parte, come strumento per finanziare l'offerta dei servizi al lavoro realizzata attraverso gli enti accreditati.

Gli enti accreditati per la gestione delle doti presso la Provincia nel 2012 sono 12. Di questi soltanto 10 si sono attivati.

Complessivamente le doti accettate sono aumentate significativamente nel triennio: sono passate, tra il 2010 e il 2012, da 122 a 196. La fetta più grande delle doti è rappresentata dalle doti inserimento (115), seguono le doti a sostegno delle persone con disabilità psichica (40), le doti a sostegno dei disabili deboli (31) e le doti a sostegno delle persone con disabilità coinvolte in processi di crisi aziendale (10).

Quelle che registrano l'incremento più elevato nel triennio sono le doti inserimento che raddoppiano rispetto alla prima annualità del Piano L.I.F.T.

Soffermandoci su queste ultime possiamo ottenere una misura dei risultati raggiunti anche dal punto di vista occupazionale. Premesso che l'esito positivo di una dote non è misurabile esclusivamente in termini di ottenimento di un contratto di lavoro, ma entrano nella valutazione anche altri fattori non meno importanti quali la crescita umana e professionale, il grado di autonomia, di indipendenza e di fiducia in se stessi e, per alcuni soggetti, la puntualità, il rispetto degli orari, dei ruoli, dei compiti assegnati, ecc., se prendiamo come riferimento il 2011, l'ultimo anno di cui si hanno dati completi sull'esito delle doti, osserviamo che su 50 doti inserimento accettate soltanto 4 percorsi si sono conclusi negativamente. Tra i 46 PIP conclusi 19 hanno avuto un esito occupazionale positivo (41%).

Occorre dire che non tutti i 19 PIP si sono conclusi con un contratto di lavoro: 6 si sono conclusi con un rinnovo del tirocinio, mentre 7 con un contratto a tempo determinato, 4 con un contratto a tempo indeterminato e 2 con contratto di apprendistato.

I dati emersi dall'analisi dell'esito occupazionale non si discostano da quelli registrati a livello medio regionale.

Per ultimo, considerando le doti valutazione potenziale, osserviamo un calo delle risorse e del numero di doti erogate nel triennio. Dopo un avvio iniziale impegnativo che ha visto un aumento di doti da 364 a 391 tra il 2010 e il 2011, nel 2012 le doti per la valutazione del potenziale sono scese a 271.

Metodologia e struttura del Rapporto

L'obiettivo principale del rapporto di ricerca è quello di fornire un quadro di analisi completo e articolato, per la Provincia di Monza e Brianza, sullo stato di attuazione della Legge 68/99 e sulle politiche attive per l'occupazione delle persone con disabilità, realizzate dal 2010 al 2012 attraverso il Piano triennale provinciale L.I.F.T.

Il report si sviluppa su tre aree di indagine:

- situazione provinciale del collocamento mirato delle persone con disabilità, alla luce della contingente crisi economica;
- impatto del Piano triennale provinciale L.I.F.T., con particolare attenzione alle criticità riscontrate e alle potenzialità evidenziate;
- approfondimento analitico sulla seconda annualità del Piano L.I.F.T. (2011).

La metodologia utilizzata per l'analisi affianca ad una lettura quantitativa dei dati, un approfondimento qualitativo volto ad integrare, evidenziare e ad approfondire aspetti non direttamente misurabili dai dati statistici.

Analisi quantitativa

L'analisi quantitativa si è basata su due fonti principali di dati:

- **dati provinciali Isfol** sul collocamento mirato L.68/99, riferiti alle annualità 2010, 2011, 2012. Dove è stato possibile il dato provinciale è stato confrontato con i dati delle altre province lombarde;
- **database provinciali** predisposti per finalità amministrative e di rendicontazione¹. Dall'analisi secondaria dei dati si sono ricavate informazioni approfondite sugli iscritti al collocamento mirato e sui disponibili al lavoro nel triennio 2010-2012, informazioni sulle risorse stanziare per il Piano L.I.F.T. e sui relativi interventi, informazioni sul numero di doti lavoro erogate, sui beneficiari e sugli esiti dei percorsi dotali.

Analisi qualitativa

Per fornire una panoramica più completa possibile degli strumenti messi in campo dalla Provincia di Monza e Brianza e dei relativi esiti, si è cercato di coniugare l'analisi dei dati disponibili con l'analisi qualitativa attraverso interviste a operatori, testimoni privilegiati, aziende e utenti dei servizi di integrazione lavorativa. Ciò ha consentito di dar voce a chi, a vario titolo, è protagonista diretto o indiretto degli interventi effettuati.

In particolare i soggetti coinvolti nella ricerca sono:

- **Testimoni privilegiati** - Sono stati interpellati dei testimoni privilegiati attraverso interviste in profondità *face-to-face*, sulla base di una traccia articolata per punti. Le aree indagate hanno riguardato: il sistema dei servizi per l'occupazione delle persone con disabilità, le criticità nei processi di integrazione lavorativa, i mutamenti culturali e sociali sul tema della disabilità. I testimoni privilegiati sono stati individuati in base al livello di competenza tecnica e di conoscenza approfondita delle dinamiche locali. Nello specifico sono stati individuati 6 testimoni: 2 espressione del mondo del lavoro (Confindustria Monza Brianza, Consorzio Comunità Brianza), 2 enti gestori (AFOL Monza Brianza e Offerta Sociale), 2 organizzazioni sociali (CGIL Monza Brianza, ANMIL).
- **Enti gestori delle doti lavoro** - Sono stati coinvolti gli enti accreditati che collaborano con la Provincia nella gestione delle doti lavoro. Anche con i loro referenti si è proceduto con interviste in profondità *face-to-face* al fine di rilevare le loro opinioni, le loro valutazioni, le loro percezioni su aspetti strategici del Piano: aspetti organizzativi e programmatori del Piano, rapporti con gli Uffici provinciali preposti al collocamento mirato, punti di forza e criticità del sistema dotale. Sono stati intervistati in tutto otto enti accreditati per la gestione delle doti.

¹ I database contenenti informazioni sensibili o personali sono stati forniti in forma anonima.

- **Aziende** - Sono state coinvolte nell'indagine 20 aziende² tra quelle segnalate dagli enti gestori delle doti lavoro e dall'agenzia AFOL Monza Brianza. Sono state effettuate interviste *face-to-face* agli imprenditori e ai responsabili del personale. Sono state previste due differenti tracce di intervista: una rivolta alle aziende che hanno preso in carico lavoratori assegnatari di una dote lavoro (sostegno o inserimento) e l'altra rivolta alle aziende che hanno fruito del Servizio Match della Provincia. Le interviste vertevano su procedure e approcci aziendali attuati negli inserimenti lavorativi di persone con disabilità, su potenzialità e criticità riscontrate, su valutazioni relative allo strumento dote o al Servizio Match, ecc. Nel campione di aziende intervistate si è tenuto conto sia della natura giuridica dell'azienda (ente pubblico, azienda privata o cooperativa sociale), sia delle dimensioni.
- **Utenti** - Infine, sono stati intervistati gli utenti dei servizi di integrazione al lavoro attivati dalla Provincia attraverso il Piano L.I.F.T. Sono state effettuate 80 interviste telefoniche condotte sulla base di un questionario strutturato concordato con i servizi. Le domande del questionario erano orientate a rilevare la valutazione percepita del servizio ricevuto. Anche per gli utenti sono state previste due tracce distinte: una rivolta a 50 utenti che hanno fruito del Servizio Match e della dote valutazione del potenziale, l'altra rivolta a 30 utenti che hanno fruito della dote lavoro per l'annualità 2011. Il campione dei 30 utenti intervistati è stato suddiviso a metà tra doti inserimento e doti sostegno. Gli elenchi per effettuare le interviste sulle doti lavoro sono stati forniti dal Settore Lavoro della Provincia, mentre quelli per il Servizio Match dall'Agenzia AFOL Monza Brianza.

Le interviste ai testimoni privilegiati ed agli operatori degli enti gestori accreditati si sono svolte tra dicembre 2012 e gennaio 2013, mentre le interviste *face-to-face* alle aziende e le interviste telefoniche agli utenti sono state realizzate nel mese di febbraio 2013.

² 10 aziende intervistate sulle doti lavoro e 10 sul Servizio Match.

1. IL QUADRO LOCALE DEL SISTEMA DI COLLOCAMENTO

1.1. Gli effetti della crisi economica

La crisi economica ha avuto anche nella Brianza il suo impatto sociale ed occupazionale con andamenti ed intensità non molto dissimili dal resto della Regione Lombardia. Dai dati a disposizione di AFOL, la crisi sembrerebbe aver avuto una minore intensità nel primo periodo per allinearsi subito dopo alla gravità del quadro nazionale e regionale.

Per il 2012 si registrano dati sulla disoccupazione molto preoccupanti dove la crisi si è sentita molto di più, se si pensa che nel 2008 le dichiarazioni di disponibilità al lavoro nei centri per l'impiego della provincia erano circa 8.000 e che a fine 2012 le stime dovrebbero attestarsi intorno alle 20.000³ dichiarazioni. Il confronto diretto con l'andamento economico della provincia di Milano non registra significative discontinuità.

Sul 2013 non si hanno ancora dati attendibili, ma dai dati di percezione tratti dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro e dall'Osservatorio della Camera di Commercio non si prevedono, almeno per la prima metà dell'anno, segnali di ripresa.

La crisi si è fatta sentire soprattutto tra le imprese che producono per il mercato nazionale, mentre appare più attenuata per le imprese brianzole che guardano al mercato globale. Il settore più colpito è quello metalmeccanico che ha utilizzato massicciamente gli ammortizzatori sociali messi a disposizione.

Dall'ultima analisi del Centro Studi di Confindustria Monza Brianza, l'utilizzo della cassa integrazione ordinaria rimane pressoché costante e anche quella straordinaria è stabile se non in leggera flessione. Questo ci dice *"che le aziende stanno comunque tenendo, tamponando questo periodo con il ricorso agli ammortizzatori sociali"* (Galdini – Confindustria).

Le difficoltà registrate in generale sul fronte dell'occupazione risultano evidentemente accentuate per i soggetti più deboli sul mercato del lavoro. Un lavoratore con disabilità incontra più difficoltà nella ricerca di un lavoro rispetto ad un lavoratore normodotato. In questo momento si aggiungono le difficoltà di coloro che sono stati espulsi dal mondo produttivo a causa delle crisi aziendali e che difficilmente riescono a ricollocarsi.

"Dai dati a disposizione la forbice tra persone con invalidità che non trovano lavoro e disponibilità di assunzione da parte delle aziende sta aumentando". (Villa – CGIL)

"In questi ultimi anni la situazione si è fatta molto pesante. Dalle aziende su cui negli anni avevamo fatto un buon lavoro, adesso fuoriescono quelli che una decina di anni fa erano stati inseriti, perché hanno chiuso e stanno man mano chiudendo, ponendo grosse difficoltà di ricollocazione." (Lorenzini – Offerta Sociale)

Dalle testimonianze raccolte ci sono anche degli indicatori indiretti che esprimono una difficoltà crescente: diminuisce la propensione ad accogliere persone con disabilità in tirocinio formativo presso le aziende per brevi periodi e a costo zero.

³ Dati ufficiosi tratti dall'intervista alla Direttrice Area Lavoro di AFOL MB.

“Nonostante forniamo noi una borsa lavoro al disabile, la difficoltà del momento ha fatto diminuire significativamente la disponibilità delle imprese.” (Barella – Comunità Brianza)

Anche il fundraising per finanziare progetti di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate ha registrato una brusca battuta di arresto.

“Se prima il territorio era abbastanza attento e sensibile attraverso contributi delle aziende a favore di questi progetti di integrazione (...).oggi quei contributi non ci sono più, o per lo meno arrivano in minima parte.” (Barella – Comunità Brianza)

Al netto però della contrazione della domanda che ha ridotto le assunzioni e ha accentuato l'espulsione dal tessuto produttivo, la Brianza viene percepita come un territorio in linea con gli altri contesti produttivi provinciali della Lombardia per quanto riguarda l'inserimento lavorativo e l'attenzione data all'occupazione delle persone con disabilità. La percezione diffusa è però che, viste le caratteristiche produttive dell'area, *“siamo in linea, ma potenzialmente si potrebbe fare di più”* (Barella – Comunità Brianza).

Un punto di forza invece viene individuato nella diffusione e nella qualità della presenza del mondo della cooperazione sociale, che si fa carico significativamente delle fragilità nell'accesso al mondo del lavoro.

1.2. Il livello di ottemperanza delle imprese

Se consideriamo i dati sull'applicazione della legge 68 si evidenzia un livello di ottemperanza degli obblighi di assunzione in linea, se non superiore, alle altre province lombarde. Anche dalle percezioni rilevate fra gli operatori si ricava una sensazione sostanzialmente di allineamento rispetto ad altri contesti produttivi. Non si attribuisce alle imprese della provincia monzese una posizione di ottemperanza virtuosa, ma nemmeno di grave inadempienza. Alla provincia di Monza Brianza si riconosce il ruolo attivo avuto in questi ultimi tre anni: attraverso controlli sulle scoperture e soprattutto attraverso lo strumento della convenzione ha recuperato molte unità produttive all'ottemperanza della legge.

Tuttavia, soprattutto da parte degli operatori più esposti negli interventi volti all'inserimento lavorativo, si coglie una certa insoddisfazione nel grado di permeabilità delle aziende, ritenute ancora troppo evasive, poco accoglienti e in qualche caso colpevolmente elusive.

“Dai prospetti informativi delle aziende si capisce che molte aziende fanno fatica ad assolvere l'obbligo di assunzione.” (Romano – AFOL)

Si denunciano diversi casi anche di aziende strutturate e di grandi dimensioni che non sono ottemperanti o si sono allineate in ritardo agli obblighi di assunzione. Si auspicano più controlli da parte degli ispettorati per far emergere le scoperture ancora diffuse. È ritenuta maggiore per le imprese più grandi la capacità di svincolarsi dagli obblighi di assunzione.

Per le aziende si pone anche un problema di livelli professionali richiesti: trattandosi di produzioni altamente specializzate spesso sono richieste qualifiche e mansioni elevate che difficilmente si adattano alle esigenze dei lavoratori con disabilità. Un ostacolo, ad esempio, è rappresentato dalle produzioni a ciclo continuo che mettono in

difficoltà non pochi soggetti. Inoltre, le aziende non trovano una corrispondenza nei profili dei lavoratori con disabilità, i quali spesso possiedono bassi livelli di qualifiche.

Naturalmente il grado di copertura delle quote di obbligo è più elevato tra le imprese più piccole e meno strutturate, ma non è generalizzabile: il fattore decisivo spesso è rappresentato dalla cultura di impresa. Molto dipende dal grado di conoscenza e di informazione dell'imprenditore, dal saper accogliere la diversità, dal fatto di considerare il lavoratore con disabilità un onere a carico dell'impresa, piuttosto che una risorsa da utilizzare.

"Vi è il pregiudizio da parte di molti datori di lavoro che la persona con disabilità sia solo un onere per l'impresa, mentre si fa fatica a vedere il fatto che questa persona sia una risorsa (...) c'è sicuramente un grosso lavoro culturale ancora da fare."
(Barella – Comunità Brianza)

Tra gli ostacoli e le resistenze ad assumere lavoratori con disabilità sono citati il pregiudizio rispetto alla loro produttività, il timore di non saper fronteggiare una situazione di complessità quale la disabilità, il timore di essere lasciati da soli a gestire l'inserimento e l'integrazione del lavoratore con disabilità.

Le aziende sono più resistenti ad assolvere gli obblighi di assunzione soprattutto per quelle categorie di invalidità considerate più fragili, in primo luogo i malati psichici e i lavoratori con disabilità intellettive.

Come superare queste resistenze e comunque come rendere le aziende più permeabili ai loro obblighi di assunzione?

Sicuramente occorre promuovere campagne informative diffuse che raggiungano capillarmente i datori di lavoro, non tanto per informarli sulla normativa vigente, quanto per abbassare la soglia psicologica fatta ancora di ansie e di paure circa l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. A questo proposito gli intervistati insistono sulla necessità di affiancare l'azienda, attraverso i servizi del territorio, nella fase di inserimento: si indicano strumenti quali il tirocinio in azienda, l'affiancamento di un tutor o di un operatore preparato capace di mediare le esigenze dell'azienda con quelle della persona con disabilità.

Altro modo per contrastare le resistenze delle aziende è il ricorso alle convenzioni con l'art. 14 del D.Lgs 276/2003, che consente alle aziende di ottemperare alla legge 68/99 semplicemente appaltando o affidando, attraverso una convenzione, una parte della lavorazione o di un servizio a cooperative sociali di tipo B che impiegano persone con disabilità. In questo modo l'azienda può trasferire sulla cooperativa parte dei propri obblighi di assunzione.

Ciò che lega l'azienda, la cooperativa e il lavoratore sono una convenzione ed una commessa di lavoro.

Questa soluzione viene prospettata a diverse aziende, anche se la proposta rimane ancora residuale.

"Nell'ambito delle nostre aziende, alcune di queste hanno in scadenza gli appalti per le pulizie, la manutenzione del verde, il servizio mensa, e possono utilizzare questo strumento della convenzione in base all'art. 14, per poter ottemperare alla legge 68". (Galdini – Confindustria)

È una soluzione che trova il favore non soltanto del datore di lavoro che può ottemperare all'obbligo senza assumere il lavoratore con disabilità, ma anche del

lavoratore che ha tutte le garanzie contrattuali dell'assunzione diretta e in più ha il vantaggio di sentirsi dentro un rapporto di lavoro più protetto e rassicurante.

1.3. Le criticità nei processi di integrazione lavorativa

Nel processo di incontro domanda/offerta tra azienda e lavoratore con disabilità si riscontrano diverse criticità che richiedono un attento esame e un'adeguata valutazione in termini di strumenti e di interventi attivabili.

Il primo passaggio critico evidenziato dagli intervistati è rappresentato da una attenta valutazione del profilo professionale del lavoratore con disabilità e delle mansioni che gli possono essere assegnate. Non sempre questa fase valutativa e di matching è gestita in modo appropriato, nonostante strumenti come la *dote valutazione potenziale* siano stati introdotti proprio per rispondere al meglio a questa esigenza.

"Vengono proposte delle rose di candidati che poi si rivelano non idonee alla tipologia di mansioni richieste dalle aziende" (Galdini – Confindustria)

Superata la fase del matching ed entrando nella fase dell'inserimento lavorativo l'azienda avverte qualche difficoltà nel riuscire ad integrare la persona con disabilità nel processo produttivo. Soprattutto nella prima fase dell'inserimento si registrano difficoltà di "aggiustamento" nella collocazione lavorativa, ovvero l'azienda è chiamata a calibrare meglio l'inserimento del lavoratore rispetto alla mansione che gli viene assegnata.

"Ci possono essere difficoltà di gestione tra ciò che il soggetto disabile può e non può fare rispetto alla mansione che gli viene assegnata." (Villa – CGIL Monza Brianza)

Da quanto emerso dalle interviste si registrano ancora delle criticità per quanto riguarda gli ostacoli all'autonomia e alla mobilità interna alla struttura produttiva e all'idoneità della postazione di lavoro. Non tutte le barriere architettoniche sono state abbattute e spesso l'accesso alla mensa o ai servizi igienici può creare qualche disagio. E anche se c'è una regolamentazione molto precisa a riguardo, la normativa lascia ancora larghi spazi di autonomia che consentono di eludere almeno in parte le garanzie previste.

La dimensione più delicata rimane quella relazionale che include non soltanto i rapporti con l'azienda, con il datore di lavoro e con chi ricopre ruoli di responsabilità (relazione verticale), ma anche con i colleghi (relazione orizzontale). Qui subentra la necessità di un sostegno efficace per introdurre il lavoratore con disabilità nel luogo di lavoro, che a tutti gli effetti è una comunità sociale da esplorare e con cui integrarsi con tanti micro-adattamenti.

Dal lato del lavoratore con disabilità si avverte, oltre alla difficoltà di integrarsi compiutamente in una relazione sia verticale che orizzontale, anche la fragilità di chi mette continuamente alla prova la propria adeguatezza al ruolo che gli viene richiesto. Uno scoglio da superare è rappresentato da questa ansia, da questo timore di non essere all'altezza della situazione. Anche in questo caso diventa necessario un sostegno attento e competente da parte dei servizi preposti.

Particolare difficoltà di accoglienza si hanno per le persone con invalidità psichiche che sono anche la categoria più stigmatizzata dalle aziende.

Dal lato dell'azienda si avvertono i timori di non saper gestire da sole situazioni così complesse che richiedono attenzione e tempo dedicato. Non si hanno garanzie che il sostegno fornito dai servizi possa essere davvero efficace.

Da quanto emerso si evidenzia però che quando si instaura un rapporto di fiducia tra l'ente gestore della dote lavoro o di altri servizi di accompagnamento e l'azienda, i problemi di inserimento del lavoratore con disabilità risultano meno problematici. E a stabilire il grado di fiducia contribuisce certamente l'attenzione e la capacità professionale dell'operatore a cui è affidata la mediazione.

L'azienda ha bisogno di rassicurazioni sull'idoneità della persona con disabilità nel ricoprire la posizione lavorativa e sul fatto che possa essere seguita e supportata nel caso sorgessero difficoltà. L'affidabilità del partner è l'elemento che più rassicura l'azienda.

Diverso è il discorso per le cooperative sociali di tipo B dove, non solo è presente una cultura di impresa orientata all'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati, ma anche la funzione preposta all'inserimento.

Nelle aziende non è così: non è prevista né una funzione né un operatore che si possa dedicare specificatamente all'inserimento lavorativo della persona con disabilità.

1.4. Il sistema dei servizi per l'occupazione dei lavoratori con disabilità

Il sistema dei servizi preposti all'inserimento lavorativo ha fatto negli ultimi tre anni molti passi in avanti a giudizio di molti intervistati. È vero che si è partiti da una rete di servizi territoriali già abbastanza diffusa e capillare, ma l'istituzione della nuova provincia e l'attivazione di nuovi servizi hanno dato maggiore vigore alle azioni intraprese. Si è strutturato un buon Servizio preposto alla Legge 68 che vanta apprezzamenti sia sul lato della competenza che sul lato dell'attenzione ai processi gestiti in rete con gli altri attori del sistema dei servizi.

Si registrano miglioramenti sul fronte dell'accreditamento, della capacità di progettazione e di rispondere prontamente ed adeguatamente ai cambiamenti del mercato del lavoro. Da questo punto di vista i servizi hanno saputo fronteggiare la situazione di crisi occupazionale con gli strumenti a loro disposizione, anche se la crisi ha espresso tutta la sua virulenza anche e soprattutto nelle fasce deboli del mercato del lavoro, quale quella della disabilità.

Particolarmente apprezzata la capacità di innovazione della Provincia, che ad esempio sul fronte delle crisi aziendali ha saputo attivare per prima strumenti di sostegno, poi adottati da altre province.

"Credo che attraverso gli strumenti della dote lavoro e il Piano LIFT della Provincia ci sono stati dei buoni risultati, (...) hanno permesso di supportare le persone con disabilità anche all'interno di situazioni di crisi aziendale." (Galdini – Confindustria)

Punti di forza

Quali sono i punti di forza del sistema dei servizi preposti al collocamento obbligatorio che vengono percepiti dagli operatori intervistati?

Al primo posto c'è un giudizio positivo sulla volontà di coinvolgere la rete dei servizi e delle competenze già presenti storicamente sul territorio. Una rete che non è

perfettamente penetrabile dall'esterno, ma che si è consolidata al suo interno in occasione dei bandi emanati dalla Provincia di Monza e Brianza. I bandi, ponendo come prerequisito per accedervi il collegamento ad una rete di soggetti locali, hanno contribuito a sviluppare questo orientamento, che da un lato ha prodotto preziose sinergie e dall'altro ha allargato le opportunità in termini di servizi coinvolti. Per esempio i Servizi Sociali dei Comuni, così come i Piani Sociali dei diversi Ambiti Territoriali, sono stati messi in rete con i servizi preposti all'inserimento lavorativo.

Ciò ha consentito di attivare interventi integrati quando, come spesso accade, l'inserimento lavorativo si accompagna ad altre problematiche quali il disagio familiare, l'housing sociale, la malattia psichica, ecc.

Alla Provincia si attribuisce inoltre un ruolo attivo nello sviluppo della rete, nel consolidamento del sistema dei servizi, nella promozione di politiche attive del lavoro a favore delle persone con disabilità, attraverso misure calibrate sui bisogni a cui si è data una certa continuità e coerenza con il Piano Provinciale LIFT. In particolare si riconosce al Settore Lavoro grande competenza sulle dinamiche di inserimento lavorativo e una certa capacità di coinvolgimento della rete di soggetti che operano nell'area della disabilità e del lavoro.

Punti di debolezza

Tra i punti di debolezza annoveriamo invece il sistema dei controlli, le risorse limitate rispetto ai fabbisogni rilevati e una certa rigidità dello strumento dotale.

Il sistema dei servizi preposto all'occupazione delle persone con disabilità è positivamente proiettato ad agevolare sia il lavoratore nell'inserimento lavorativo sia l'azienda nell'ottemperare l'obbligo di assunzione. Questo sistema incentiva, premia, agevola, ma ottiene risultati significativi soltanto se strettamente legato alla funzione di controllo e all'attività sanzionatoria nel caso si verificano ritardi cronici ingiustificati o inadempienze persistenti.

Anche se non riguarda soltanto la provincia di Monza Brianza, la funzione di controllo è ritenuta ancora troppo debole per risultare efficace nell'aumentare significativamente il grado di copertura della quota di riserva da parte delle aziende.

"Il sistema incentivante funziona se c'è qualcuno che controlla e questa funzione è ancora oggi debole poiché gli ispettori sono pochi e impegnati solo in alcuni settori".
(Villa – CGIL Monza Brianza)

C'è poi un problema di risorse limitate che, in questi ultimi anni, con i tagli alla spesa subiti dagli enti locali, ha impoverito gli interventi. I servizi territoriali, i piani di Zona, i SIL, i Centri per l'Impiego, la Provincia, tutti gli attori principali si sono indeboliti finanziariamente con contraccolpi non soltanto sul grado di copertura degli interventi, ma anche sul mantenimento della qualità dei servizi. Qualcuno lamenta una certa distorsione nell'allocatione delle risorse che vede premiata la formula dotale sul sistema dei servizi territoriali e auspica un maggiore equilibrio a favore di quest'ultimi.

La dote lavoro

Alla dote lavoro è riconosciuta la funzione di sostenere il lavoratore con disabilità nella fase di formazione ed inserimento lavorativo, nonché nel mantenimento del posto di lavoro o nel reinserimento nel caso di crisi aziendali. Considerando l'attuale situazione di crisi dell'economia, è stato particolarmente apprezzato l'inserimento di

uno strumento innovativo quale la dote sostegno all'occupazione per la ricollocazione di lavoratori con disabilità coinvolti in processi di crisi aziendali.

Altro significativo vantaggio dello strumento dotale è quello di rappresentare una misura personalizzabile, cioè uno strumento che può essere costruito intorno alle caratteristiche e alle esigenze specifiche del lavoratore con disabilità, tenendo conto del contesto lavorativo più idoneo in cui inserirlo.

Questa connotazione individuale della dote lavoro rappresenta però anche un vincolo per la promozione di una dimensione progettuale più integrata che coinvolga più soggetti o gruppi di soggetti. Il fatto che la dote sia perfettamente modulabile sull'utente è senza dubbio ritenuto positivo, ma si esprimono riserve sull'entità del costo unitario del servizio.

E poi per ottenere risultati soddisfacenti con la dote lavoro occorre che funzioni bene il sistema dei servizi che stanno dietro, ovvero l'attività di conoscenza e di accoglienza del lavoratore con disabilità, l'attività di sportello e di orientamento che rimane in carico ai servizi e agli enti preposti. Si pone quindi un problema di allocazione delle risorse con il rischio di non alimentare adeguatamente il sistema dei servizi di base già soggetti ai tagli e ad una certa aleatorietà delle fonti di finanziamento.

"C'è tutta un'attività di accoglienza e di sportello che il finanziamento alla dote lavoro non copre e che rimane un po' affidato alla buona volontà degli enti o ad altri canali di finanziamento, sicuramente meno sicuri e meno alimentati." (Crocì - AFOL)

Un altro punto di debolezza evidenziato è l'asimmetria dei tempi: tra i tempi in cui sono disponibili le risorse erogate per le doti lavoro e i tempi in cui si esprime il bisogno.

"Se si presenta una persona disabile allo sportello che ha bisogno di un tipo di intervento noi possiamo rispondere a seconda che sia aperta o meno la dote. Se la dote si è chiusa il mese prima, noi purtroppo possiamo intervenire solo in minima parte." (Barella - Comunità Brianza)

Resta aperta la questione se la scelta dell'ente accreditato a cui far gestire la dote lavoro derivi davvero da una libertà di scelta dell'utente. Molti sostengono che in realtà esista un'asimmetria informativa tra l'utente finale e l'ente accreditato che non consente di scegliere avvedutamente l'ente gestore. Il sistema di prenotazione delle doti (click day), seppure parzialmente corretto, premia sostanzialmente la velocità di prenotazione e l'ente più organizzato. Quando l'utente vuole accedere ad una dote lavoro può richiederla attraverso un solo ente accreditato. Per far ciò dovrebbe disporre di informazioni su come operano i diversi enti e valutare la scelta sulla base della qualità del servizio o della velocità di prenotazione. Questi elementi di valutazione spesso mancano all'utente della dote lavoro.

Servizio Match

Complessivamente il giudizio dato sul Servizio Match gestito dai Centri per l'Impiego della Provincia è positivo. Negli anni si è affinato ulteriormente e vi è un riconoscimento diffuso da parte degli utenti.

Rispetto a quando era gestito centralmente dalla Provincia di Milano, oggi si apprezza soprattutto la capillarità dei servizi e la gestione integrata che coinvolge, oltre ai centri per l'impiego, anche i servizi per l'inserimento lavorativo del territorio.

Nonostante si disponga di una così vasta base informativa, si rileva comunque la consapevolezza che non tutti gli inserimenti lavorativi passano dal Servizio Match della Provincia.

Soprattutto nei casi di disabilità e fragilità più elevata, il Servizio Match è ritenuto ancora poco rispondente: si pensi alle difficoltà che comporta la ricerca di un lavoro da parte degli utenti psichici e alla disponibilità delle aziende ad assumere lavoratori con tali disabilità.

È sicuramente uno strumento utile, ma i colloqui e i test vanno integrati con informazioni e osservazioni dei servizi territoriali quando i soggetti in carico presentano disabilità più gravi.

"Faccio un esempio, durante un colloquio effettuato al centro per l'Impiego una persona disabile può dire di saper utilizzare il computer, però non va davanti a un computer e scrive il suo nome, salva un file, crea una cartella, noi come servizio UOIL lo prevediamo nel nostro iter di osservazione. Quindi ci rendiamo conto dal punto di vista pratico se effettivamente è in grado di padroneggiare e utilizzare davvero lo strumento di lavoro." (Lorenzini – Offerta Sociale)

1.5. Mutamenti nella sensibilità sociale e culturale

È abbastanza condiviso il parere, tra coloro che sono stati interpellati, che la legge 68 abbia introdotto, nel panorama dei rapporti aziendali con il tema della disabilità, una forte spinta all'integrazione superando l'approccio impositivo della legge 482 e aprendo ad un approccio più collaborativo delle imprese.

"Prima della legge 68 l'inserimento era poco mirato: il primo della lista con la prima azienda disponibile, ...prima il collocamento obbligatorio era considerato dalle aziende lo spauracchio, il bau bau." (Lorenzini – Offerta Sociale)

In secondo luogo l'inserimento è diventato sempre più personalizzato, calibrato sulle esigenze del lavoratore con disabilità, e graduale rispetto ai tempi delle aziende.

Ha contribuito anche a non contrapporre i servizi territoriali alle aziende non ottemperanti privilegiando percorsi collaborativi.

A giudizio di molti è stato proprio lo strumento della convenzione a contribuire notevolmente ad alzare il livello di copertura delle quote di riserva.

Negli anni, inoltre, è cresciuta la sensibilità sociale delle imprese, lo si vede ad esempio nella sensibilità dimostrata sul tema della conciliazione dei tempi famiglia/lavoro, nella maggiore attenzione data alla responsabilità sociale di impresa, e quindi anche nella maggiore propensione ad accogliere in azienda persone con disabilità. Probabilmente le azioni di sensibilizzazione promosse dalle istituzioni locali hanno fatto maturare questa consapevolezza sociale.

Se il giudizio dato sul periodo che ci separa dal varo della legge 68 è sostanzialmente positivo, diversa è la valutazione sull'ultimo periodo caratterizzato dall'incombente della drammatica crisi economica ed occupazionale che ha investito in generale il Paese e la Brianza in particolare, negli ultimi 3-4 anni.

La crisi economica ha impattato fortemente le dinamiche occupazionali e le imprese oggi esprimono altre priorità, nelle quali non rientra il collocamento obbligatorio delle persone con disabilità. Molte aziende del territorio provinciale hanno attivato procedure di crisi aziendale e si trovano a gestire esuberanti più che nuovi ingressi.

Le poche aziende che gestiscono nuovi ingressi sono impegnate principalmente su figure altamente professionalizzate chiamate a dare un contributo attivo sul fronte dello sviluppo dell'azienda. La sensazione diffusa è che negli ultimi anni si sia innescata una spirale regressiva che spinge tutto, anche le conquiste sul diritto al lavoro delle persone con disabilità, a fare passi indietro.

“Secondo me c'è un rischio reale di regressione rispetto al passato, una sorta di «...si salvi chi può...»”. (Lorenzini – Offerta Sociale)

1.6. Fattori e attori responsabili del mutamento

Tra gli attori sociali che hanno contribuito maggiormente a modificare la sensibilità sul tema della disabilità, al primo posto gli operatori intervistati collocano le associazioni e il terzo settore. In primo luogo attribuiscono il merito del cambiamento alle associazioni delle persone con disabilità e delle loro famiglie, per il loro ruolo attivo sul fronte dell'integrazione sociale e della cultura dei diritti delle persone con disabilità; in secondo luogo al mondo della cooperazione, molto attivo nei processi di inserimento e nell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, soprattutto di quelle psichiche che richiedono interventi più mirati e una gestione più complessa. Seguono poi le organizzazioni sindacali, quelle imprenditoriali, gli amministratori locali e, da qualche anno, anche i Piani di Zona che sono diventati punto di riferimento per la programmazione degli interventi gestiti in forma associata e per un'attenta allocazione delle risorse su base di Ambito distrettuale. Un ruolo importantissimo è giocato dall'ASL che ha istituito un osservatorio sulla disabilità.

Infine, la Provincia di Monza è avvertita dai testimoni privilegiati intervistati come un soggetto molto attivo, non soltanto sul lato degli interventi volti a sollecitare gli adempimenti da parte delle imprese, ma soprattutto nella funzione di messa in rete di tutti i soggetti interessati.

Le associazioni e più in generale il terzo settore svolgono davvero un ruolo rilevante nella costruzione di un ambiente favorevole all'accoglienza e all'integrazione sociale delle persone con disabilità. Nella nostra rilevazione qualitativa, attraverso testimonianze e racconti personali, abbiamo intercettato diverse iniziative significative che vanno nella direzione di creare le condizioni culturali più favorevoli all'integrazione.

Tra tutte, a titolo di esempio, vogliamo richiamare l'attenzione su due iniziative semplici ma particolarmente efficaci sul piano culturale.

La prima riguarda una associazione del caratese che ha istituito un premio per le aziende che hanno inserito con successo persone con disabilità. Si è ribaltato il cliché che vuole che sia l'azienda a premiare il lavoratore meritevole, mentre in questo caso è l'azienda ad essere premiata per aver assunto un lavoratore con disabilità; ciò ha avuto un notevole valore simbolico che ha effetti importantissimi sulla sensibilità sociale.

La seconda iniziativa riguarda un'associazione di persone con disabilità di Giussano che ha preso in gestione 3 rotonde nella parte centrale del paese e che utilizza

installazioni e cartelli che richiamano le loro attività. In questo modo danno visibilità alla loro presenza e sollecitano attivamente l'intera comunità locale sui temi dell'integrazione delle persone con disabilità.

2. TENDENZE DEL COLLOCAMENTO MIRATO

La Legge n.68 del 12 marzo 1999, "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*", abrogando la Legge n.482 del 1968, ha posto le basi per un vero e proprio *cambiamento culturale* nell'inserimento lavorativo della persona con disabilità. L'obiettivo oggi perseguito è, infatti, quello di favorire un approccio all'inserimento lavorativo delle categorie svantaggiate in modo *personalizzato* e *attento alle specifiche caratteristiche* individuali di ogni singola persona, affidando tali competenze e funzioni ai Centri per l'Impiego. Il lavoratore con disabilità viene quindi inteso come una risorsa produttiva e non esclusivamente un adempimento ad un obbligo di legge.

La nuova legge innova profondamente la materia del collocamento dei soggetti con disabilità introducendo il concetto di **collocamento mirato** in sostituzione del concetto di **collocamento obbligatorio**, che risultava non più rispondente alle esigenze sia del sistema economico, sia dei lavoratori stessi. Il collocamento lavorativo da *passivo e assistenzialista diventa attivo*: si passa così *dall'obbligo "coercitivo" di assunzione* - che non poneva attenzione all'individualità della persona con disabilità, né alle effettive esigenze aziendali - alla promozione/incentivo del *diritto all'inserimento e all'integrazione lavorativa* delle persone con disabilità, attraverso servizi di sostegno che coinvolgono una rete di soggetti con al centro i nuovi servizi provinciali. Per collocamento mirato si intende, infatti, una "*serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione*", favorendo così l'incontro tra domanda e offerta (art. 2).

Con la Legge Regionale n.13 del 4 agosto 2003, è stato delineato il quadro di attuazione della Legge 68/99 nel territorio lombardo, stabilendo i principi su cui si informano i diversi interventi finalizzati alla "*Promozione dell'accesso al lavoro delle persone disabili e svantaggiate*", compito formalmente assunto dalla Regione e dalle Province. I successivi Piani Provinciali relativi ai servizi di collocamento mirato, approvati a fine 2004, hanno orientato le scelte strategiche assunte dalla Province lombarde.

In questo capitolo si intende illustrare lo stato di attuazione della Legge n.68 nella Provincia di Monza e della Brianza, nel triennio 2010-2012, ovvero nel periodo in cui la Provincia nasce e comincia a muovere i primi passi. Si tratta di un arco temporale segnato dal perdurare e dall'acuirsi della crisi economica ed occupazionale che coinvolge l'intero Paese e che inevitabilmente si ripercuote anche sul sistema di collocamento obbligatorio, dal momento che esso si realizza in base a quote riservate alle persone con disabilità.

I dati da cui abbiamo tratto le analisi che seguono sono quelli che, per obbligo di legge, la provincia di Monza e della Brianza è tenuta a rendicontare e trasmettere ogni anno all'ISFOL.

Le principali variabili analizzate riguardano lo stock e il flusso di iscritti all'elenco unico provinciale, i disponibili al lavoro, gli avviamenti lavorativi, le risoluzioni dei rapporti di lavoro, la quota di riserva e i posti disponibili ed infine gli esoneri e le

sospensioni. Ove possibile verranno effettuati confronti con la situazione a livello regionale.

Nel rapporto si cercherà inoltre di effettuare una lettura di genere, al fine di evidenziare eventuali forme di doppia discriminazione, dovute in primis all'essere donna ed in secondo luogo alla condizione di disabilità.

2.1. Stato di attuazione della Legge 68/99

2.1.1. Gli iscritti al collocamento - dati di stock

L'accesso agli interventi della L.68/99 e delle specifiche Leggi regionali rivolte alle persone con disabilità è regolato in base all'iscrizione agli elenchi tenuti dagli uffici competenti provinciali. Tali elenchi costituiscono quindi l'indicatore principale relativo alle persone con disabilità disoccupate sulle quali intervenire con politiche attive volte all'inserimento lavorativo. Sebbene la Legge 68/99 si rivolga espressamente alle persone con disabilità, permane in via transitoria il riconoscimento di una quota di riserva assegnata alle categorie descritte all'art. 18 della stessa legge⁴. Si tratta di una parte irrisoria rispetto al totale degli iscritti, che non rientra strettamente nei fini della nostra ricerca; pertanto, nell'analisi più dettagliata della composizione del bacino di utenti, saranno considerati i soli iscritti con disabilità, tralasciando quindi gli iscritti ai fini ex art. 18⁵.

Nella provincia di Monza e della Brianza, gli iscritti con disabilità al collocamento obbligatorio al 31.12.12 sono pari a 3.918 unità (Tabella 2.1), in aumento rispetto al 2010 del 4,4%. Dopo un lieve calo di iscritti nel 2011 il trend è nuovamente in crescita (Tabella 2.4).

Da premettere che il dato sulle variazioni nello stock di iscritti non risulta lineare poiché, tra il 2010 e il 2011, sono stati eliminati dall'elenco provinciale coloro che non risultavano disponibili al lavoro da almeno 5 anni, con conseguente diminuzione del valore totale.

Al di là del dato numerico, è comunque interessante osservare la composizione di tale bacino di utenza. In particolare si rileva che il numero di uomini iscritti, leggermente inferiore a quello delle donne nel 2010, cresce nel triennio (+13% rispetto al 2010) fino a superare nel 2012 il numero delle iscritte. Al contrario, le donne iscritte decrescono nel triennio del 4% circa (Tabella 2.4). Questo dato si presta ad una duplice interpretazione: da un lato è possibile che la crisi economica abbia portato all'espulsione di molti uomini dai processi produttivi, con conseguente necessità di ricollocamento nel mondo del lavoro e dunque re-iscrizione al collocamento obbligatorio; dall'altro è ipotizzabile che le persone non disponibili da almeno 5 anni al lavoro – e quindi cancellate nel 2011 dai database provinciali – siano in maggioranza donne⁶.

⁴ Orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravamento dell'invalidità riportata per tali cause, nonché i coniugi e i figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e i profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981, n. 763 (Art. 18, legge 68/99).

⁵ Fatta eccezione per la Tabella 2.1 e per la Tabella 2.2, i restanti dati relativi a iscrizioni, disponibili, avviamenti e risoluzioni fanno riferimento alle sole persone con disabilità (esclusi quindi ex. Art. 18)

⁶ Ipotesi che sembra confermata osservando il netto calo delle iscritte nel 2011.

Importante inoltre sottolineare come la presenza di extracomunitari con disabilità, per quanto esigua in valori assoluti, riveli una progressiva crescita nel triennio, più che raddoppiando le proprie iscrizioni dal 2010 al 2012 (+174 nuovi iscritti, pari ad un aumento del 160% circa) e rappresentando il 7,2% sul totale degli iscritti (+5 p.p.) (Tabella 2.3). È soprattutto la componente femminile a influire maggiormente su tale crescita (+197% nel 2012 rispetto al 2010, a fronte di una crescita del 141% degli uomini).

Infine, la quasi totalità degli iscritti risulta essere invalido civile. Seguono gli invalidi del lavoro (aumentati del 50% in due anni) e i disabili sensoriali (sordomuti e non vedenti). Residuale il numero di invalidi per servizio (Tabella 2.5 e Tabella 2.6).

Tabella 2.1 - Iscritti al 31 dicembre per genere e anno (v.a.)

Iscritti	2010			2011			2012 ⁷		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Iscritti con disabilità	1.856	1.898	3.754	1.967	1.764	3.731	2.100	1.818	3.918
Iscritti art.18	17	15	32	15	17	32	12	13	25
Totale iscritti	1.873	1.913	3.786	1.982	1.781	3.763	2.112	1.831	3.943
di cui extracomunitari	73	37	110	106	48	154	176	110	286

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 2.2 - Iscritti al 31 dicembre per genere e anno (%)

Iscritti	2010		2011		2012	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Iscritti con disabilità	49,4	50,6	52,7	47,3	53,6	46,4
Iscritti art.18	53,1	46,9	46,9	53,1	48,0	52,0
Totale iscritti	49,5	50,5	52,7	47,3	53,6	46,4
di cui extracomunitari	66,1	33,9	68,8	31,2	61,5	38,5

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 2.3 - Iscritti al 31 dicembre per cittadinanza e anno

	2010		2011		2012	
	Italiani	Stranieri	Italiani	Stranieri	Italiani	Stranieri
V.a.	3.645	109	3.577	154	3.634	283
%	96,3	2,9	95,1	4,1	92,8	7,2

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

⁷ Dal database fornito sono stati eliminati gli iscritti a gennaio 2013 (117 iscritti).

Tabella 2.4 – Variazione iscritti (2010-2012)

<i>Iscritti</i>	Variazione 2010-2012	
	V.a.	%
Maschi	+244	+13,1
Femmine	- 80	-4,2
Extracomunitari	+174	+159,6
Totale	+164	+4,4

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 2.5 - Iscritti al 31 dicembre per tipo di invalidità, sesso e anno (v.a.)

<i>Tipo di invalidità</i>	2010			2011			2012		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Invalidi civili	1.802	1.856	3.658	1.891	1.717	3.608	2.019	1.776	3.795
Invalidi del lavoro	32	6	38	46	5	51	54	6	60
Invalidi di servizio	2	1	3	7	6	13	3	1	4
Non vedenti	8	14	22	10	15	25	13	15	28
Sordomuti	12	21	33	13	21	34	11	20	31
Totale	1.856	1.898	3.754	1.967	1.764	3.731	2.100	1.818	3.918

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 2.6 – Variazione iscritti (2010-2012) per sesso e tipo di invalidità

<i>Tipo di invalidità</i>	Maschi		Femmine		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Invalidi civili	+217	+12,0	-80	-4,3	+137	+3,7
Invalidi del lavoro	+22	+68,8	-	-	+22	+57,9
Invalidi di servizio	+1	+50,0	-	-	+1	+33,3
Sensoriali	+4	+20,0	-	-	+4	+7,3
Totale	+244	+13,1	-80	-4,2	+164	+4,4

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

2.1.2. Disponibili⁸ al lavoro

Al di là dei dati di stock e di flusso sugli iscritti, appare importante soffermarsi sulle caratteristiche dei lavoratori con disabilità iscritti all'elenco ed effettivamente **disponibili** ad un inserimento lavorativo. Essi sono rappresentati da coloro che hanno dichiarato disponibilità al lavoro nell'anno precedente recandosi al Centro per l'Impiego.

A livello regionale, per l'anno 2011, la Provincia con il più alto numero di persone con disabilità disponibili al lavoro risulta essere Milano, ma in rapporto alla popolazione residente le province con un rapporto superiore alla media lombarda

risultano essere, in ordine: Como, Pavia, Sondrio, Cremona, Brescia e Mantova (Tabella 2.7).

Tabella 2.7 - Disponibili al lavoro al 31 dicembre per Provincia, genere, anno e distribuzione percentuale

Provincia	2009			2010			2011		
	V.a.	di cui donne	%	V.a.	di cui donne	%	V.a.	di cui donne	%
Bergamo	1.465	592	5%	1.740	683	6%	1.836	684	6%
Brescia	3.858	1.571	12%	4.287	1.744	14%	4.732	1.935	15%
Como	3.310	1.503	10%	4.299	1.832	14%	4.399	1.832	14%
Cremona	1.332	573	4%	1.439	597	5%	1.491	624	5%
Lecco	510	207	2%	621	258	2%	605	267	2%
Lodi	795	381	3%	884	415	3%	919	427	3%
Mantova	1.401	652	4%	1.356	615	4%	1.542	694	5%
Milano	9.181	3.941	29%	7.736	3.276	25%	7.079	2.933	22%
Monza B.	--	--	--	1.895	856	6%	1.966	847	6%
Pavia	4.006	1.842	13%	3.516	1.605	11%	3.556	1.599	11%
Sondrio	674	279	2%	734	144	2%	850	190	3%
Varese	5.056	2.260	16%	2.546	1.018	8%	2.613	940	8%
Totale	31.588	13.801	100%	31.053	13.043	100%	31.588	12.972	100%

Fonte Regione Lombardia, elaborazione su dati Isfol.

Dalla Tabella 2.8 si nota come il numero di persone con disabilità, iscritte all'elenco unico monzese e disponibili per un nuovo lavoro, sia aumentato di 100 unità in tre anni.

Con riferimento al biennio 2010-2011, notiamo come la crescita del numero di disponibili al lavoro nella provincia di Monza e della Brianza sia leggermente superiore a quella registrata a livello regionale (+3,7% contro +1,7% in Lombardia).

Tabella 2.8 - Disponibili al lavoro al 31 dicembre per tipo di invalidità e anno (v.a.)

Tipo di invalidità	2010	2011	2012	Variazione 2010-2012	
				V.a.	%
Invalidi civili	1.838	1.900	1.925	+87	+4,7
Invalidi del lavoro	25	33	36	+11	+44,0
Invalidi per servizio	1	1	2	+1	+100,0
Non vedenti	12	13	16	+4	+33,3
Sordomuti	19	19	16	-3	-15,8
Totale	1.895	1.966	1.995	+100	+5,3

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Da un'analisi di genere (Tabella 2.9) si osserva come l'aumento riguardi esclusivamente la componente maschile (+11,2%), poiché quella femminile risulta in leggera diminuzione (-2%). In particolare, tra il 2010 e il 2011, gli uomini disponibili sono aumentati nella provincia di Monza del 7,7%, contro un aumento del 3,4% a livello regionale.

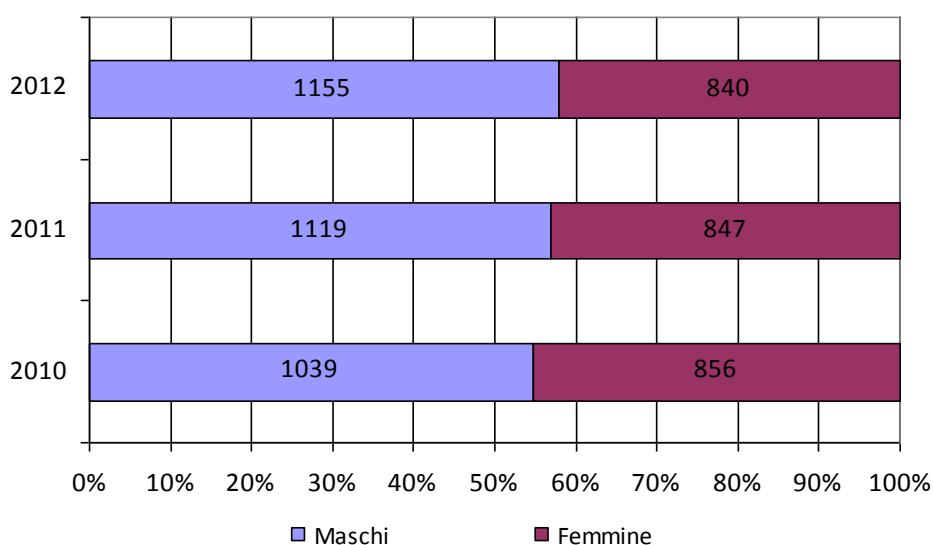
I disponibili al lavoro sono più frequentemente uomini, dato che la presenza femminile oscilla attorno al 42-45% del totale provinciale (di due punti percentuali superiore alla media regionale); percentuale leggermente inferiore rispetto a quella delle iscritte al 31 dicembre pari al 46-50% (Tabella 2.2).

Tabella 2.9 – Disponibili al lavoro al 31 dicembre per genere e anno

Sesso	2010		2011		2012	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Maschi	1.039	54,8	1.119	56,9	1.155	57,9
Femmine	856	45,2	847	43,1	840	42,1
Totale	1.895	100,0	1.966	100,0	1.995	100,0

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Grafico 2.1 – Disponibili al lavoro al 31 dicembre per genere e anno



Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

In riferimento all'età (Tabella 2.10 e Tabella 2.11), la maggioranza degli iscritti disponibili ha tra i 36 e i 50 anni (45% circa), un quarto ha meno di 25 anni e un altro quarto più di 50 anni. Sono proprio gli over 50 che fanno registrare il maggior incremento relativo di disponibili nel triennio (+9% circa), evidenziando dunque il problema del difficile re-inserimento nel mercato del lavoro di chi è avanti con l'età. La ripartizione degli iscritti disponibili per coorti di età risulta stabile nei tre anni (Grafico 2.2).

Tabella 2.10 – Disponibili al lavoro al 31 dicembre per genere, età e anno (v.a.)

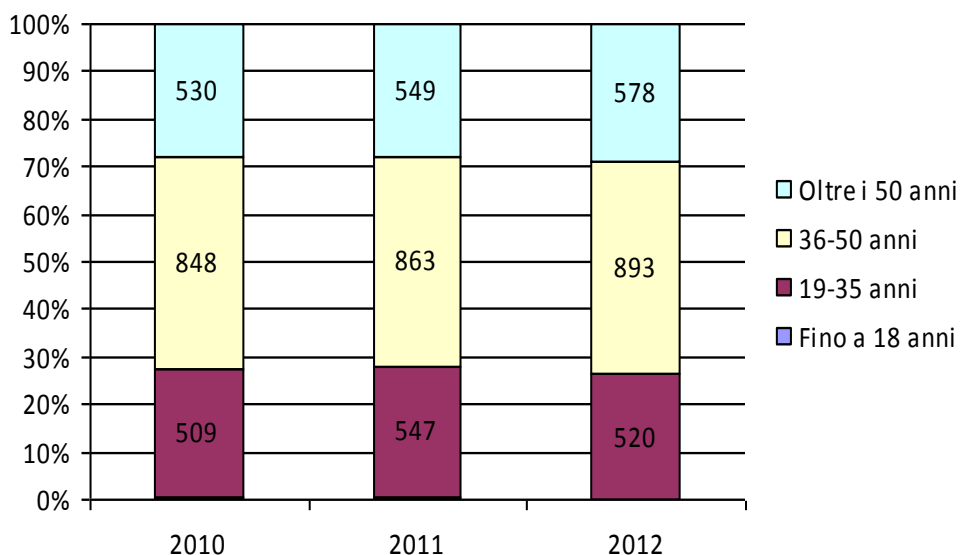
Classe di età	2010			2011			2012		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Fino a 18 anni	3	4	7	2	4	6	3	1	4
19-35 anni	294	215	509	323	224	547	305	215	520
36-50 anni	428	420	848	459	404	863	473	420	893
Oltre i 50 anni	313	217	530	334	215	549	374	204	578
Totale	1.038	856	1.894	1.118	847	1.965	1.155	840	1.995

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 2.11 – Disponibili al lavoro al 31 dicembre per genere, età e anno (%)

Classe di età	2010			2011			2012		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Fino a 18 anni	0,3	0,5	0,4	0,2	0,5	0,3	0,3	0,1	0,2
19-35 anni	28,3	25,1	26,9	28,9	26,4	27,8	26,4	25,6	26,1
36-50 anni	41,2	49,1	44,8	41,1	47,7	43,9	41,0	50,0	44,8
Oltre i 50 anni	30,2	25,4	28,0	29,9	25,4	27,9	32,4	24,3	29,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Grafico 2.2 – Disponibili al lavoro al 31 dicembre per età e anno

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

La ripartizione degli iscritti per Centro per l'Impiego (Tabella 2.12) rivela ovunque un aumento delle persone con disabilità disponibili, ma soprattutto nel territorio di Cesano Maderno e di Vimercate. Questo potrebbe essere spiegabile con il fatto che alcune zone della provincia vedono la presenza di un numero maggiore di imprese di medie e grandi dimensioni, che in seguito alla crisi hanno dovuto ridurre i livelli

occupazionali e conseguentemente la presenza di lavoratori con disabilità. Infine, risulta in crescita anche il numero degli iscritti extracomunitari disponibili, aumentato di 25 unità (+17,7% rispetto al 2010) (Tabella 2.13).

Tabella 2.12 – Disponibili al lavoro al 31 dicembre per CPI e anno (v.a.)

<i>Centro per l'impiego</i>	2010	2011	2012	Variazione 2010-2012	
				v.a.	%
Cesano Maderno	448	481	490	+42	+9,4
Monza	651	670	661	+10	+1,5
Seregno	538	536	545	+7	+1,3
Vimercate	258	279	299	+41	+15,9
Totale	1.895	1.966	1.995	+100	+5,3

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 2.13 – Disponibili al lavoro al 31 dicembre per cittadinanza e anno (v.a.)

<i>Nazionalità</i>	2010	2011	2012	Variazione 2010-2012	
				v.a.	%
Italiano	1.754	1.811	1.829	+75	+4,3
Straniero	141	155	166	+25	+17,7
Totale	1.895	1.966	1.995	+100	+5,3

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

2.1.3. Gli iscritti al collocamento - dati di flusso

Le informazioni sulle dimensioni dell'elenco unico provinciale si arricchiscono ulteriormente con la rilevazione delle iscrizioni avvenute nel corso di ciascuno dei tre anni di riferimento. Tali dati, che illustrano i flussi di ingresso o reingresso nelle liste da parte delle persone con disabilità disoccupate, consentono di effettuare alcune considerazioni. Si assiste innanzitutto nel triennio ad un aumento delle iscrizioni durante l'anno (+433 pari a +38,6%): a partire dalle 1.121 iscrizioni del 2010 si arriva alle 1.246 del 2011 e alle 1.554 del 2012 (pari a più di un terzo degli iscritti totali) (Tabella 2.15).

Il trend provinciale risulta in controtendenza rispetto alla situazione regionale: tra il 2010 e il 2011 (l'ultimo anno di cui si dispone del dato), gli iscritti nell'anno di riferimento sono diminuiti a livello regionale del 2,1% (passando da 11.177 a 10.930 unità - Tabella 2.14), mentre in provincia di Monza Brianza, nello stesso periodo, sono aumentati dell'11,1% (da 1.121 a 1.246 unità).

La composizione per genere dei nuovi iscritti rimane costante nei tre anni, con una prevalenza degli uomini (58% circa) sulle donne (41% circa). Sono soprattutto queste ultime però a far registrare un aumento più consistente nel numero di iscrizioni: +43% a fronte di un +35% per gli uomini (Tabella 2.15).

È importante inoltre ricordare che la Legge 247/2007⁹ ha modificato la Legge 118/7¹⁰, consentendo così ai percettori di assegni di invalidità di autocertificare, dall'1 gennaio 2008, la propria condizione di disoccupazione senza passare attraverso l'iscrizione agli elenchi ex. art 8, Legge 68/99. Ne consegue che, presumibilmente, tutti i nuovi iscritti sono realmente in cerca di lavoro, non ottenendo altri benefici da tale iscrizione.

Come per il dato di stock, anche l'esame dei flussi di iscrizioni per tipologia di invalidità consente di osservare la larga prevalenza di invalidi civili tra i beneficiari che accedono agli elenchi unici: pari e stabili attorno al 95-96% nei tre anni (Tabella 2.16).

Tabella 2.14 - Iscritti Regione Lombardia dal 1 gennaio al 31 dicembre per tipo di invalidità (v.a.)

<i>Iscritti</i>	2009	2010	2011
Invalidi civili	10.428	10.690	10.439
Invalidi del lavoro	296	259	285
Invalidi per servizio	15	14	13
Altro tipo di invalidità	509	214	201
DISABILI iscritti per anno	11.428	11.177	10.938
<i>di cui disponibili al lavoro</i>	<i>7.447</i>	<i>10.772</i>	<i>10.841</i>
<i>di cui donne dispon. al lavoro</i>	<i>2.902</i>	<i>4.417</i>	<i>4.455</i>

Fonte: Regione Lombardia, elaborazione su dati Isfol.

Tabella 2.15 – Iscritti dal 1 gennaio al 31 dicembre per genere e anno

<i>Sesso</i>	2010		2011		2012		Variazione 2010-2012
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	%
Maschi	671	59,9	720	57,8	909	58,5	+35,5
Femmine	450	40,1	526	42,2	645	41,5	+43,3
Totale	1.121	100,0	1.246	100,0	1.554	100,0	+38,6

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

⁹ Legge n. 247 del 24 dicembre 2007, "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale".

¹⁰ Legge n. 118 del 30 marzo 1971, "Conversione in legge del D.L. 30 gennaio 1971 n. 5 e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili".

Tabella 2.16 – Iscritti dal 1 gennaio al 31 dicembre per tipo di invalidità e anno

Tipo di invalidità	2010		2011		2012	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Invalidi civili	1.077	96,1	1.191	95,6	1.486	95,6
Invalidi del lavoro	26	2,3	33	2,6	36	2,3
Invalidi per servizio	1	0,1	2	0,2	4	0,3
Non vedenti	4	0,4	8	0,6	12	0,8
Sordomuti	13	1,2	12	1,0	16	1,0
Totale	1.121	100,0	1.246	100,0	1.554	100,0

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

2.1.4. Quote di riserva

Il volume dei disponibili al lavoro deve essere anche messo a confronto con il potenziale "bacino di accoglienza" rappresentato dalla quota di riserva¹¹ e dai posti disponibili dichiarati dai datori di lavoro pubblici e privati sottoposti agli obblighi di legge: insieme al volume degli iscritti disponibili per il versante dell'offerta di lavoro, infatti, anche la dimensione della domanda è utile per quantificare il bacino potenziale di accoglienza per i lavoratori con disabilità.

Le quote di riserva sono modulate dall'art. 3 della legge n.68/99 secondo l'entità dimensionale del datore di lavoro. In sintesi, il datore di lavoro è tenuto all'assunzione di un lavoratore con disabilità in presenza di un numero di dipendenti tra i 15 e i 35; all'assunzione di due lavoratori con disabilità qualora abbia tra i 36 e i 50 dipendenti; il 7% degli addetti in aziende con oltre 50 dipendenti.

Per tali variabili, non è possibile effettuare confronti né diacronici né sincronici con altre province, in quanto i dati resi disponibili da Isfol non sono direttamente comparabili.

In Tabella 2.17 sono dunque riportati i dati più aggiornati e affidabili possibili¹² circa le quote di riserva e i posti disponibili nella Provincia di Monza e della Brianza al termine del 2012.

Nel 2012, i datori di lavoro in obbligo di assunzione sono 1.730, di cui più della metà nelle imprese con oltre 50 dipendenti, le quali rappresentano dunque il principale bacino di accoglienza dei lavoratori con disabilità. Il totale delle quote di riserva è pari a 5.439 unità, di cui 4.689 riguardano le aziende con più di 50 dipendenti. Mediamente, le persone con disabilità già assunte rappresentano circa il 60% dei posti in obbligo. La percentuale di posti scoperti, sul totale dei disponibili, oscilla tra il 41% delle imprese con meno di 50 dipendenti, e il 45% delle grandi imprese. Se si considerano però le scoperture effettive, al netto cioè di sospensioni, esoneri e convenzioni già stipulate, si osserva che esse rappresentano circa il 23% delle quote di riserva. Entrando nel dettaglio dei dati per classe dimensionale, si nota come le imprese meno ottemperanti all'obbligo siano quelle di piccole e medie dimensioni, al di sotto dei 50 dipendenti. Infatti, la percentuale di posti effettivamente

¹¹ Totale lavoratori con disabilità che i datori di lavoro soggetti ad obbligo debbono avere alle dipendenze. Art 3 L.68/99.

¹² Mancano i dati dei prospetti informativi non inviati per mancata variazione degli obblighi.

scoperti sul totale delle quote di riserva è pari al 34% per le aziende fra i 15 e i 35 dipendenti e al 30%, per quelle tra i 35 e i 50 dipendenti; tale percentuale si riduce invece per le aziende di grandi dimensioni (21%).

Tabella 2.17 – Quote di riserva e posti disponibili per classe dimensionale delle imprese al 31.12.2012

<i>Classe dimensionale</i>	N. datori di lavoro	Quote di riserva	Disabili già assunti	Posti non coperti	Scoperture effettive ¹³
Non in obbligo	81	-	30	-	-
15-35 dipendenti	644	500	358	210	171
36-50 dipendenti	189	250	172	99	77
Più di 50 dipendenti	897	4.689	2.720	2.161	1.006
Totale	1.811	5.439	3.280	2.470	1.254

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

2.1.5. Avviamenti lavorativi

Nonostante le difficoltà contingenti, i dati presentano alcuni aspetti congiunturali interessanti, a partire dagli avviamenti¹⁴. L'interpretazione di tale fenomeno deve necessariamente considerare diverse componenti, quali la capacità di intervento da parte dei servizi, una crescita della sensibilizzazione sociale sul tema della disabilità, oltre che la composizione del sistema produttivo locale, caratterizzato da una percentuale maggioritaria di imprese di piccole dimensioni.

Nel corso del triennio il numero di assunzioni è passato dalle 208 unità del 2010 alle 274 del 2012, con un aumento percentuale pari al 31,7% (Tabella 2.21).

Il confronto con l'andamento dei dati a livello regionale nel biennio 2010-2011, mostra un tasso di crescita degli avviamenti decisamente più elevato nella provincia monzese: +19,7% a fronte di un +6,6% a livello lombardo (Tabella 2.29).

La maggioranza assoluta delle assunzioni riguarda gli uomini, anche se nel corso degli anni, la differenza tra i due generi si è dimezzata (da una differenza di 33 p.p. si passa a 15 p.p., in linea con la media regionale), e le assunzioni di donne sono aumentate quasi del 70%, a fronte di un aumento del 13% degli uomini (Tabella 2.18 e Tabella 2.19). Nel 2012 inoltre, unico anno di cui si dispone del dato, quasi la metà della assunzioni ha interessato la fascia di lavoratori tra i 36 e i 50 anni, un terzo ha riguardato gli under 35 e solamente 1 assunto su 5 ha più di 50 anni (Tabella 2.20).

Gli stranieri assunti non superano, in ciascuna annualità, la decina.

La quasi totalità degli avviati appartiene alla categoria degli invalidi civili, residuali invalidi di servizio e disabili sensoriali (Tabella 2.21).

¹³ Al netto di sospensioni, esoneri, convenzioni.

¹⁴ Si considerano avviamenti Legge 68/99 solo le assunzioni precedute da Nulla Osta nominativo o numerico e le assunzioni seguite da un computo entro 12 mesi. Le assunzioni, cioè, dove è evidente l'intento di assunzione nelle quote di riserva Legge 68/99. Nel conteggio totale sono considerate sia le assunzioni da parte di datori in obbligo che non in obbligo.

Tabella 2.18 – Avviamenti lavorativi dall'1 gennaio al 31 dicembre per sesso e anno

Sesso	2010		2011		2012	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Maschi	139	66,8	150	60,2	157	57,3
Femmine	69	33,2	99	39,8	117	42,7
Totale	208	100,0	249	100,0	274	100,0

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 2.19 – Variazione avviamenti lavorativi (2010-2012)

Sesso	Variazione 2010-2012	
	v.a.	%
Maschi	+18	+12,9
Femmine	+48	+69,6
Totale	+66	+31,7

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 2.20 - Avviamenti dall'1 gennaio al 31 dicembre 2012 per età

Classe di età	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
19-35 anni	55	35,0	38	32,5	93	33,9
36-50 anni	71	45,2	59	50,4	130	47,4
Sopra i 50 anni	31	19,7	20	17,1	51	18,6
Totale	157	100,0	117	100,0	274	100,0

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 2.21 – Avviamenti lavorativi dall'1 gennaio al 31 dicembre per tipologia di invalidità e anno (v.a.)

Tipologia di invalidità	2010	2011	2012	Variazione 2010-2012	
				v.a.	%
Invalidi civili	194	241	261	+67	+34,5
Invalidi del lavoro	8	6	5	-3	-37,5
Invalidi per servizio	-	-	-	-	-
Sensoriali	6	2	8	+2	+33,3
Totale	208	249	274	+66	+31,7

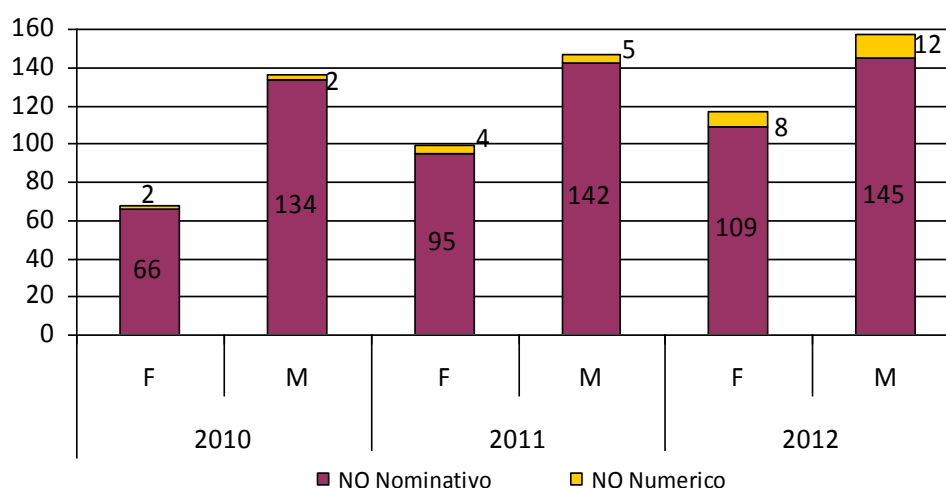
Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Per quanto riguarda la tipologia di chiamata, in tutti e tre gli anni, oltre il 90% dei lavoratori è stato avviato tramite chiamata nominativa, seguono gli avviamenti numerici (in aumento rispetto al 2010) (Tabella 2.22 e Grafico 2.3).

Tabella 2.22 – Avviamenti lavorativi dall'1 gennaio al 31 per tipologia di chiamata e anno (v.a.)

Anno	Nulla osta nominativo	Nulla osta numerico	Totale
2010	200	4	204
2011	240	9	249
2012	254	20	274

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Grafico 2.3 – Avviamenti lavorativi dall'1 gennaio al 31 dicembre per sesso, tipo di chiamata e anno

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

La nominatività della assunzioni è, peraltro, uno degli obiettivi della legge 68/99, poiché ritenuta la modalità più idonea a realizzare il principio di collocamento mirato: la possibilità concessa al datore di lavoro di scegliere il lavoratore con disabilità con un profilo maggiormente rispondente alle esigenze dell'azienda dovrebbe ragionevolmente favorire l'efficacia dell'inserimento e la stabilizzazione del rapporto di lavoro¹⁵.

L'avvio numerico è invece previsto come strumento di inserimento alternativo/integrativo alla chiamata nominativa ed è disposto dall'ufficio della Provincia in base all'ordine della graduatoria e alla valutazione della compatibilità del soggetto con le mansioni aziendali disponibili.

Gli avviamenti numerici e nominativi possono essere effettuati anche nell'ambito delle convenzioni, introdotte per favorire il raccordo tra le esigenze delle aziende e

¹⁵ La legge 68 segna un netto ampliamento delle possibilità di ricorso all'assunzione nominativa sia per le aziende private (la legge 482/68 la limitava alle mansioni di concetto, ai compiti di custodia e al personale specializzato) che per quelle pubbliche utilizzando lo strumento della convenzione. La chiamata nominativa è valida per i datori di lavoro che occupano da 15 a 30 dipendenti, per i partiti politici, per le organizzazioni sindacali e sociali e per gli enti da essi promossi; per il 60% delle assunzioni a cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti; per coloro che assumono direttamente dal centro per l'impiego ordinario del territorio di appartenenza i lavoratori da inserire con contratto di apprendistato o di formazione e lavoro o che inseriscono lavoratori iscritti da almeno 12 mesi alle liste di collocamento ordinario. Inoltre la stipula di una convenzione art. 11 permette di estendere la scelta nominativa al 100% delle assunzioni.

quelle dei lavoratori con disabilità e previsti dagli artt. 11 e 12¹⁶. L'abbandono della cultura dell'obbligo a favore del collocamento mirato ha portato a riconoscere come strumento privilegiato quello della convenzione, attraverso la quale l'ente pubblico e l'azienda definiscono un programma di inserimento articolato e graduale, mirante al conseguimento degli obblighi occupazionali.

Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna a effettuare. Tra le modalità che si possono convenire vi sono la facoltà di scelta nominativa del lavoratore con disabilità da assumere, lo svolgimento di tirocini formativi o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine e lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal CCNL.

Nello specifico, nel 2010 sono stati avviati in convenzione art. 11 122 lavoratori (pari al 58,7% degli avviati), nel 2011 172 lavoratori (pari al 69,1% degli avviati). Il numero e l'incidenza delle convenzioni sul totale degli avviati appare dunque in aumento nel biennio, in linea con quanto registrato a livello regionale dove le convenzioni passano dal 64% delle assunzioni nel 2010 al 68% nel 2011.

Nel 2012, risultano essere state stipulate 133 convenzioni di cui 9, per la prima volta, disciplinate dall'art. 14 D.Lgs. 276/03¹⁷. In particolare, questo tipo di convenzione consente all'azienda di assolvere gli obblighi previsti senza assumere direttamente presso di sé il lavoratore con disabilità. L'assunzione del lavoratore con disabilità, infatti, avviene presso cooperative sociali di tipo B, nei confronti delle quali le imprese si impegnano ad affidare commesse di lavoro tali da coprire il costo dei lavoratori inseriti e i correlati costi di produzione. Le imprese che intendono fruire di questa possibilità possono computare i lavoratori assunti dalla cooperativa come parziale assolvimento dei propri obblighi di assunzione, secondo le percentuali massime previste nell'accordo quadro.

Un altro fenomeno di rilievo è rappresentato dallo spostamento verso forme contrattuali più flessibili. Il contratto di assunzione prevalente infatti, è quello a tempo determinato, seguito dai contratti a tempo indeterminato. Le altre tipologie contrattuali rappresentano una parte residuale del totale. La crescita ha interessato soprattutto la prima tipologia contrattuale, ma dai dati osserviamo che i contratti a tempo determinato sono cresciuti soprattutto tra il 2010 e il 2011 per poi stabilizzarsi, mentre i contratti a tempo indeterminato, stabili tra 2010 e 2011, hanno preso a crescere nel 2012 (Tabella 2.23 e Tabella 2.24). Raramente, inoltre, i contratti a tempo determinato hanno una durata superiore all'anno; per la maggior parte (oltre il 70%), si tratta di contratti tra i 6 e i 12 mesi (Tabella 2.25).

¹⁶ La Legge del 24 dicembre 2007, n. 247, "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale" ha riscritto integralmente gli articoli 12 e 13 della Legge 68/99, e ha inserito due nuovi articoli nel testo normativo, il 12-bis e il 13-bis, confermando così il "sistema delle convenzioni" quale modalità privilegiata per perseguire la finalità del collocamento mirato e rafforzato il ruolo di "attore protagonista" nella gestione del collocamento da parte degli "uffici competenti".

¹⁷ L'art 14 della legge 276/03 prevede che i servizi competenti e le parti sociali possano definire convenzioni quadro su base provinciale, aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali medesime da parte delle imprese associate o aderenti. Il 3 maggio 2011 è stato siglato l'accordo quadro per la Provincia di Monza e della Brianza che è stato validato dalla Giunta Regionale Lombarda il 02 febbraio 2012 con Delibera n. 2964.

Tabella 2.23 - Avviamenti dall'1 gennaio al 31 dicembre per tipologia contrattuale e anno (v.a.)

<i>Tipo di contratto</i>	2010	2011	2012
Tempo indeterminato	94	97	119
Tempo determinato	100	139	142
Inserimento	11	9	8
Apprendistato	3	3	4
Altro	-	1	1
Totale	208	249	274

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 2.24 - Avviamenti dall'1 gennaio al 31 dicembre per tipologia contrattuale a anno (%)

<i>Tipo di contratto</i>	2010	2011	2012	Variazione 2010-2012	
				V.a.	%
Tempo indeterminato	45,2	39,0	43,4	+25	+26,6
Tempo determinato	48,1	55,8	51,8	+42	+42,0
Inserimento	5,3	3,6	2,9	-3	-27,3
Apprendistato	1,4	1,2	1,5	+1	+33,3
Altro	-	0,4	0,4	+1	-
Totale	100,0	100,0	100,0	+66	+31,7

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 2.25 - Avviamenti con contratto a tempo determinato dall'1 gennaio al 31 dicembre per durata del contratto e anno (v.a.)

<i>Durata contratti a tempo determinato</i>	2010		2011		2012	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 6 mesi	18	19,1	29	20,9	31	21,8
6 mesi - 1 anno	67	71,3	104	74,8	106	74,6
Più di un anno	9	9,6	6	4,3	5	3,5
Totale	94	100,0	139	100,0	142	100,0
<i>Durata Media (giorni)</i>	316		312		294	

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Dando uno sguardo ai tempi di lavoro, si nota come la quasi totalità dei nuovi contratti stipulati preveda un impegno a tempo parziale: infatti, a fronte di una sostanziale stabilità dei contratti full time, i contratti part-time sono aumentati di oltre il 70% in tre anni, facendo passare la loro incidenza dal 37% del 2010 al 50% del 2012 (Tabella 2.26 e Tabella 2.27).

La quasi totalità degli inserimenti lavorativi è avvenuta all'interno di imprese private. Da sottolineare che gli inserimenti in amministrazioni pubbliche, se pur

contenuti (10 nel 2010 e 15 sia per 2011 sia per 2012) sono avvenuti quasi per intero con contratti a tempo indeterminato.

Tabella 2.26 - Avviamenti dall'1 gennaio al 31 dicembre per orario di lavoro e anno (v.a.)

<i>Orario di lavoro</i>	2010	2011	2012
Part time	78	113	135
Full time	130	135	135
Totale ¹⁸	208	248	270

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 2.27 - Avviamenti dall'1 gennaio al 31 dicembre per orario di lavoro e anno (v.a.)

<i>Orario di lavoro</i>	2010	2011	2012	Variazione 2010-2012 (%)
Part time	37,5	45,6	50,0	+73,1
Full time	62,5	54,4	50,0	+3,8
Totale	100,0	100,0	100,0	+29,8

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Nel 2012, l'incidenza degli avviamenti sul totale delle persone con disabilità disponibili è pari al 14% circa (Tabella 2.28), in media rispetto alla situazione regionale del 2011, ma molto al di sotto dei risultati raggiunti da altre province (Tabella 2.29). Non vi sono scostamenti rispetto al genere, mentre si possono osservare importanti scostamenti rispetto all'età. Come si può infatti osservare dalla Tabella 2.30 gli avviati risultano più giovani rispetto ai disponibili, mentre i più penalizzati risultano gli ultra 50enni: meno di 1 su 10 iscritti ha trovato una collocazione nel 2012.

Tabella 2.28 - Incidenza percentuale del numero di avviamenti sul numero dei disabili disponibili al lavoro per anno

<i>Anno</i>	Disabili disponibili	Avviamenti	% avviamenti su disponibili
2010	1.895	208	10,98
2011	1.966	249	12,67
2012	1.995	274	13,73

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

¹⁸ Un dato mancante per il 2011 e 4 mancanti per il 2012.

Tabella 2.29 - Numero assunzioni e incidenza percentuale sul numero dei disabili disponibili al lavoro per Provincia e anno

Prov.	2009			2010			2011		
	Assunzioni	Disabili disponibili	%	Assunzioni	Disabili disponibili	%	Assunzioni	Disabili disponibili	%
BG	386	1.465	26%	466	1.740	27%	522	1.836	28%
BS	452	3.858	12%	475	4.287	11%	501	4.732	11%
CO	114	3.310	3%	156	4.299	4%	148	4.399	3%
CR	136	1.332	10%	149	1.439	10%	151	1.491	10%
LC	296	510	58%	306	621	49%	321	605	53%
LO	111	795	14%	88	884	10%	111	919	12%
MN	108	1.401	8%	141	1.356	10%	137	1.542	9%
MI	1.587	9.181	17%	1.513	7.736	19%	1.525	7.079	21%
MB	--	--	--	208	1.895	11%	249	1.966	13%
PV	91	4.006	2%	87	3.516	2%	146	3.556	4%
SO	68	674	10%	59	734	8%	97	850	11%
VA	292	5.056	6%	348	2.546	14%	351	2.613	13%
Totale	3.641	31.588	12%	3.996	31.053	13%	4.259	31.588	13%

Fonte: Regione Lombardia, elaborazioni su dati Isfol

Tabella 2.30 - Incidenza percentuale del numero di avviamenti sul totale dei disponibili per classe di età nel 2012

Classe di età	Avviamenti		Disponibili		% assunti su disponibili
	V.a.	%	V.a.	%	
18-35 anni	93	33,9%	524	26,2%	17,7
35-50 anni	130	47,4%	893	44,8%	14,6
>50	51	18,6%	578	29,0%	8,8
Totale	274	100,0%	1.995	100,0%	13,7

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 2.31 - Tirocini¹⁹ attivati presso datori di lavoro pubblici o privati, per tipologia di invalidità, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)

	2010	2011
Datori di lavoro privati	62	50
Datori di lavoro pubblici	-	3
Totale	62	53

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

¹⁹ Finalizzati all'assunzione

2.1.6. Risoluzione rapporti di lavoro

Dopo aver presentato i dati legati ad iscrizioni, disponibilità e avviamenti, le informazioni sulle risoluzioni del rapporto di lavoro delle persone con disabilità contribuiscono a fornire un quadro esaustivo dei dati di flusso caratterizzanti le annualità considerate.

Tra il 2010 e il 2011, le risoluzioni segnalate sono passate da 226 a 184, in diminuzione quindi di 42 unità. (Tabella 2.32). Nel 2012 però, i licenziamenti sono ritornati ad aumentare raggiungendo quota 239: 13 in più rispetto al 2010 e 55 in più rispetto al 2011. A determinare tale inversione di tendenza sono le risoluzioni di rapporti a tempo indeterminato, aumentate di 23 unità rispetto al 2010 e di 56 unità dal 2011; le risoluzioni dei rapporti a tempo determinato invece continuano a diminuire. Inoltre, la percentuale maggiore di risoluzioni interessa gli uomini - 60% del totale - e i lavoratori a tempo indeterminato.

Nel 2011 (unico anno di cui si dispone di questo dato), la motivazione prevalente addotta per la cessazione dei rapporti sono le dimissioni, seguiti dai licenziamenti collettivi e dai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. Non è purtroppo possibile approfondire ulteriormente tale dato.

Infine, ricordiamo che le uscite dal lavoro non sono immediatamente confrontabili con le assunzioni, in quanto comprendono anche le cessazioni di persone divenute inabili nel corso di rapporti di lavoro già in essere.

Tabella 2.32 – Risoluzione dei rapporti di lavoro dall'1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)

Tipo di contratto	2010			2011			2012		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Contratti a tempo indeterminato	128	65	193	110	50	160	135	81	216
Contratti a tempo determinato	21	10	31	10	12	22	9	10	19
Contratti di inserimento	-	2	2	1	-	1	2	-	2
Contratti di apprendistato	-	-	-	-	1	1	2	-	2
Totale	149	77	226	121	63	184	148	91	239

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

2.1.7. Esoneri parziali e sospensioni

Ad incidere sulla riduzione della platea potenziale di avviamenti sono da un lato le sospensioni temporanee degli obblighi di assunzione - per le imprese interessate dal trattamento straordinario di integrazione salariale o che ricorrono ai contratti di solidarietà o per la durata della procedura di mobilità - e dall'altro gli esoneri parziali, concessi a quei datori di lavoro privati ed enti pubblici che non possono occupare l'intera percentuale di persone con disabilità prevista dalla legge, per i quali è previsto

un contributo al Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili²⁰ (art. 14, Legge 68/99).

Le pratiche di esonero parziale, autorizzate nella provincia di Monza e Brianza nel corso di uno stesso anno, si sono ridotte tra il 2010 e il 2011, passando dalle 42 a 36, con conseguente riduzione dei posti per i quali è stato concesso l'esonero: da 198 a 135 (Tabella 2.33). Nel 2012 però, il trend si inverte e le pratiche autorizzate aumentano notevolmente superando i valori del 2010 e attestandosi a quota 52, e interessando 281 persone con disabilità. L'ammontare complessivo degli esoneri attivi al 31 dicembre 2012 risulta pari a 72, per un totale di 388 posti esonerati.

Le sospensioni autorizzate dagli uffici competenti - nel corso dello stesso anno - più che raddoppiano nel triennio, passando dalle 32 del 2010 alle 79 del 2011, così come le persone coinvolte passano da 149 a 374 (Tabella 2.34). L'ammontare complessivo delle sospensioni attive al 31 dicembre 2012 è pari a 77, per un totale di 334 posti esonerati.

Tabella 2.33 – Esoneri parziali²¹ dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)

<i>Esoneri</i>	2010	2011	2012	Variazione (v.a.) 2010-2012
N. richieste	42	36	n.d.	n.d.
di cui numero pratiche autorizzate	42	36	52	+10
N. disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate	198	135	281	+83

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 2.34 - Sospensioni temporanee²² dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)

<i>Sospensioni</i>	2010	2011	2012	Variazione (v.a.) 2010-2012
N. richieste	32	44	n.d.	n.d.
di cui numero pratiche autorizzate	32	44	79	47
N. disabili interessati rispetto alle pratiche autorizzate	149	256	374	225

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

L'articolo 17, comma 1, della Legge 68/99, prevede che le imprese, sia pubbliche sia private, qualora partecipino a gare di appalto pubbliche o intrattengano rapporti giuridici sia di natura convenzionale sia di concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenute a presentare alle stesse, pena l'esclusione, una preventiva dichiarazione del legale rappresentante, che attesti l'osservanza delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità. Nell'arco di due anni, il numero delle certificazioni di ottemperanza rilasciate sul territorio monzese aumenta notevolmente, passando dalle 303 del 2010 alle 742 del 2012 (Tabella 2.35).

²⁰ Il contributo è pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

²¹ Ex. Art. 5 comma 4

²² Art. 3 comma 5

Tabella 2.35 – Certificazioni di ottemperanza dal 1 gennaio al 31 dicembre

<i>Certificazioni</i>	2010	2011	2012	Variazione 2010-2012
Richieste	303	606	742	439
Rilasciate	303	606	742	439

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

2.2. Il punto di vista delle aziende

2.2.1. Le motivazioni all'assunzione

Abbiamo chiesto ai referenti delle aziende intervistate quali fossero le motivazioni prevalenti nella decisione di assumere lavoratori con disabilità e dalle risposte otteniamo un quadro articolato che riflette la tipologia e la dimensione di impresa. Per le cooperative sociali prevalgono le ragioni solidaristiche: sono mosse principalmente da un dovere di solidarietà, dall'ispirazione ai principi di integrazione e dalla promozione di una cultura dell'inclusione di cui si fanno carico.

Sullo stesso piano si pongono le piccole imprese sotto i 15 addetti che pur non avendo l'obbligo di copertura della quota di riserva hanno assunto un lavoratore con disabilità motivando con ragioni prevalentemente solidaristiche e di vicinanza al mondo della disabilità.

Tra le imprese invece che ricadono sotto gli obblighi della legge 68/1999 quasi tutte adducono come motivazione principale la volontà di ottemperare ad un obbligo di legge, ma mentre le piccole esprimono anche un richiamo al dovere di solidarietà, quelle più strutturate fanno maggiore riferimento alla necessità di assumere lavoratori con disabilità che rispondano alle qualifiche professionali ricercate.

Sembrerebbe quindi che nelle imprese più piccole, oltre all'obbligo di legge, sia più avvertita che in quelle più grandi la spinta solidaristica, favorita da una maggiore prossimità con il lavoratore con disabilità e da una maggiore flessibilità nell'adattare la mansione lavorativa alle caratteristiche della persona con disabilità. Nelle imprese più grandi invece è maggiore la preoccupazione di ricercare figure professionali idonee alle mansioni lavorative disponibili.

"La motivazione principale che ci ha portato all'inserimento della persona disabile è sicuramente l'ottemperanza di un obbligo di legge ed in secondo luogo per dovere di solidarietà, visto che la mansione da ricoprire non comporta grosse difficoltà e l'inserimento risulta facile anche per un disabile" (piccola impresa metalmeccanica con 45 addetti).

2.2.2. Ostacoli e criticità all'inserimento lavorativo

Una volta presa la decisione di inserire una o più persone con disabilità nella propria azienda il datore di lavoro si trova ad affrontare il processo di inserimento lavorativo incontrando alcune difficoltà. Dalle interviste effettuate emerge un quadro articolato: le difficoltà incontrate dipendono da diversi fattori tra cui le caratteristiche umane e caratteriali del lavoratore con disabilità, il tipo di mansione o di qualifica professionale richiesta, le dimensioni dell'impresa, il clima di accoglienza che si è riusciti a consolidare nel tempo.

Le cooperative sociali sono più attrezzate nell'accoglienza. Rilevano alcune difficoltà soprattutto per il fatto di inserire persone con gravi disabilità: spesso si tratta di soggetti con disabilità psichiche, ma l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità rientra nelle loro finalità e hanno consolidato procedure e sistemi di accompagnamento che riducono notevolmente gli eventuali ostacoli. Ciò nonostante, lamentano il fatto che in qualche caso i servizi territoriali indirizzano al lavoro persone non idonee al lavoro.

"Essendo noi una cooperativa sociale ed avendo la nomea di azienda protetta, le persone che a volte ci propongono, non sono in grado di lavorare, fisicamente. Noi arriviamo a fine tirocinio e ci troviamo a dire che sono persone che non possono svolgere un percorso lavorativo, di inserimento" (cooperativa sociale di tipo B).

Le aziende più piccole sono quelle che dichiarano meno ostacoli nel percorso di inserimento lavorativo. All'inizio si verifica qualche imbarazzo legato soprattutto al pregiudizio e alla non conoscenza del disagio psichico o della disabilità, ma poi l'ambiente più familiare è in grado di integrare ed assorbire più rapidamente la diversità.

Nelle aziende più grandi e strutturate si pone principalmente il problema di compatibilità del lavoratore con disabilità con la mansione da ricoprire. L'ostacolo principale è cercare di inserire il lavoratore con disabilità in una mansione già esistente, cercando di adattare le condizioni lavorative alle sue esigenze, con il minor impatto possibile sull'assetto organizzativo.

Per esempio, maggiori ostacoli vengono segnalati nell'inserimento di lavoratori con disabilità nei reparti di produzione dove è richiesto l'orario di lavoro a ciclo continuo su più turni. Si pone allora un problema di conciliazione dei tempi che deve tener conto delle esigenze psico-fisiche del lavoratore con disabilità e dell'assetto organizzativo della produzione; si concorda quindi una riduzione dell'orario di lavoro e l'esonero del lavoratore con disabilità dalla turnazione, in primo luogo da quella notturna.

I problemi di inserimento lavorativo aumentano notevolmente quando si tratta di ricoprire mansioni ad alta specializzazione.

2.2.3. Misure e azioni per favorire l'inserimento lavorativo

Per far fronte alle difficoltà iniziali dell'inserimento lavorativo vengono attivate procedure di accoglienza e di accompagnamento: il più delle volte misure informali senza prevedere azioni specifiche, altre volte misure più strutturate che prevedono interventi di tutoraggio e di monitoraggio.

In primo luogo dobbiamo considerare che lo strumento della dote lavoro consente di strutturare meglio gli interventi di accompagnamento. La formula è quella del tirocinio che consente un inserimento graduale e controllato. È prevista quasi sempre la figura di un tutor esterno messo a disposizione dall'ente gestore della dote.

"La persona disabile viene supportata nei primi mesi dai tutor dell'ente che ha gestito l'inserimento attraverso la dote lavoro. Essi diradano la loro frequenza in azienda nel corso del tirocinio. Per alcuni casi problematici (comportamenti aggressivi, conflitti verbali con i colleghi, ecc.) l'azienda ha dovuto richiedere un supporto aggiuntivo che è stato concesso" (Piccola impresa nel settore della consulenza immobiliare).

Nelle cooperative sociali nei casi di disabilità psichica viene affiancato al lavoratore con disabilità un tutor interno. Anche nelle realtà aziendali più strutturate viene messo a disposizione nelle fasi iniziali e per i casi più problematici un tutor aziendale.

Si dedica molta cura all'assegnazione della mansione operativa da attribuire al lavoratore con disabilità e, quando vi è il supporto di una dote lavoro, si condivide la scelta operativa con l'ente gestore della dote.

Altri accorgimenti sono riconducibili a piccole attenzioni, piccoli aggiustamenti che possono facilitare l'inserimento, come adattamenti di orario, esoneri dai turni, piccoli adattamenti della postazione di lavoro.

In un caso abbiamo rilevato un servizio di assistenza sociale interno all'azienda che interviene nel caso si verificano delle problematiche.

"L'azienda ha al suo interno un servizio di assistenza sociale, attivo mezza giornata alla settimana, che può costituire un supporto per il personale disabile che ne richieda l'intervento" (Media impresa nel settore chimico-farmaceutico).

In un altro caso abbiamo rilevato un protocollo interno che attribuisce a determinate figure del personale interno l'onere dell'accompagnamento e del sostegno all'inserimento lavorativo dei lavoratori con disabilità.

"L'azienda ha un sistema di certificazione integrale, all'interno del quale è prevista l'attribuzione dell'onere dell'accoglimento e dell'inserimento a 4 dipendenti di riferimento, nel caso si manifestino delle situazioni particolarmente problematiche" (media impresa nella gestione dei servizi pubblici).

Nella maggioranza dei casi tuttavia l'inserimento lavorativo non è supportato da interventi specifici ma viene garantito attraverso forme di affiancamento informali con personale interno individuato in base al reparto e alla mansione assegnata. Si tratta degli stessi referenti che vengono affiancati ai nuovi assunti.

Abbiamo chiesto alle aziende intervistate se avessero attivato delle iniziative di sensibilizzazione sul tema della disabilità rivolte ai propri dipendenti. Nella quasi totalità dei casi non abbiamo rilevato iniziative specifiche rivolte ai dipendenti perché ritenute non necessarie. In qualche caso si è circoscritto l'intervento ai colleghi più strettamente in contatto con la persona con disabilità, in altri si è intervenuti solo sul referente del servizio o sul caporeparto. Un'azienda ha trattato il tema della disabilità in termini di sicurezza nell'ambito della formazione prevista dalla L. 626.

"(...) durante lo svolgimento dei corsi sul tema della sicurezza (L.626) sono state trattate le tematiche con un'attenzione particolare alla disabilità (es. comportamento da tenere in caso di pericolo e referente in tema di sicurezza). Durante il corso, tenuto da un professionista esterno, il disabile è stato affiancato da un'assistente sociale" (piccola impresa metalmeccanica).

Altro fattore di ostacolo per l'inserimento lavorativo di una persona con disabilità è la presenza di impedimenti all'accesso e alla mobilità interna all'azienda. Dalle interviste effettuate nessuna azienda ha dichiarato di aver apportato modifiche strutturali, né tecnologiche, né organizzative per favorire l'inserimento delle persone con disabilità, adducendo che tali adeguamenti non erano necessari.

3. IMPATTO E SVILUPPO DEL PIANO TRIENNALE L.I.F.T.

La Provincia di Monza e della Brianza, in attuazione della normativa regionale del 2003²³, ha approvato con deliberazione n. 8 del 27 gennaio 2010²⁴ il "Piano LIFT – Lavoro, Integrazione, Formazione, Territorio": il primo Piano Provinciale per l'occupazione delle persone con disabilità di Monza e della Brianza. Il Piano definisce le azioni e le risorse relative all'annualità 2010, in una cornice di programmazione più ampia che comprende tutto il triennio 2010-2012.

Con il Piano LIFT, la Provincia ha l'obiettivo di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, insieme alle migliori condizioni per lo sviluppo locale. Il principio ispiratore del Piano è quello di rafforzare gli interventi a favore dell'occupabilità e intensificare gli sforzi per consolidare l'occupazione effettiva delle persone con disabilità una volta entrati nel mondo del lavoro.

Il Piano LIFT, in particolare, prevede la predisposizione di percorsi personalizzati di inserimento per i soggetti con disabilità, da realizzarsi con il supporto di Enti accreditati al lavoro, Afol, cooperative sociali, unità di offerta socio-sanitaria, Comuni che gestiscono i servizi per l'integrazione lavorativa dei soggetti con disabilità, associazioni di solidarietà familiare e organizzazioni di volontariato.

Il piano si concretizza attraverso il "sistema dote", quale canale privilegiato per accedere all'offerta dei servizi erogati da enti accreditati e ai dispositivi messi a bando direttamente dalla Provincia.

3.1. I dati del triennio

Nel Piano Provinciale LIFT sono individuabili tre grandi aree di intervento.

La prima comprende tutti gli interventi volti a favorire gli inserimenti lavorativi e la riqualificazione professionale grazie al sistema dote. La dote lavoro-ambito disabilità è un insieme di risorse di cui dispone l'individuo con disabilità per l'accesso all'offerta dei servizi. Attraverso l'assegnazione della dote, la Provincia da un lato spinge verso percorsi personalizzati e dall'altro si prefigge l'obiettivo di responsabilizzare i singoli e la famiglia verso un'integrazione lavorativa reale.

La seconda area di intervento riguarda gli incentivi alle imprese che assumono persone con disabilità. Gli incentivi riguardano inoltre attività volte al miglioramento del posto di lavoro (interventi di ristrutturazione, acquisto di arredi ergonomici, introduzione tecnologie di telelavoro), all'aumento dell'accessibilità del lavoratore al luogo di lavoro (interventi edili per abbattimento di barriere architettoniche, adeguamento macchinari e attrezzature di lavoro), alla mobilità sul territorio (come adeguamento mezzi di trasporto usati per motivi di lavoro, adattamento taxi per trasporto persone con disabilità, adattamento auto persona con disabilità).

La terza area comprende tutte quelle iniziative di rilevanza strategica per l'accompagnamento, il miglioramento e la riqualificazione del sistema, complementari all'attuazione dei percorsi volti all'inserimento lavorativo e formativo. Vi rientrano attività quali la diffusione del sistema Match, azioni di sostegno alla creazione di nuovi

²³ D.D.U.O. n. 2343 del 12 marzo 2010. Adempimenti attuativi di cui alla D.G.R. 10603/09 "Linee di indirizzo a sostegno delle iniziative in favore dell'inserimento socio-lavorativo delle persone disabili (ll.rr. nn. 13/03 e 21/03)" – Presa d'atto dei piani provinciali – Annualità 2010.

²⁴ Delibera di giunta n. 8/2010 - atti n. 2620/2010/15.4/2010/1.

contesti imprenditoriali finalizzati all'integrazione di particolari forme di disabilità, azioni finalizzate all'incremento dell'occupazione delle persone con disabilità tramite progetti innovativi/sperimentali, azioni di ricerca, sensibilizzazione e diffusione di buone prassi che prevedono la realizzazione, il consolidamento e la razionalizzazione della rete sportelli sul territorio provinciale.

Infine, una piccola quota di risorse è riservata ad attività di assistenza tecnica a garanzia dell'efficacia e dell'efficienza del sistema: definizione del Piano Provinciale e progettazione esecutiva dei dispositivi, segreteria, gestione contabile/amministrativa, coordinamento tecnico, monitoraggio e valutazione degli interventi.

3.1.1. Le risorse finanziarie impegnate

La Tabella 3.1 riporta il riepilogo, per area di intervento, delle risorse stanziare inizialmente per ciascuna annualità: il fondo iniziale messo a disposizione per il Piano aumenta di circa 200mila euro nel 2011 per poi decrescere leggermente nel 2012. L'area che maggiormente beneficia di tale aumento è quella degli incentivi (che quasi vedere raddoppiare le risorse), seguita dall'area dell'assistenza tecnica.

Tabella 3.1 – Riepilogo finanziario Piano Lift – importo iniziale

Attività Piano LIFT	Annualità			Variazione 2010-2012	
	2010	2011	2012	€	%
Sistema dotale	€ 1.006.465,64	€ 1.032.668,60	€ 1.038.098,80	+31.633,16	+3,1
Incentivi alle imprese	€ 125.052,19	€ 250.000,00	€ 238.000,00	+112.947,81	+90,3
Azioni di sistema	€ 226.303,57	€ 240.000,00	€ 227.500,00	+1.196,43	+0,5
Assistenza tecnica	€ 150.869,50	€ 213.707,87	€ 211.031,41	+60.161,91	+39,9
Totale	€ 1.508.690,90	€ 1.736.376,47	€ 1.714.630,21	+205.939,31	+13,7

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Gli interventi messi in atto dal Piano Lift nel 2011 e nel 2012 hanno potuto però contare su una disponibilità finanziaria superiore a quella assegnata inizialmente in virtù degli stanziamenti residui non spesi negli anni precedenti e rimessi interamente a disposizione del Piano (Tabella 3.2).

Tabella 3.2 – Riepilogo finanziario Piano Lift – importo rimodulato

Attività Piano LIFT	Annualità			Variazione 2010-2012	
	2010	2011	2012	€	%
Sistema dotale	€ 937.203,90	€ 1.059.100,60	€ 1.104.670,82	+167.466,92	+17,9
Incentivi alle imprese	€ 206.400,00	€ 260.000,00	€ 238.000,00	+31.600,00	+15,3
Azioni di sistema	€ 214.216,57	€ 230.000,00	€ 227.500,00	+13.283,43	+6,2
Assistenza tecnica	€ 150.869,50	€ 213.707,87	€ 211.031,41	+60.161,91	+39,9
Totale	€ 1.508.689,97	€ 1.762.808,47	€ 1.781.202,23	+272.512,26	+18,1

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

La Tabella 3.4 riporta nel dettaglio la distribuzione delle risorse rimodulate, e quindi effettivamente a disposizione di ciascun intervento, stanziata dal piano LIFT nei tre anni di attuazione.

Dal prospetto si evince l'aumento delle risorse a disposizione del piano nell'arco dei tre anni: da 1.508.689,97 € del 2010 si passa a 1.781.202,23 € del 2012, pari ad un aumento totale di 272.512,26 €.

Non solo aumentano le risorse finanziarie messe a disposizione, ma vengono introdotti nuovi interventi. Rispetto al 2010, nel 2011 vengono infatti introdotte:

- Le doti per persone con disabilità coinvolte in *processi di crisi aziendali* e i *relativi bonus aziendali*. Considerato che nell'attuale situazione di crisi occupazionale anche i lavoratori con disabilità sono coinvolti nei processi di riconversione aziendale e nel ricorso agli ammortizzatori sociali, è stata per loro pensata una dote ad hoc che possa utilizzare un mix di strumenti previsti dal piano, a partire dalla valutazione del potenziale per arrivare a quelli propri della dote inserimento lavorativo. Questi lavoratori infatti, pur non essendo disoccupati, di fatto necessitano di servizi per sostenere un loro reimpiego, tenendo conto da un lato delle loro esperienze pregresse e dall'altro delle mutate mansioni di lavoro. Parimenti, è prevista una premialità per le aziende che assumono lavoratori con disabilità in sovrquota al proprio obbligo, in uscita da altre aziende (per mobilità o licenziamento);
- *le premialità agli enti accreditati* firmatari del PIP, qualora la dote (inserimento lavorativo) si concluda con l'assunzione del destinatario, con bonus monetari differenziati a seconda che il contratto stipulato sia a tempo determinato (500 €) o indeterminato (1.000 €);
- *la formazione on the job*: sono previsti rimborsi alle aziende per la realizzazione di interventi formativi "on the job" a favore di lavoratori con disabilità assunti a tempo indeterminato o determinato superiore a 12 mesi, al fine di meglio adattare le competenze possedute con il nuovo contesto aziendale;
- *la promozione della Convenzioni Quadro ex art. 14 D.Lgs. 276/03*, finalizzata all'integrazione lavorativa di persone con disabilità presso le cooperative sociali di tipo B e i loro consorzi, nei confronti delle quali le imprese si impegnano ad affidare commesse di lavoro;
- *corsi di formazione e aggiornamento rivolti agli operatori* degli enti accreditati, al fine di consentire l'omogeneizzazione di metodologie, strumenti, prassi.

A questi interventi, si aggiungono nel 2012:

- *le doti inserimento lavorativo post DDIF*, destinate alla presa in carico di giovani usciti dai percorsi DDIF;
- *le doti inserimento per gli iscritti avviabili numericamente*, al fine di facilitarne la presa in carico, da parte dei servizi accreditati.

In ciascuna annualità, la parte preponderante delle risorse è stata destinata all'area del **sistema dotale**, passata da 937.203,90 € nel 2010 a 1.104.670,82 € nel 2012, e pari a più del 60% delle risorse a disposizione. Il restante 40% viene più o meno equamente ripartito tra gli incentivi alle imprese, le azioni di sistema e l'assistenza tecnica (Tabella 3.3).

Tabella 3.3 – Ripartizione risorse rimodulate Piano Lift per anno e area (%)

Attività Piano LIFT	Annualità		
	2010	2011	2012
Sistema dotale	62,1	60,1	62,0
Incentivi alle imprese	13,7	14,7	13,4
Azioni di sistema	14,2	13,0	12,8
Assistenza tecnica	10,0	12,1	11,8
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Entrando nel dettaglio delle singole aree osserviamo che, per quanto riguarda le doti, vi è stato nel triennio un progressivo aumento delle risorse destinate alle doti per l'inserimento lavorativo (+64.216,82 €) e per il sostegno all'occupazione delle persone con disabilità psichica occupati in cooperative sociali (+112.544,00 €), in quanto il budget assegnato nella prima annualità si è dimostrato insufficiente rispetto al numero dei soggetti inseriti. I disabili psichici²⁵ sono considerati la fascia più debole per il collocamento mirato e le cooperative sociali di tipo B rappresentano il contesto lavorativo in cui i disabili psichici trovano la loro maggiore collocazione. La dote intende dunque perseguire l'obiettivo di favorire l'assunzione e il mantenimento del posto di lavoro di disabili psichici nelle cooperative sociali, compensandone la minor produttività con specifici sostegni finanziari.

Nel triennio, vi è stata invece una riduzione delle risorse per le doti di valutazione del potenziale dei nuovi iscritti (-31.200,00 €) e per il sostegno all'occupazione dei disabili deboli²⁶ (-123.093,90 €).

Gli **incentivi alle imprese** sono passati da 206.400,00 € a 238.000,00 €, con una rimodulazione nel triennio a favore soprattutto dell'adattamento dei nuovi posti di lavoro e, in misura minore, della formazione on the job, a scapito degli incentivi all'assunzione.

Infine, l'area delle **azioni di sistema**, vede incrementare l'importo di tutte le singole voci, ad eccezione delle azioni per la diffusione del sistema Match che vedono una riduzione di risorse pari a 10.000 €. Le voci invece che vedono il maggior aumento di fondi nei tre anni si riferiscono alla creazione dei nuovi rami di impresa e alle azioni di sensibilizzazione e ricerca.

²⁵ Il Piano L.I.F.T. considera disabile psichico la persona in età lavorativa affetta da minorazione psichica o portatrice di handicap intellettivo la cui riduzione della capacità lavorativa sia superiore al 45% accertata dalle commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, prevista dall'art. 1 L.68/99, in conformità della tabella delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata ai sensi dell'art. 2 D.Lgs 23/11/1988 n.509 Ministero della Salute.

²⁶ Sono state individuate dal Piano come "deboli" le seguenti categorie di persone: persone in età lavorativa affette da menomazioni psichiche e portatori di handicap intellettivo con una percentuale di riduzione delle capacità lavorative superiore al 45%; persone in età lavorativa affette da menomazioni fisiche e sensoriali che comportino una riduzione delle capacità lavorative pari o superiori al 79%, compresi i non vedenti colpiti da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore a 1/20 a entrambi gli occhi.

Tabella 3.4 – Dettaglio risorse economiche destinate²⁷ dal Piano LIFT nel triennio

Interventi		2010	2011	2012	Variazione 2010-12
Sistema dotale	Doti valutazione potenziale	204.800,00 €	200.032,00 €	173.600,00 €	-31.200,00 €
	Dote inserimento lavorativo	326.854,00 €	389.068,60 €	391.070,82 €	+64.216,82 €
	Dote inserimento lavorativo (post DDIF)	n.a.	n.a.	45.000,00 €	-
	Dote inserimento lavorativo (numerica)	n.a.	n.a.	20.000,00€	-
	Premialità inserimenti lavorativi	n.a.	20.000,00 €	20.000,00 €	-
	Doti disabili coinvolti in processi di crisi aziendali	n.a.	50.000,00 €	45.000,00 €	-
	Bonus aziende coinvolte in processi di crisi aziendali	n.a.	-	15.000,00 €	-
	Totale doti inserimento	531.654,00 €	659.100,60 €	709.670,82 €	+178.016,82 €
	Sostegno all'occupazione per disabili psichici occupati in cooperative sociali	167.456,00 €	280.000,00 €	280.000,00 €	+112.544,00 €
	Sostegno all'occupazione disabili deboli	238.093,90 €	120.000,00 €	115.000,00 €	-123.093,90 €
	Totale doti sostegno	405.549,90 €	400.000,00 €	395.000,00 €	-10.549,90 €
	Totale sistema dotale	937.203,90 €	1.059.100,60 €	1.104.670,82 €	+167.466,92 €
Incentivi alle imprese	Incentivi all'assunzione		253.232,00 €	210.000,00 €	-
	Formazione on the job		2.000,00 €	8.000,00 €	-
	Adattamento posti di lavoro		4.768,00 €	20.000,00 €	-
	Totale incentivi	206.400,00 €	260.000,00 €	238.000,00 €	+31.600,00 €
Azioni di sistema	Supporto SOD – Match azienda	100.000,00 €	90.000,00 €	90.000,00	-10.000,00 €
	Sostegno inserimento disabili sensoriali	24.216,57 €	30.000,00 €	30.000,00 €	+5.783,43 €
	Corsi di formazione e aggiornamento operatori enti accreditati	n.a.	10.000,00 €	7.500,00 €	-
	Creazione nuovi rami d'impresa	80.000,00 €	40.000,00 €	40.000,00 €	-40.000,00 €
	Promozione convenzioni quadro ex art.14	n.a.	20.000,00 €	20.000,00 €	-
	Azioni di sensibilizzazione	10.000,00 €	40.000,00 €	40.000,00 €	+13.283,43 €
	Totale Sistema	214.216,57 €	230.000,00 €	227.500,00 €	+227.500,00 €
Assistenza Tecnica	150.869,50 €	213.707,87 €	211.031,41 €	+60.161,91 €	
TOTALE	1.508.689,97 €	1.762.808,47 €	1.781.202,23 €	+272.512,26 €	

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

²⁷ Gli importi fanno riferimento all'ultime rimodulazione effettuata, per ciascun anno di riferimento.

Al di là dei dati quantitativi, è importante sottolineare anche le innovazioni qualitative che hanno migliorato la gestione degli interventi.

La principale modifica introdotta nel corso degli anni ha riguardato soprattutto le modalità di *prenotazione* delle doti. Al fine di evitare il fenomeno dell'*"accaparramento"*, la possibilità di prenotazione delle doti è stata vincolata alla disponibilità di figure professionali qualificate che dedichino, al momento della prenotazione, almeno un'ora di tempo alla persona destinataria della dote. In tal modo le prenotazioni delle doti sono state vincolate all'effettiva capacità di gestione delle persone con disabilità.

Inoltre nel 2011 l'assegnazione delle doti è avvenuta in due momenti distinti e non in un'unica tornata. Permanendo comunque delle difficoltà, al fine di garantire un'equa distribuzione delle doti sul territorio, nonché di facilitare la costruzione di reti territoriali, l'annualità 2012 ha previsto la *territorializzazione* delle doti inserimento: i fondi destinati alla dote inserimento sono stati suddivisi sui 5 ambiti di zona, proporzionalmente al numero di persone iscritte alle liste legge 68/99. Gli enti accreditati alla gestione hanno potuto concorrere liberamente alla prenotazione delle doti per i cittadini di ogni ambito.

3.1.2. Le doti erogate

Il numero di enti accreditati per la gestione delle doti è sceso leggermente tra il 2010 e il 2012. Non tutti gli enti iscritti a catalogo sono stati poi però parte attiva nella gestione delle doti. Solamente 8 hanno gestito delle doti nel 2010 e 10 nel 2011 e nel 2012 (Tabella 3.5).

Le doti lavoro accettate sono aumentate significativamente nel triennio: sono passate da 122 nel 2010 a 196 nel 2012 (Tabella 3.6). Entrando nello specifico di ogni singola dote (Tabella 3.7), l'andamento del numero di PIP attivati segue quello delle relative risorse stanziare: aumentano infatti i destinatari delle doti inserimento lavorativo (da 46 a 115) e delle doti a sostegno di disabili psichici (da 35 a 40), diminuiscono i fruitori delle doti sostegno disabili deboli (da 41 a 31). Infine le doti di valutazione del potenziale aumentano tra il 2010 e il 2011 per poi scendere nel 2012. Le doti erano 364 nel 2010, sono scese a 271 nel 2012.

Tabella 3.5 – Enti Gestori accreditati per anno

<i>Ente</i>	2010	2011	2012
Afol Monza Brianza	X	X	X
Afol Nord Ovest	X	X	X
Brianza Formazione Lavoro e Sviluppo Scarl.	X	X	X
Careercounseling		X	X
Centro Regionale Formazione e Studi Coop.	X		
Consorzio Desio Brianza	X	X	X
Consorzio Idea- Agenzia per il lavoro	X	X	X
Consorzio Mestieri	X	X	X
Consorzio S.i.r. – Solidarietà in rete	X	X	X
CS&L – consorzio sociale	X	X	X
Euroservyce S.c.s. Onlus		X	
Fondazione San Benedetto	X	X	
Immaginazione e Lavoro		X	X
Obiettivo Lavoro Spa		X	
Offerta Sociale	X	X	X
Scuola agraria del parco di Monza	X	X	X
Umana	X		
Totale	13	15	12

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 3.6 – PIP presentanti e accettati per Ente gestore e anno

<i>Ente gestore</i>	2010		2011		2012	
	Presentati	Accettati	Presentati	Accettati	Presentati	Accettati
Afol Monza Brianza	-	-	8	8	27	26
Afol Nord Ovest	1	1	-	-	-	-
Brianza Formazione Lavoro	25	25	13	12	3	3
CarrerCounseling	-	-	-	-	8	7
Cons. Desio Brianza	37	37	20	19	59	59
Cons. Mestieri	29	26	18	18	24	19
Consorzio Sir	3	1	22	20	36	35
CS&L	12	12	20	20	16	16
Fond. S. Benedetto	3	3	7	7	-	-
Immaginazione e Lavoro	-	-	2	2	1	1
Offerta sociale	17	17	19	18	21	20
Scuola Agraria parco Monza	-	-	7	7	10	10
Totale	127	122	136	131	205	196

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 3.7 – Doti erogate per tipologia, esito occupazionale e anno

Tipologia di dote	2010		2011		2012 ²⁸
	Doti erogate	Esito occupaz. positivo	Doti erogate	Esito occupaz. positivo	Doti erogate
Inserimento lavorativo	46	13	50	19	115
Sostegno disabili deboli	41	37	32	24	31
Psichici in coop. soc.	35	34	40	37	40
Crisi aziendali	n.a.	n.a.	11	5	10
Valutazione potenziale	364	n.d.	391	n.d.	271

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

3.2. Il punto di vista degli operatori

3.2.1. Il valore aggiunto del Piano L.I.F.T.

Tutti gli operatori intervistati danno una valutazione positiva del Piano LIFT e rilevano quasi tutti, con accenti diversi, un miglioramento di efficacia degli interventi rispetto a quando era la Provincia di Milano a gestire la programmazione.

Questo perché da un lato la riterritorializzazione degli interventi su una provincia più piccola ha facilitato una maggiore integrazione dei servizi e un rapporto più diretto con l'istituzione provinciale e dall'altro perché il Piano LIFT, seppur mutuato dal modello operativo del Piano Emergo della Provincia di Milano, ha saputo ben interpretare il territorio e ha introdotto alcuni elementi di innovazione che sono stati ben recepiti.

A giudizio di molti operatori intervistati, il Piano LIFT ha contribuito significativamente nello spingere gli attori della rete a lavorare insieme, con effetti positivi sul livello di integrazione dei servizi territoriali.

“Negli ultimi anni si sono intensificati i progetti comuni, i tavoli di lavoro e i momenti di riflessione condivisi” (ente accreditato).

C'è chi mette in guardia dal rischio di promuovere delle co-progettazioni tra più soggetti, senza adeguare le risorse messe in campo alla complessità degli interventi richiesti. In altre parole è difficile promuovere co-progettazioni sensate, in cui ognuno dei soggetti partecipanti contribuisce con proprie risorse e competenze senza prevedere risorse e strumenti di coordinamento adeguati alla complessità di una gestione condivisa.

Il rischio evidenziato è che essendo limitate le risorse dedicate, gli interventi si traducano in una sommatoria di azioni distinte dentro una logica di “spartizione” dei compiti che non produce collaborazioni efficaci né sinergie reali.

“Se si vogliono progettazioni complesse bisogna dare risorse adeguate (...) 25mila euro per un progetto con sette partner sono oggettivamente pochi” (ente accreditato).

Sul piano della capacità di fare innovazione progettuale, tra gli interventi che sono stati percepiti come innovativi e che sono attribuiti alla capacità della Provincia di

²⁸ Il dato sugli esiti non è disponibile per il 2012 poiché i percorsi dotati non sono ancora terminati.

saper interpretare le esigenze delle aziende coniugando gli interessi degli utenti, citiamo il lavoro di promozione e di incentivazione a favore dell'art. 14 del D.Lgs. 276/2003 che consente alle aziende di ottemperare alla legge 68/99 stipulando una convenzione con una cooperativa sociale di tipo B.

Un altro elemento innovativo riconosciuto come elemento di attenzione della Provincia alle difficoltà congiunturali indotte dall'attuale crisi economica è rappresentato dalla dote sostegno per lavoratori con disabilità coinvolti in processi di crisi aziendale.

Un segnale ritenuto appropriato rispetto alle difficoltà economiche che il sistema produttivo sta registrando e che evidenzia una relazione stretta con la necessità di sostenere contestualmente l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità

3.2.2. Criticità e punti di forza del Piano

Quali sono i punti più apprezzati e quelli più criticati del Piano L.I.F.T.? Premesso che tre anni sono pochi per esprimere una valutazione ponderata sui risultati raggiunti, possiamo dire che il giudizio complessivo dato dagli operatori è sembrato nettamente positivo. La tendenza degli interlocutori intervistati è stata quella di soffermarsi su singoli aspetti per poter esprimere un parere appropriato, una valutazione pertinente.

Punti di forza

Tra i punti di forza riscontrati emergono:

- Una maggiore vicinanza dell'istituzione provinciale alla rete dei servizi;
- un coinvolgimento attivo dei soggetti della rete prima e dopo la presentazione dei bandi con la realizzazione di tavoli tecnici istituzionali;
- l'introduzione della dote valutazione potenziale che ha dato un valore aggiunto al sistema Match in termini di acquisizione di informazioni, già patrimonio degli enti.

Il dato sulla "maggiore vicinanza" tra istituzione provinciale ed enti accreditati ha consentito, secondo gli operatori, una maggiore attenzione ai singoli casi, alle specificità aziendali, a differenza di quanto avveniva con la Provincia di Milano dove la dimensione metropolitana non consentiva di trattare con la stessa attenzione e specificità il singolo caso.

"A me colpisce che il mio committente, la Provincia, mi chieda nello specifico, come è andato quel tizio, che progetto è previsto per quella persona" (ente accreditato)

Nelle azioni di sistema la Provincia mostra un ruolo attivo, non delega completamente a chi vince il bando, ma vuole entrare nel merito delle azioni previste.

Prima di presentare il bando viene convocato dalla Provincia un tavolo tecnico con gli enti accreditati interessati per condividerne le linee guida.

Questo grado di coinvolgimento oltre a garantire il ruolo di controllo e di indirizzo della Provincia, garantisce anche una maggiore integrazione degli interventi.

Criticità

Tra le criticità riscontrate emerge al primo posto la scarsità di risorse messe a disposizione, seppure in crescita nel triennio. Il fabbisogno è superiore alle doti erogate e le risposte sono insufficienti a coprire la domanda.

Il Piano L.I.F.T. rappresenta un contributo prezioso per finanziare percorsi di inserimento che comunque i servizi sono chiamati a realizzare. Spesso gli operatori percepiscono le risorse erogate attraverso il sistema dotale come risorse aggiuntive a servizi già attivi che soffrono i tagli di questi ultimi anni.

"...il Piano L.I.F.T. ha solo messo benzina a un motore che andava già" (ente accreditato – Consorzio Desio Brianza).

Le altre criticità si concentrano sulle modalità di erogazione del sistema delle doti che affronteremo nel prossimo paragrafo.

3.2.3. Il giudizio sullo strumento della dote

Il giudizio degli operatori sullo strumento della dote è articolato, non è sempre uniforme e in qualche caso assume posizioni differenziate.

Tutti convergono nel riconoscere l'elevata adattabilità dello strumento che prevede un grado di personalizzazione dell'intervento sulle esigenze dell'individuo molto alto.

Meno riconosciuto il suo contributo innovativo; per molti intervistati la dote non ha indotto sperimentazioni né ha introdotto nuovi servizi, semmai ha garantito risorse aggiuntive che hanno sostenuto sperimentazioni o servizi già attivati.

È uno strumento insufficiente a coprire l'intera platea di potenziali richiedenti, una parte della domanda potenziale rimane esclusa o prudentemente non viene sollecitata.

"Gli utenti in carico ai servizi sociali, che potrebbero essere inviati verso percorsi di inserimento lavorativo sono sicuramente di più rispetto al numero di doti disponibili (...) Il giorno della prenotazione delle doti di sostegno ai disabili psichici noi riusciamo a prenotare circa la metà di quello che vorremmo" (ente accreditato).

Inoltre capita che i Comuni che già hanno in carico utenti attraverso il SIL richiedano la prenotazione delle doti sugli stessi utenti, limitando così l'offerta e negando l'accesso a nuovi utenti potenziali. Si tratta semplicemente di un'operazione di recupero costi di un ente locale, il Comune, nei confronti di un altro ente locale, la Provincia. È chiaro che tali misure si rendono necessarie per garantire continuità a percorsi iniziati e che non hanno avuto compimento.

Sulla capacità di garantire una reale libertà di scelta tra gli utenti i giudizi divergono.

C'è chi sostiene che di fatto l'utente può scegliere l'agenzia che più risponde ai requisiti di qualità e che più soddisfa le sue esigenze, e c'è chi è più scettico che la dote lavoro possa soddisfare una reale libertà di scelta, soprattutto per i soggetti più fragili che hanno meno strumenti per orientarsi e scegliere una soluzione appropriata.

Gli elementi acquisiti

Se ci chiediamo che cosa è ritenuto acquisito da parte degli operatori rispetto allo strumento della dote lavoro, emergono dalle interviste effettuate almeno tre elementi certi.

La dote ormai è riconosciuta dalle aziende come modalità di sostegno al lavoratore con disabilità e ed è ben accolta, non ci sono più remore o resistenze riguardo allo strumento.

È migliorata la gestione in generale e in particolare la gestione informatica delle prenotazioni. Sono migliorati i servizi di supporto ed accompagnamento, per esempio è stata introdotta una giornata di formazione con gli enti accreditati proprio per istruire sulle modalità di prenotazione delle doti.

Si è introdotta, come correttivo al sistema di prenotazione on line, la territorializzazione delle prenotazioni, che riscontra apprezzamenti diffusi, anche se si auspica un sistema di assegnazione delle doti più aderente alle reali esigenze espresse dai territori.

Gli aggiustamenti attesi

Rimangono tuttavia diversi giudizi sospesi sullo strumento della dote lavoro e vengono auspicati interventi correttivi che consentono di dare maggiore efficacia allo strumento.

Occorre ancora migliorare sul fronte dei criteri di assegnazione delle doti che non prevedono una valutazione sul merito della dote, sul progetto di inserimento, ma tutto è lasciato alla rapidità di prenotazione. Non si prevedono criteri di valutazione che tengano conto della capacità dell'ente di realizzare inserimenti lavorativi o di essere quanto meno efficace negli obiettivi previsti dall'intervento.

Nonostante l'introduzione della territorializzazione delle doti che ha corretto in parte il sistema di prenotazione on line, il cosiddetto clic day, rimangono ancora forti perplessità sui meccanismi di assegnazione.

"Tecnicamente può anche funzionare, ma in realtà non si lega ai bisogni (...) sembra più un sistema che arricchisce l'ente accreditato. Chi riesce a mettere più operatori davanti al computer prenota di più, si perdono di vista quelli che possono essere i bisogni del territorio" (ente accreditato).

Si registra tra le criticità rilevate dagli operatori anche il tempo assegnato alla dote, ritenuto in molti casi insufficiente. Ora le doti hanno durata massima di un anno, ma per alcuni soggetti un anno non è sufficiente per accompagnarli nei loro percorsi di inserimento lavorativo. Si auspica quindi, proprio per quei casi che lo richiedono, un allungamento del periodo di fruizione della dote.

Resta poi da migliorare la rigidità dell'assegnazione univoca della dote che non consente di sostituire un utente che per diversi motivi rinuncia durante il percorso. Qualcuno suggerisce di introdurre maggiore flessibilità consentendo una progettualità più legata alle necessità che al singolo caso.

Per ultimo viene evidenziato come il sistema delle doti richieda moltissime ore dedicate alla rendicontazione amministrativa che sottrae tempo e risorse alle azioni più operative dell'intervento. Pur non negando la necessità di una rendicontazione puntuale e trasparente, si auspica un sistema di rendicontazione più snello e meno "ingessato" che consenta all'operatore di adattare il percorso alle nuove esigenze.

Per ultimo abbiamo chiesto agli operatori di esprimere una valutazione su aspetti specifici dello strumento dote lavoro attribuendo un voto da 1 a 10. Gli aspetti esaminati riguardavano:

- la capacità di migliorare l'occupabilità e l'inserimento lavorativo del lavoratore con disabilità;
- la garanzia di una maggiore personalizzazione del servizio di collocamento
- la capacità di favorire il matching;
- la facoltà di allentare le resistenze ad assumere da parte dei datori di lavoro;
- la spinta a consolidare il network degli operatori e dei servizi coinvolti.

Gli aspetti che raccolgono i punteggi medi più elevati sono in primo luogo il riconoscimento che la dote lavoro possa meglio garantire la personalizzazione dell'intervento e in secondo luogo la capacità di migliorare le condizioni di occupabilità e di inserimento lavorativo del candidato.

Punteggi più bassi, decisamente sotto la sufficienza, ottengono la facoltà di allentare le resistenze ad assumere da parte dei datori di lavoro e la capacità di favorire il matching tra profilo del lavoratore con disabilità e mansioni richieste dalle aziende.

Appena sufficiente è giudicata infine la funzione della dote lavoro di consolidare il network degli operatori e dei servizi coinvolti.

Il quadro che emerge è quello di uno strumento che conferma soprattutto il suo ruolo di agevolare l'inserimento lavorativo della persona con disabilità, e ciò riesce bene grazie alla possibilità di adattare l'intervento alle condizioni e alle caratteristiche del lavoratore.

Non risponde invece su questioni che non gli sono proprie e che competono ad altri strumenti, quali gli interventi di sensibilizzazione e il Servizio Match.

3.2.4. I rapporti con la Provincia

Abbiamo voluto sollecitare direttamente gli enti accreditati coinvolti nel Piano L.I.F.T. nell'esprimere una valutazione sui loro rapporti con la Provincia di Monza Brianza, e in particolare con i servizi preposti alla Legge 68.

Li abbiamo sollecitati su due questioni, la prima sulla capacità del Piano L.I.F.T. voluto dalla Provincia, di aver saputo valorizzare adeguatamente la rete dei soggetti impegnati nell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, la seconda sulle eventuali criticità riscontrate e sugli aspetti positivi da evidenziare.

Sul primo punto abbiamo registrato un pieno riconoscimento del ruolo della Provincia nell'aver incoraggiato il dialogo tra i soggetti interessati ed incentivato la costruzione di reti collaborative.

"Sia i progetti legati alla dote valutazione potenziale che i progetti sulle azioni di sistema sono state occasioni per fare progetti assieme, anche con le cooperative" (ente accreditato).

"C'è una forte spinta a creare rete, a condividere problematicità, a ricercare insieme soluzioni da mettere in campo; i funzionari della provincia ad ogni incontro sensibilizzano in questa direzione" (ente accreditato).

Per quanto riguarda la domanda sulle eventuali criticità riscontrate nel rapporto con gli uffici della Provincia preposti al collocamento mirato, non abbiamo rilevato da parte degli enti accreditati alcun rilievo critico.

Abbiamo registrato invece diversi apprezzamenti sulla disponibilità degli operatori della Provincia, sul grado di collaborazione e sulla facilità di contatto immediato nel caso di bisogno, sulla tempestività nel dare risposte e ricercare soluzioni.

“Nelle occasioni che ho avuto di mettermi in contatto con la Provincia ho riscontrato una grandissima disponibilità e una forte sensibilità su ciò che abbiamo sollevato” (ente accreditato).

“(...) siamo pienamente soddisfatti dei rapporti con la Provincia poiché gli operatori che ci lavorano sono davvero disponibili a rispondere a qualsiasi nostro tipo di richiesta di informazione” (ente accreditato).

3.3. Il punto di vista delle aziende

3.3.1. La valutazione della dote lavoro

Ci soffermiamo adesso sullo strumento della dote lavoro cercando di cogliere come sia stato percepito dalle aziende che lo hanno utilizzato. Le aziende intervistate hanno inserito negli ultimi 5 anni diverse persone con disabilità, non tutte attraverso convenzione, alcune anche attraverso chiamata nominativa.

La proposta di inserire lavoratori con disabilità attraverso una dote lavoro arriva quasi sempre dall'ente che poi gestirà la dote per conto della Provincia.

Nelle cooperative sociali la richiesta di doti lavoro di sostegno alla persona con disabilità psichica proviene dalla cooperativa stessa, mentre per quanto riguarda la dote inserimento la proposta proviene dall'ente gestore o dai servizi territoriali quali i Servizi Sociali, il SIL, l'UOIL, il CPS.

“Nel caso delle doti sostegno, è la cooperativa a segnalare al SIL, mentre per le doti di inserimento, i lavoratori vengono proposti dai servizi” (cooperativa sociale di tipo B).

Per le aziende la proposta di accogliere un tirocinio di inserimento supportato da una dote lavoro viene presentata quasi sempre dall'ente gestore che ha a disposizione un certo numero di doti da spendere sul territorio provinciale, o nell'Ambito Territoriale di riferimento.

Può capitare che la segnalazione arrivi direttamente alle aziende dai servizi, in primo luogo dai Comuni con cui l'azienda ha dei rapporti di fornitura. La segnalazione tuttavia viene dirottata sull'ente che gestisce le doti lavoro e trasformata in PIP.

Il PIP viene predisposto dall'ente gestore in accordo con l'azienda. L'azienda viene contattata dall'ente che gestisce la dote lavoro, si concorda insieme un sopralluogo in azienda per verificare condizioni di sicurezza e compatibilità delle lavorazioni e delle mansioni che si intendono attribuire al lavoratore con disabilità. Si individua un referente aziendale per l'inserimento lavorativo. Dopodiché l'ente gestore propone un candidato, o più candidati che rispondono ai profili individuati con l'azienda.

L'azienda verifica con un colloquio l'idoneità del candidato proposto e accoglie per un periodo di tirocinio il lavoratore con disabilità.

Nel periodo di tirocinio il lavoratore con disabilità viene seguito da un referente aziendale e da un tutor assegnato dall'ente che gestisce la dote. Il percorso di inserimento viene monitorato attentamente attraverso il tutor esterno.

Al termine del tirocinio l'azienda ha tutti gli elementi utili per valutare l'opzione di assunzione del lavoratore con disabilità.

Abbiamo chiesto alle aziende intervistate come valutano a partire dalla loro esperienza diretta lo strumento della "dote lavoro". La quasi totalità degli intervistati ritiene la dote lavoro una risorsa positiva con accenti diversi che vanno da "efficace", a "indispensabile", "utile da far conoscere".

In tutti gli intervistati si rileva una sorta di stupore, di meraviglia rispetto all'idea che si erano fatti dell'inserimento lavorativo e della dote lavoro.

"Quando ho fatto questa assunzione, non mi aspettavo che mi arrivasse una persona con così elevate competenze, più elevate di quelle richieste; inoltre questa persona è servita ancora di più al nostro gruppo per portare un'armonia. E' una persona sempre calma, pacata, attenta alle esigenze anche dei colleghi. Si è inserita benissimo nel gruppo (...) C'è stato da entrambe le parti un accrescimento, sia dal punto di vista operativo che umano". (piccola impresa di servizi)

"Il giudizio è assolutamente positivo, (...) altrimenti un'azienda non si avvicinerebbe mai spontaneamente all'assunzione di un disabile, (...) mi sono trovata talmente bene, sono stata seguita bene dall'ente gestore della dote, (...) e i rapporti sono ancora attivi, se dovessi essere in difficoltà, so di poter contare sugli operatori che hanno seguito l'inserimento lavorativo" (piccola impresa nel settore della ristorazione scolastica).

È evidente che il giudizio sullo strumento della dote lavoro è condizionato dalle esperienze di inserimento maturate, che nella maggioranza dei casi risultano positive, anche se qualcuna delle aziende intervistate ha sperimentato degli insuccessi. Tra i fattori di successo citiamo la costruzione di un buon clima lavorativo, una spinta motivazionale forte dell'individuo, una mansione assegnata che non confligga con i limiti imposti dal tipo di disabilità (per es. un'invalidità fisica e lo svolgimento di un lavoro al computer).

C'è chi ha potuto sfruttare opportunità già presenti per agevolare l'inserimento lavorativo creando le condizioni per un buon clima di accoglienza, per esempio affiancando al lavoratore con disabilità colleghi già conosciuti in ambito extra-lavorativo.

" (...) è stato affiancato da un collega con cui intercorrevano già rapporti extra-lavorativi. È risultato molto importante per l'inserimento, il fatto che il disabile fosse conosciuto da diversi colleghi che provenivano dallo stesso paese, in cui tra l'altro è collocata l'azienda. Il legame col territorio ha facilitato l'inserimento e l'integrazione lavorativa" (piccola impresa metalmeccanica).

Tra i fattori di insuccesso della dote lavoro citiamo la difficoltà di gestire disabilità psichiche particolarmente impegnative, le incompatibilità caratteriali che restano difficili da gestire, un prematuro inserimento lavorativo quando la persona con disabilità non è ancora pronta per affrontarlo.

Le aziende intervistate, su nostra sollecitazione, hanno messo in luce gli aspetti dello strumento "dote lavoro" che più apprezzano nel facilitare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

In primo luogo riconoscono l'utilità di poter disporre di un periodo di prova, senza costi per l'azienda, che consente la conoscenza reciproca, sia dal lato del datore di

lavoro sia dal lato del lavoratore con disabilità, riducendo notevolmente i rischi di un'assunzione non sufficientemente valutata.

In secondo luogo la dote garantisce la presenza di professionisti in grado di valutare le condizioni per l'inserimento lavorativo e di accompagnare il percorso adeguatamente.

In terzo luogo si registra una maggiore attenzione all'individuo, attraverso una personalizzazione del percorso di inserimento basata sulle caratteristiche del soggetto con disabilità e sulle esigenze espresse dall'azienda. Il collocamento numerico non garantisce questo livello di attenzione.

Occorre però ricordare che la dote lavoro non aggiunge servizi o interventi rispetto ad un'offerta già consolidata, ma valorizza un'operatività già presente e sperimentata dagli enti accreditati.

Da parte delle aziende non si rilevano criticità rilevanti, se non quella di migliorare e rendere più efficace presso le imprese soggette al collocamento obbligatorio l'informazione sullo strumento della dote, ritenuta ancora poco conosciuta, soprattutto nella sua valenza di aiuto/sostegno all'impresa.

Le cooperative sociali pongono l'accento sulla necessità di rendere ancora più flessibile lo strumento, per esempio prevedendo una dote che introduca gradualmente la persona con disabilità al lavoro e che preceda l'inserimento lavorativo, oppure prevedendo una dote per il cambio mansione che tenga conto dell'invecchiamento del lavoratore con disabilità e del suo ricollocamento interno.

"Si ritiene importante, che persone entrate in cooperativa da molti anni possano affrontare il cambio mansione dovuto all'invecchiamento con un apposita dote che aiuti il ricollocamento interno all'azienda in altri settori" (cooperativa sociale di tipo B).

Accanto allo strumento della dote abbiamo voluto indagare anche sugli enti accreditati che gestiscono la dote. La valutazione percepita delle aziende risulta molto positiva e non si riscontrano difficoltà o criticità degne di nota.

I giudizi espressi pongono l'accento, sul rapporto collaborativo, sulla competenza degli operatori, sulla prontezza nel rispondere alle richieste delle aziende.

Il rapporto delle aziende con la Provincia di Monza Brianza risulta invece molto più distaccato, non c'è in realtà un rapporto diretto con gli Uffici. Nel caso di assegnazione della dote lavoro l'interfaccia della Provincia con le aziende è rappresentato dall'ente accreditato. Il giudizio quindi sul ruolo della Provincia nel far ottemperare l'obbligo del collocamento è mediato dal rapporto con l'ente che gestisce la dote, e il giudizio positivo sull'ente gestore si riflette positivamente su quello della provincia. È interessante notare che grazie alla dote lavoro si perde il ruolo impositivo della Provincia. In alcuni casi si auspica una maggiore incisività nel far rispettare alle aziende la L.68., in altri si auspica una maggiore circolazione di informazioni per rendere più accessibile lo strumento della dote lavoro.

"Non ho mai avuto contatti con la Provincia. Quando è venuto il momento, cioè quando siamo arrivati al numero di addetti che ci obbligava ad assumere lavoratori disabili, è stato l'ente gestore della dote che ci ha scritto che dovevamo fare la convenzione. L'ho fatta e non abbiamo avuto mai problemi. Non ci siamo fatti prendere per le orecchie dalla provincia". (piccola impresa nel settore accessori per telefonia).

3.3.2. La valutazione del Servizio Match

Il Servizio di Incontro Domanda Offerta Match è gestito dall'agenzia AFOL Brianza in stretta collaborazione con i Centri per l'Impiego ed il Settore Lavoro della Provincia Monza Brianza.

Abbiamo rivolto alcune domande sul Servizio Match ad una decina di aziende che si sono rivolte a questo servizio per individuare delle candidature per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità.

Considerando il nostro piccolo campione di aziende intervistate negli ultimi 5 anni sono state inserite complessivamente 24 persone con disabilità, di queste poco più della metà (13) sono state individuate attraverso il Servizio Match.

Nella maggioranza dei casi non si sono evidenziate grandi differenze negli esiti lavorativi tra chi è stato inserito tramite il Servizio Match e chi è stato inserito attraverso altri canali o per chiamata nominativa. La differenza semmai si è riscontrata nella modalità di ricerca e selezione delle candidature: il Servizio Match offre un ventaglio di scelta più ampio e un accompagnamento più professionalizzato ed assistito.

Come si è venuti a conoscenza e come si è avuto modo di accedere al servizio? Il primo contatto è quasi sempre attivato dal Centro per l'Impiego del territorio dove è collocata l'azienda. In pochi casi è l'azienda stessa ad attivarsi attraverso il responsabile dell'ufficio del personale o tramite un proprio consulente del lavoro.

Dopo la stipula della convenzione con la Provincia, il Centro per l'Impiego con propri operatori concorda un colloquio in azienda per raccogliere le informazioni necessarie a ricostruire il profilo delle mansioni lavorative che si intendono ricoprire.

I dati vengono inseriti nella banca dati aziende del Servizio Match e incrociati con i profili professionali degli utenti iscritti al collocamento obbligatorio inseriti nella banca dati utenti.

Sulla base delle informazioni raccolte il Centro per l'Impiego fornisce una rosa di candidati che l'azienda convoca e seleziona in base alle proprie preferenze tenendo conto delle compatibilità della posizione lavorativa aperta con le caratteristiche psico-attitudinali del candidato.

Una volta che si è giunti alla scelta del candidato l'azienda invia un feedback al Centro per l'Impiego sull'esito della selezione.

Il Servizio Match della Provincia gestito dall'AFOL e dai CPI è valutato dalle aziende intervistate in larga misura soddisfacente. Si apprezzano la competenza e l'elevata collaborazione dimostrata dagli operatori, la loro comprensione delle esigenze aziendali, l'ampiezza della banca dati.

"Devo effettuare un altro inserimento a marzo ed ho già ricevuto 4 candidature. Hanno una banca dati ben fornita e c'è un ottimo confronto. Nel momento in cui mando un feedback e specifico il motivo per cui una data persona non è stata presa, so di poter contare su ulteriori curricula,(...) loro sanno quali profili inviarmi e cosa ricercare" (media impresa nel settore dell'arredamento).

"Potrei solo parlare in modo positivo del progetto Match visto che ho riscontrato un'ottima collaborazione. Quando abbiamo iniziato la collaborazione abbiamo pensato, chissà chi ci mandano, invece le cose sono andate molto bene"(piccola impresa nel settore dei servizi per lo smaltimento dei rifiuti).

Pur riconoscendo la competenza degli operatori e il valore della banca dati le aziende sono consapevoli delle difficoltà nell'incrociare domanda e offerta di lavoro.

Ciò è ben evidenziato quando si ricercano figure specializzate o mansioni operative più esposte a rischi nell'attività di produzione (per es. nel settore siderurgico). In questi casi le candidature proposte sono spesso non idonee alle mansioni richieste e quindi per far fronte alla necessità di coprire la quota di riserva si assumono lavoratori con disabilità in altre mansioni non necessarie, in primo luogo in posizioni lavorative nell'ambito amministrativo.

"In sostanza la nostra azienda ha maggiori esigenze di inserimento nell'area operativa, dove ci sono stati anche maggiori pensionamenti, ma non riesce a trovare candidati con disabilità che siano compatibili con tali mansioni. Di conseguenza dobbiamo collocare personale negli uffici amministrativi, per rientrare nelle quote previste dalla normativa, non perché ne abbiamo realmente bisogno." (media impresa nella gestione idrica)

Abbiamo provato a chiedere alle aziende se avessero rilevato delle differenze con il sistema Match gestito in precedenza dalla Provincia di Milano. La maggior parte delle aziende non è stata in grado di fare confronti poiché non aveva fruito del servizio quando era gestito dalla provincia di Milano.

Solo alcune aziende hanno potuto registrare delle differenze. Le considerazioni emerse attribuiscono alla nuova gestione della Provincia di Monza e Brianza una maggiore vicinanza ed attenzione alle aziende grazie alle dimensioni più ristrette del territorio di riferimento, maggiore efficienza del servizio e maggiore tempestività nelle risposte.

3.3.3. Il riconoscimento del ruolo della Provincia

Positivo viene valutato il ruolo della Provincia nel far ottemperare gli obblighi di legge. In particolare le valutazioni più positive rimarkano la maggiore flessibilità dimostrata nel consentire all'azienda di adeguarsi alla normativa con tempi più congrui, la vicinanza dimostrata con la capacità di ascolto delle esigenze aziendali e la disponibilità nell'accompagnare efficacemente le aziende nei processi di inserimento lavorativo.

"La Convenzione con la Provincia consente all'azienda di avere a disposizione un lasso di tempo ragionevole, di due anni, entro il quale adeguarsi, senza incorrere in sanzioni. Quando si è presentato il problema di adeguarsi agli obblighi di legge, ci sentivamo persi in mezzo al mare, perché lo stereotipo era quello di dover assumere del personale totalmente inadeguato allo svolgimento delle mansioni, le cui disabilità fossero incompatibili con lo svolgimento del lavoro. Grazie al servizio Match, come azienda, abbiamo avuto la possibilità di conoscere il sistema del collocamento obbligatorio, che ora non ci spaventa più" (piccola impresa nel settore dei servizi per lo smaltimento dei rifiuti).

4. IL PIANO L.I.F.T. NEL 2011

Il 16 marzo 2011, la Giunta Provinciale ha approvato²⁹ il Piano LIFT per il biennio 2011/2012, impegnando le risorse assegnate dalla Giunta Regionale per l'annualità 2011. Il piano LIFT 2011/2012, richiamando e riconfermando le scelte e gli obiettivi generali previsti nel piano triennale, ha apportato alcune correzioni e introdotto alcune novità per meglio renderlo aderente alle esigenze del territorio provinciale. In particolare, si è cercato di rafforzare gli interventi a favore dell'occupabilità e nel contempo di intensificare gli sforzi verso le azioni tese a consolidare l'occupazione effettiva delle persone con disabilità.

Il presente capitolo sintetizza le azioni intraprese e i risultati raggiunti nell'annualità 2011.

I dati presentati derivano dall'analisi secondaria dei raccolti a fini amministrativi, burocratici, normativi e di rendicontazione dal Settore Lavoro della Provincia di Monza e Brianza.

4.1. Le risorse finanziarie impegnate

Per l'annualità 2011 del Piano LIFT sono stati inizialmente assegnati 1.736.376,47 €.

La Tabella 4.1 mostra la ripartizione delle risorse stanziato per l'annualità 2011 per ciascuna area di intervento, con il relativo importo rimodulato in seguito ai residui non spesi dell'anno precedente (pari a 26.432,00 €) ed in base dei bisogni effettivi espressi dal territorio.

Tabella 4.1– Riepilogo finanziario Piano LIFT 2011, per area di intervento

Azioni	Importo iniziale ³⁰	Importo rimodulato ³¹	Variazione	Prenotato ³²
Sistema dotale	1.032.668,60 €	1.059.100,60 €	+26.432,00 €	1.048.356,00 €
Sostegno alle imprese	250.000,00 €	260.000,00 €	+10.000,00 €	260.000,00 €
Azioni di sistema	240.000,00 €	230.000,00 €	-10.000,00 €	230.000,00 €
Assistenza tecnica	213.707,87 €	213.707,87 €	-	213.707,87 €
TOTALE L.I.F.T. 2011	1.736.376,47 €	1.762.808,47 €	+26.432,00 €	1.752.063,87 €

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Uno dei punti di forza particolarmente apprezzati del Piano LIFT, da parte degli Enti intervistati, è infatti la sua capacità di adattarsi alle esigenze del territorio prestando ascolto e attenzione sia alla voce degli operatori della rete dei servizi impegnati negli interventi di integrazione, sia ai mutamenti contingenti verificatisi a livello sistemico (la crisi economica, ad esempio). Il risultato è un piano dinamico in grado di modificare, di anno in anno, non solamente gli strumenti attuativi messi in campo, ma anche la distribuzione delle risorse disponibili.

²⁹ Delibera di Giunta n. 34/2011 - Atti n. 13658/2011/15.4/2011/1.

³⁰ Stanziamento I, Luglio 2011

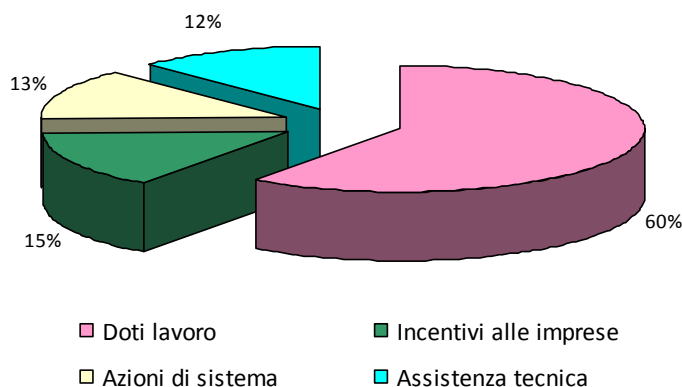
³¹ Stanziamento IV, giugno 2012

³² Ad aprile 2012

In questa seconda annualità, l'aumento dell'importo destinato alle doti lavoro è da imputare al residuo Match dell'annualità precedente, che nel 2011 è andato ad alimentare la stessa voce. Vi è inoltre uno spostamento di risorse (pari a 10.000 €) verso il sostegno alle imprese, a discapito delle azioni di sistema.

Ad aprile 2012, quasi tutte le risorse stanziare risultavano essere state prenotate. Il residuo, circoscritto alla sola area delle doti lavoro, ammonta a soli 10.744,60 € ed è quindi un buon indicatore di un'efficiente allocazione delle risorse.

Grafico 4.1– Ripartizione fondo LIFT 2011 per area di intervento



Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Come risulta dal Grafico 4.1, quasi i due terzi delle risorse (pari a 1.059.100,60 €) sono state destinate all'area delle doti lavoro, che risulta a sua volta articolata in azioni volte a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, e in azioni volte invece a sostenere coloro che già ne fanno parte (Tabella 4.2). Sono soprattutto gli interventi del primo tipo a catalizzare il maggior numero di risorse: 63% delle risorse rimodulate dell'intera area, pari a 659.100,60 € (Grafico 4.2). In particolare, più della metà di tale somma (ovvero 389.068,60 €) è assegnata al finanziamento delle doti inserimento lavorativo. Mentre altri 200.032,00 € sono destinati alla copertura del flusso dei nuovi iscritti: obiettivo è garantire loro un complesso organico di servizi volti alla valutazione del loro potenziale (bilancio delle competenze), che risulti omogeneo sul territorio provinciale, il cui risultato finale sarà confrontabile con le richieste di lavoro da parte delle aziende.

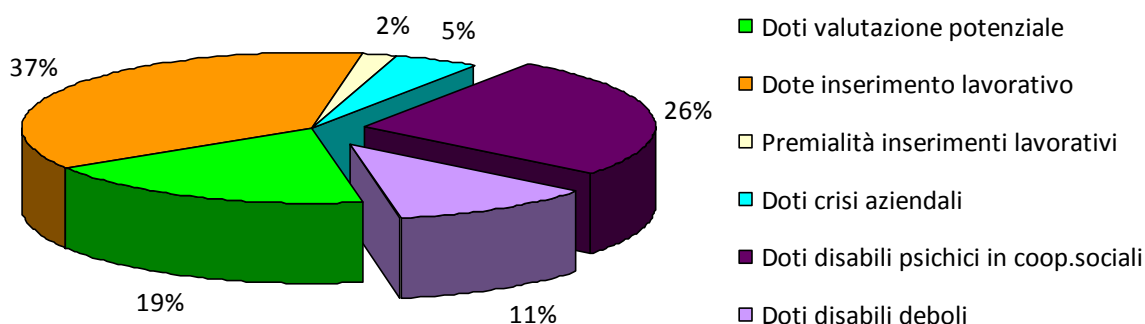
La preponderanza delle risorse destinate all'inserimento è diventata più netta in seguito alla riallocazione delle risorse che ha registrato un rafforzamento della copertura finanziaria sia per le doti inserimento lavorativo (+70.000 €) sia per le doti di valutazione del potenziale (+46.432,00 €, di cui 26.432,00 ereditati dall'anno precedente). Tale aumento, avvenuto a discapito delle doti sostegno all'occupazione dei disabili deboli (-80.000€), è stato conseguente all'elevato numero di richieste pervenute sui relativi bandi.

A seguito della rimodulazione, l'importo stanziato per le iniziative di sostegno ammonta a 400.000 €. In particolare, due terzi delle risorse (280.000,00 €) sono destinati a sostenere l'occupazione, tramite apposite doti, di disabili psichici occupati all'interno di cooperative sociali di tipo B.

Tabella 4.2 - Riepilogo finanziario Sistema dotale 2011

Interventi area sistema dotale		2011			
		Importo iniziale	Importo rimodulato	Variazione	Prenotato
Inserimento lavorativo	Copertura del flusso disabili nuovi iscritti	153.600,00 €	200.032,00 €	+46.432,00 €	200.032,00 €
	Dote inserimento lavorativo	319.068,60 €	389.068,60 €	+70.000,00 €	387.352,00 €
	Premialità inserimenti lavorativi	20.000,00 €	20.000,00 €	-	11.500,00 €
	Doti disabili coinvolti in processi di crisi aziendali	40.000,00 €	50.000,00 €	+10.000,00 €	49.632,00 €
	Bonus aziende coinvolte in processi di crisi aziendali	20.000,00 €	0,00 €	-20.000,00 €	-
	Totale inserimento	552.668,60 €	659.100,60 €	+106.432,00 €	648.516,00 €
Iniziative di sostegno	Sostegno all'occupazione per disabili psichici occupati in coop. sociali	280.000,00 €	280.000,00 €	-	279.904,00 €
	Sostegno all'occupazione disabili deboli	200.000,00 €	120.000,00 €	-80.000,00 €	119.936,00 €
	Totale sostegno	480.000,00 €	400.000,00 €	-80.000,00 €	399.840,00 €
Totale sistema dotale		1.032.668,60 €	1.059.100,60 €	+26.432,00 €	1.048.356,00 €

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Grafico 4.2 – Ripartizione fondi doti lavoro 2011

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 4.3 - Riepilogo finanziario Incentivi alle imprese 2011

Interventi area incentivi alle imprese	2011			
	Importo iniziale	Importo rimodulato	Variazione	Prenotato
Incentivi all'assunzione	190.000,00 €	253.232,00 €	+63.232,00 €	253.232,00 €
Formazione on the job	40.000,00 €	2.000,00 €	-38.000,00 €	2.000,00 €
Adattamento posti di lavoro	20.000,00 €	4.768,00 €	-15.232,00 €	4.768,00 €
Totale	250.000,00 €	260.000,00 €	+10.000,00 €	260.000,00 €

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Per quanto riguarda il sostegno alle imprese (Tabella 4.3), sul relativo bando sono state allocate, già in partenza, risorse superiori a quelle stanziare nell'annualità precedente (250.000,00 € a fronte delle 206.400,00 dell'anno precedente), in virtù sia dell'esperienza del 2010 (in cui, a seguito delle numerose richieste, l'importo iniziale è stato raddoppiato), sia dell'aggiunta di nuovi interventi, quali la formazione on the job. In itinere comunque, le risorse sono state lievemente aumentate per far fronte alle richieste di incentivi per assunzioni presentate dalle imprese del territorio provinciale. A tal proposito, gli incentivi all'assunzione, che già nella prima allocazione costituiscono la voce di spesa più consistente dell'area, in seguito alla rimodulazione arrivano ad assorbire la quasi totalità dei finanziamenti dell'area. Lo spostamento di risorse non è dettato da una scelta politica della Provincia, ma dalla scarsità di richieste riguardanti la formazione on the job e l'adattamento dei posti di lavoro.

Tabella 4.4 – Riepilogo finanziario Azioni di sistema 2011

Interventi area azioni di sistema	2011			
	Importo iniziale	Importo rimodulato	Variazione	Prenotato
Supporto SOD – Match azienda	70.000,00 €	90.000,00 €	+20.000,00 €	90.000,00 €
Sostegno inserimento disabili sensoriali	30.000,00 €	30.000,00 €	-	30.000,00 €
Corsi di formazione e aggiornamento operatori enti accreditati	20.000,00 €	10.000,00 €	-10.000,00 €	10.000,00 €
Creazione nuovi rami d'impresa	80.000,00 €	40.000,00 €	-40.000,00 €	40.000,00 €
Promozione convenzioni quadro ex art.14	30.000,00 €	20.000,00 €	-10.000,00 €	20.000,00 €
Azioni di sensibilizzazione	10.000,00 €	40.000,00 €	+30.000,00 €	40.000,00 €
Totale	240.000,00 €	230.000,00 €	-10.000,00 €	230.000,00 €

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Per quanto concerne invece le azioni di sistema (Tabella 4.4), l'intervento economicamente più consistente è quello relativo alla diffusione del sistema Match, per il quale sono stati stanziati 90.000,00 € per la realizzazione del progetto affidato in house ad AFOL MB. Il progetto prevede una prima fase di formazione interna dei tutor all'uso dei protocolli Match, una seconda fase di interviste alle aziende convenzionate per la rilevazione delle mansioni e l'incrocio tra le richieste dell'azienda e i profili professionali dei lavoratori con disabilità. Seguono, a distanza, le risorse destinate alla creazione di nuovi rami d'impresa (40.000,00 €), alle azioni di sensibilizzazione e al sostegno ai disabili sensoriali (30.000,00 €).

Infine, sempre per quanto concerne le azioni di sistema, vi è stato, rispetto al 2010, un incremento dei progetti presentati che ha indotto il Settore Lavoro ad aumentare le risorse a disposizione per poter finanziare alcuni progetti approvati, ma non finanziati per mancanza di risorse (si veda Tabella 4.24 pag. 78).

Nel corso dell'anno, l'importo iniziale, leggermente diminuito (di 10.000 €) è stato rimodulato tra i vari interventi, in particolare: sono state incrementate le risorse destinate alla diffusione del sistema Match aziendale e alle azioni di sensibilizzazione, risultano invece diminuite quelle assegnate alla formazione e aggiornamento degli

operatori, alla promozione delle convenzioni quadro ex. Art. 14 e alla creazione di nuovi rami d'impresa.

4.2. Gli interventi previsti

4.2.1. I bandi approvati

Per la realizzazione del Piano LIFT 2011, sono stati aperti 10 bandi (Tabella 4.5):

- 5 relativi all'iscrizione a catalogo degli enti per la gestione di doti (sostegno all'occupazione di disabili psichici occupati in cooperative sociali, sostegno all'occupazione e/o ricollocazione di lavoratori con disabilità coinvolti in processi di crisi aziendali, inserimento lavorativo, sostegno all'occupazione disabili deboli, dote potenziale),

- 1 riguardante incentivi alle imprese per l'assunzione e l'accessibilità al posto di lavoro,

- 4 relativi ad azioni di sistema dietro la presentazione di specifici progetti da finanziare.

A questi si aggiunge il progetto di supporto e diffusione del Servizio Match affidato in house ad Afol MB.

Tabella 4.5 – Riepilogo bandi e azioni approvate. LIFT 2011

ID Bando	Titolo bando	Data di apertura
MB0023	Costituzione di un "Catalogo provinciale per l'erogazione di servizi per la DOTE LAVORO AMBITO DISABILITÀ- SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE DEI DISABILI PSICHICI OCCUPATI IN COOPERATIVE SOCIALI DI TIPO B"	01/06/2011
MB0026	Avviso per la costituzione di un "Catalogo provinciale per l'erogazione dei servizi per la DOTE LAVORO AMBITO DISABILITÀ - SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE E/O ALLA RICOLLOCAZIONE DI LAVORATORI DISABILI COINVOLTI IN PROCESSI DI CRISI AZIENDALI"	01/06/2011
MB0024	Avviso per la costituzione di un "Catalogo provinciale per l'erogazione dei servizi per la DOTE LAVORO AMBITO DISABILITÀ - SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE"	01/06/2011
MB0022	Avviso per la costituzione di un "Catalogo provinciale per l'erogazione dei servizi per la DOTE LAVORO AMBITO DISABILITÀ - INSERIMENTO LAVORATIVO"	01/06/2011
MB0025	"Valutazione del Potenziale del disabile della Provincia di Monza e della Brianza - Piano L.I.F.T. 2011"	01/06/2011
-	Incentivi ai datori di lavoro per l'assunzione di lavoratori con disabilità, la formazione e l'adattamento del posto di lavoro	15/07/2011
MB0029	Avviso per Azioni di Sistema finalizzate alla creazione di nuove cooperative sociali e rami di impresa	07/09/2011
MB0027	Avviso per Azioni di Sistema finalizzate all'integrazione socio lavorativa delle persone con disabilità sensoriali tramite progetti innovativi/sperimentali	07/09/2011
MB0028	Avviso per Azioni di Sistema finalizzate alla diffusione di buone prassi, formazione e sensibilizzazione dell'ambiente di lavoro in applicazione della L.68/1999	07/09/2011
MB0032	Promozione Convenzione Quadro ex art. 14 D.Lgs 276/03	14/03/2012

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

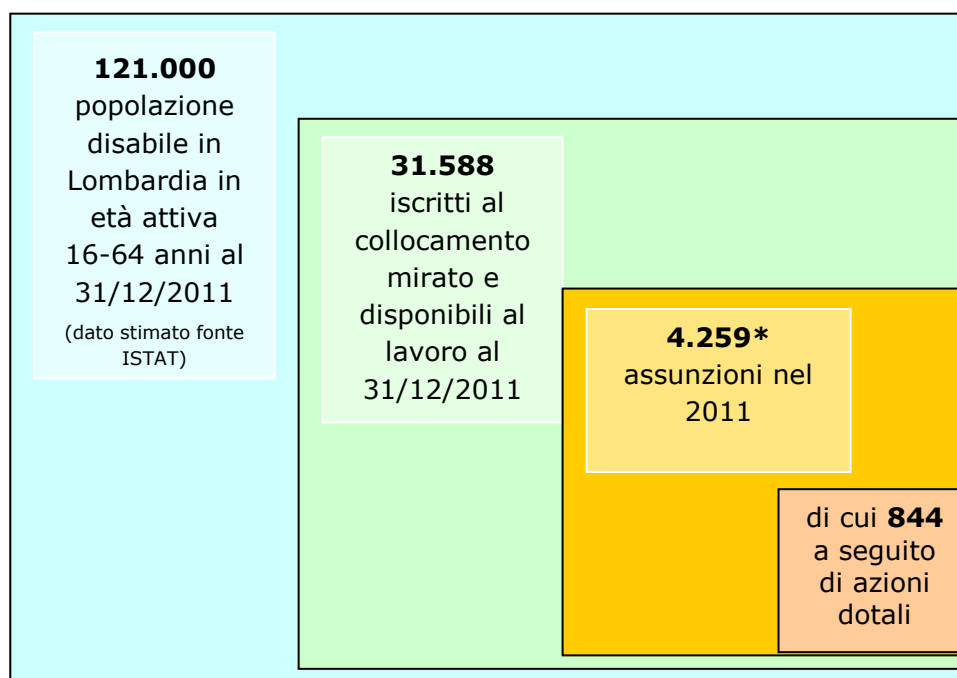
Gli interventi considerati – da parte degli enti intervistati - più innovativi nel campo dell’inserimento/sostegno delle persone con disabilità nel mondo del lavoro sono: nell’ambito delle azioni di sistema, i progetti di sensibilizzazione e nell’ambito delle doti lavoro, la dote valutazione del potenziale, che permette la formazione di un ricco patrimonio informativo legato all’utente immediatamente disponibile a tutti gli Enti e continuamente aggiornabile, e la dote crisi aziendali (novità del nuovo Piano e introdotta dalla provincia di Monza e Brianza tra le prime in Italia). Si tratta quindi di progetti che mirano non tanto all’inserimento tout court del lavoratore con disabilità, ma piuttosto al cambiamento del contesto in cui vive e a fornire tutti gli strumenti affinché il lavoratore possa trovare la collocazione lavorativa più adatta alle proprie esigenze e abilità.

4.2.2. Le doti lavoro erogate

Il Grafico 4.3 rappresenta schematicamente l’attività del collocamento mirato in Lombardia, in termini di assunzioni effettuate nel 2011 rispetto al totale degli iscritti alle liste del collocamento mirato disponibili al lavoro. Purtroppo il dato dei disponibili al lavoro non è totalmente rispondente al vero perché riflette la condizione dichiarata al momento dell’iscrizione e non sempre gli uffici preposti sono in grado di aggiornarla. Le assunzioni, effettuate come esito di azioni dotali e pertanto alla fine di un percorso personalizzato, rappresentano circa il 20% del totale delle assunzioni.

Il resto delle assunzioni si riferisce a persone con disabilità meno gravi che generalmente sono in grado di utilizzare i normali canali di ricerca lavorativa.

Grafico 4.3 – Iscritti al collocamento mirato e assunzioni in Lombardia – 2011



*Il dato si riferisce alle sole assunzioni effettuate in ottemperanza alla L.68/99.
Fonte: Rielaborazione dati Regione Lombardia³³

³³ Direzione Generale Occupazione e Politiche del Lavoro. "PRIME INDICAZIONI IN ORDINE ALLA NUOVA PROGRAMMAZIONE A SOSTEGNO DELLE INIZIATIVE IN FAVORE DELL'INSERIMENTO SOCIO-LAVORATIVO DELLE PERSONE DISABILI. Legge Regionale n. 13/2003"

Come già evidenziato in precedenza, la Dote costituisce lo strumento principale del Piano LIFT. La Dote si concretizza in un Piano di Intervento Personalizzato (PIP)³⁴ che definisce il programma dei servizi che verranno erogati ad ogni beneficiario della stessa.

Al 31/12/2012 sono state avviate complessivamente 133 doti inserimento e sostegno, con il coinvolgimento diretto di 11 enti accreditati.

Nonostante il numero di doti assegnate sia leggermente aumentato rispetto all'anno precedente (più 10 doti) esse raggiungono, secondo la percezione degli enti accreditati, solamente una piccola parte di coloro i quali sarebbero pronti ad un inserimento lavorativo o necessiterebbero di un sostegno occupazionale.

Per l'annualità 2011, la scelta del Settore Lavoro è stata quella di rendere maggiormente modulabile la prenotazione delle ore dei diversi servizi, articolando in prima battuta i bandi al loro interno e, in seconda istanza, permettendo agli enti di personalizzare la prenotazione del monte ore di ciascun servizio in relazione alle effettive necessità delle persone con disabilità e delle aziende. Inoltre, si è optato per lo scaglionamento delle prenotazioni in più momenti dell'anno, in modo da permettere agli enti di prenotare le doti in relazione alle esigenze emerse nel corso del tempo.

Se consideriamo la distribuzione degli interventi attivati per tipologia di dote (Tabella 4.6), la numerosità di ciascuna categoria è ovviamente proporzionale ai corrispondenti investimenti finanziari messi a disposizione.

Nel corso del 2011 sono stati pertanto presentati 139 Piani di intervento Personalizzati da parte di 15 differenti enti gestori accreditati; 133 di questi sono stati accettati e avviati e, a fine febbraio 2013, 129 risultavano conclusi e 2 interrotti per rinuncia (Tabella 4.6).

Tra queste 129 doti chiuse, 8 si sono concluse anticipatamente: 1 per assunzione in seguito al tirocinio e le restanti 7 per intervenute problematiche familiari o personali del beneficiario.

Tabella 4.6 – Stato di attuazione dei PIP per tipo di dote – 2011 (v.a.)

<i>Tipologia di dote</i>	Presentati	Accettati	Conclusi
Crisi aziendali	11	11	11
Inserimento lavorativo	52	50	50
Psichici in coop. soc.	40	40	39
Sostegno disabili deboli	36	32	29
Totale	139	133	129 ³⁵

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

La durata media delle doti è di circa 10 mesi. Tale media sale a 11 mesi per le doti sostegno all'occupazione e crisi aziendali. Scende invece a 9 mesi circa per gli inserimenti lavorativi e per il sostegno ai disabili psichici occupati in cooperative sociali (Tabella 4.7).

³⁴ Il Piano di Intervento Personalizzato (PIP) definisce il programma dei servizi che verranno erogati al soggetto beneficiario della dote.

³⁵ Due percorsi attivati con doti sostegno sono ancora in corso. A queste si aggiungono una rinuncia a da parte di un beneficiario di doti sostegno psichici in cooperative sociali e una di un beneficiario di dote sostegno disabili deboli.

Come già argomentato, proprio la durata delle doti è ritenuta da alcuni operatori un punto di criticità per la buona riuscita del percorso.

Tabella 4.7 – Durata media doti per tipologia di dote - 2011

Tipologia di dote	Durata media	
	Giorni	Mesi
Crisi aziendali	343	11
Inserimento lavorativo	288	9
Psichici in coop. soc.	271	9
Sostegno disabili deboli	338	11
Totale complessivo	299	9

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Consideriamo ora i prospetti riepilogativi sullo stato di attuazione e sugli esiti dei PIP per ciascuna tipologia di dote e per ente gestore.

Prima è però opportuno fare un'importante considerazione preliminare circa il concetto di esito "positivo" e di successo delle doti. Come sottolineato dagli enti gestori intervistati, il successo lavorativo delle persone con disabilità inserite in azienda è composto da diverse sfaccettature e racchiude in sé molteplici significati. Il successo, infatti, non è dato esclusivamente da un esito occupazionale positivo, ovvero dall'assunzione, ma anche da un percorso di inserimento (o di sostegno) che conduce il lavoratore ad una crescita e ad una maturazione individuale ancor prima che professionale, rispetto al proprio e personale punto di partenza. È pertanto considerato di successo un percorso di inserimento in grado di aumentare l'empowerment della persona con disabilità, accrescendone il grado di autonomia, indipendenza e fiducia in sé stessi; questo grazie al rispetto e all'interiorizzazione di alcune semplici, ma fondamentali regole che scandiscono la quotidianità lavorativa: la puntualità, il rispetto degli orari, dei ruoli, dei compiti e delle scadenze, l'assumersi responsabilità e il dover render conto ad altri del proprio operato.

I dati relativi ai progetti 2011, mostrano come il percorso intrapreso e concluso grazie alla dote sia nella quasi totalità dei casi positivo, riuscendo dunque a rispondere agli obiettivi di crescita professionale e personale.

Vediamo ora ciascuna tipologia di dote nel dettaglio.

Le doti di sostegno per disabili psichici inseriti in cooperative sociali, attivate nell'annualità 2011, sono state 40 (Tabella 4.8). La metà è stata gestita dal consorzio sociale CS&L, un quarto dal Consorzio Mestieri e il resto da Fondazione San Benetto, Consorzio Desio Brianza e Offerta sociale. Di queste 40 doti, una non si è conclusa a causa della rinuncia da parte del beneficiario mentre le rimanenti registrano tutte una conclusione positiva, sia in termini di percorso che di esito occupazionale. Solamente in un caso la dote non è riuscita ad assicurare la tenuta lavorativa e ad accrescere le capacità dell'utente (Tabella 4.9).

Solo per queste doti è disponibile il dato sulla percentuale di ore effettivamente lavorate dal soggetto all'interno del PIP, rispetto a quelle inizialmente previste: la media si aggira attorno all'82%, rivelando dunque un numero di ore di assenza abbastanza contenuto.

Tabella 4.8 – Distribuzione doti sostegno psichici in coop. sociali per ente e stato di attuazione – 2011 (v.a.)

<i>Ente gestore</i>	Presentati	Accettati	Conclusi
Consorzio Desio Brianza	2	2	2
Consorzio Mestieri	10	10	10
CS&L Consorzio Sociale	20	20	19 ³⁶
Fondazione San Benedetto	7	7	7
Offerta Sociale	1	1	1
Totale	40	40	39

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 4.9 – Distribuzione doti sostegno psichici in coop. sociali per ente ed esito – 2011 (v.a.)

<i>Ente gestore</i>	Pip attivati	Esito percorso			Esito occupazionale	
		Negativo	Parzialm. positivo	Positivo	Negativo	Positivo
Consorzio Desio Brianza ³⁷	2	-	-	1	-	1
Consorzio Mestieri	10	-	1	9	-	10
CS&L consorzio sociale ³⁶	20	-	1	18	-	19
Fondazione San Benedetto	7	1	-	6	1	6
Offerta Sociale	1	-	-	1	-	1
Totale	40	1	2	35	1	37

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Per quanto riguarda gli 11 utenti che hanno beneficiato delle **doti sostegno per crisi aziendali**, essi hanno tutti concluso positivamente il percorso di formazione/sostegno (Tabella 4.11) e, nella metà circa dei casi, sono riusciti a trovare una nuova collocazione lavorativa: 3 con contratto a tempo determinato, 1 con contratto a tempo indeterminato e 1 con il tirocinio. La quasi totalità di queste doti (8 su 11) è stata gestita da AFOL Monza Brianza, 2 sono state gestite dal Consorzio Mestieri e una da Brianza Formazione Lavoro e Sviluppo (Tabella 4.10).

Tabella 4.10 – Distribuzione doti crisi aziendali per ente e stato attuazione –2011 (v.a.)

<i>Ente gestore</i>	Presentati	Accettati	Chiusi
Afol Monza Brianza	8	8	8
Brianza Formazione Lavoro e Sviluppo	1	1	1
Consorzio Sir	2	2	2
Totale	11	11	11

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

³⁶ Un beneficiario ha rinunciato alla dote prima della conclusione del percorso. Pertanto il totale di doti sostegno psichici in coop. sociali gestite e concluse da tale ente sarà pari a 19 e non a 20.

³⁷ In un caso dei due gestiti dal consorzio, la scheda di valutazione finale non riportava l'esito della dote. Per questo il totale degli esiti è pari a 1 anziché 2.

Tabella 4.11 –Distribuzione doti crisi aziendali per ente ed esito– 2011 (v.a.)

Ente gestore	Pip attivati	Esito percorso			Esito occupazionale	
		Negativo	Parzialm. positivo	Positivo	Negativo	Positivo
Afol Monza Brianza	8	-	2	6	5	3
Brianza Formazione Lavoro e Sviluppo	1	-	-	1	-	1
Consorzio Sir	2	-	-	2	1	1
Totale	11	-	2	9	6	5

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

La gestione delle **doti di sostegno all'occupazione dei disabili deboli** appare invece più articolata: 10 doti sono state attivate dal Consorzio Desio Brianza, 8 dal Consorzio Sir, 6 da Offerta Sociale, 5 da Brianza Formazione Lavoro e Sviluppo e 3 da Consorzio Mestieri. Delle 32 doti di sostegno all'occupazione erogate 29 risultano concluse³⁸, 1 dote non è stata portata a termine per rinuncia da parte dell'utente e due sono ancora in fase di attuazione (Tabella 4.12). Tutti i percorsi, tranne uno, possono ritenersi positivi. Dal punto di vista occupazionale, invece, in cinque casi la dote non è comunque riuscita ad assicurare la tenuta del posto di lavoro (Tabella 4.13).

Tabella 4.12 –Distribuzione doti sostegno disabili deboli per ente e stato di attuazione – 2011 (v.a.)

Ente gestore	Presentati	Accettati	Chiusi
Brianza Formazione Lavoro e Sviluppo	6	5	5
Consorzio Desio Brianza	11	10	8
Consorzio Mestieri	3	3	3
Consorzio Sir	10	8	7 ³⁹
Offerta Sociale	6	6	6
Totale	36	32	29

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

³⁸ Al momento della scrittura del report, ovvero marzo 2013.

³⁹ Un beneficiario ha rinunciato alla dote prima della conclusione del percorso. Pertanto il totale di doti inserimento lavorativo gestite e concluse da tale ente sarà pari a 7 e non a 8.

Tabella 4.13 – Distribuzione doti sostegno disabili deboli per ente ed esito – 2011 (v.a.)

Ente gestore	Pip attivati	Esito percorso			Esito occupazionale	
		Negativo	Parzialm. positivo	Positivo	Negativo	Positivo
Brianza Formazione Lavoro e Sviluppo	5	-	1	4	1	4
Consorzio Desio Brianza ⁴⁰	10	-	-	8	1	7
Consorzio Mestieri	3	-	-	3	1	2
Consorzio Sir ³⁹	8	1	-	6	2	5
Offerta Sociale	6	-	-	6	-	6
Totale	32	1	1	27	5	24

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Sofferamoci infine sulle più numerose tra le **doti** lavoro, quelle di **inserimento lavorativo**. Dei 52 progetti presentati ne sono stati accettati e attivati 50, tutti portati a termine. Sette sono gli enti accreditati che hanno gestito, in numero variabile, tale tipologia di doti: si va dalle 11 doti attivate da Offerta Sociale, alle 2 di Immaginazione e Lavoro (Tabella 4.14).

In questa tipologia di dote aumenta, pur rimanendo comunque molto contenuto, il numero di soggetti (4) che hanno concluso negativamente il proprio percorso dotale.

Analizzando invece l'esito occupazionale delle doti inserimento lavorativo, osserviamo (Tabella 4.15) che tra i 46 percorsi conclusi, 2/5 (pari al 41%) si sono tradotti in assunzione. Percentuale leggermente al di sotto della media regionale del triennio 2010-2012 (Grafico 4.4), soprattutto se consideriamo che non tutti e 19 gli esiti positivi sono sfociati in un contratto di lavoro, infatti 6 consistono solamente nel rinnovo del tirocinio. I restanti invece comprendono: 2 contratti di apprendistato, 4 contratti a tempo indeterminato e 7 contratti a tempo determinato; 14 dei lavoratori assunti sono uomini e 5 donne (Tabella 4.16).

Dei 19 soggetti che hanno avuto un esito occupazionale positivo, quasi la metà (9) sono lavoratori con disabilità fisica. Se si considera che i destinatari prevalenti di questa dote, come si analizzerà meglio in seguito, sono lavoratori con disabilità psichica (21), mentre i lavorati con disabilità fisica sono solo 11, è del tutto evidente, come confermano le opinioni espresse dagli enti gestori, che i disabili fisici incontrano meno ostacoli nella ricerca del lavoro⁴¹.

⁴⁰ Due doti risultano ancora in corso.

⁴¹ La percentuale di assunti sul totale dei destinatari delle doti lavoro assegnate è pari al 38%. La percentuale di assunti tra le persone con disabilità fisica è pari invece al 72,7%, mentre tra i disabili intellettivi è pari al 21% e tra i disabili psichici è del 28,6%.

Tabella 4.14 – Distribuzione doti inserimento lavorativo per ente e stato di attuazione – 2011 (v.a.)

<i>Ente gestore</i>	Presentati	Accettati	Chiusi
Brianza Formazione Lavoro e Sviluppo	6	6	6
Consorzio Desio Brianza	9	9	9
Consorzio Mestieri	5	5	5
Consorzio Sir	10	10	10
Immaginazione e Lavoro	2	2	2
Offerta Sociale	12	11	11
Scuola agraria del parco di Monza	8	7	7
Totale	52	50	50

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 4.15 – Distribuzione doti inserimento lavorativo per ente ed esito – 2011 (v.a.)

<i>Ente gestore</i>	Pip attivati	Esito percorso			Esito occupazionale	
		Negativo	Parzialm. positivo	Positivo	Negativo	Positivo
Brianza Formazione Lavoro e Sviluppo	6	-	1	5	3	3
Consorzio Desio Brianza	9	-	2	7	7	2
Consorzio Mestieri	5	-	1	4	3	2
Consorzio Sir ⁴²	10	3	-	5	7	3
Immaginazione e Lavoro	2	-	1	1	2	-
Offerta Sociale	11	1	-	10	4	7
Scuola agraria parco Monza	7	-	2	5	5	2
Totale	50	4	7	37	31	19

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 4.16 – Doti inserimento lavorativo con esito positivo per sesso e tipologia contrattuale – 2011 (v.a.)

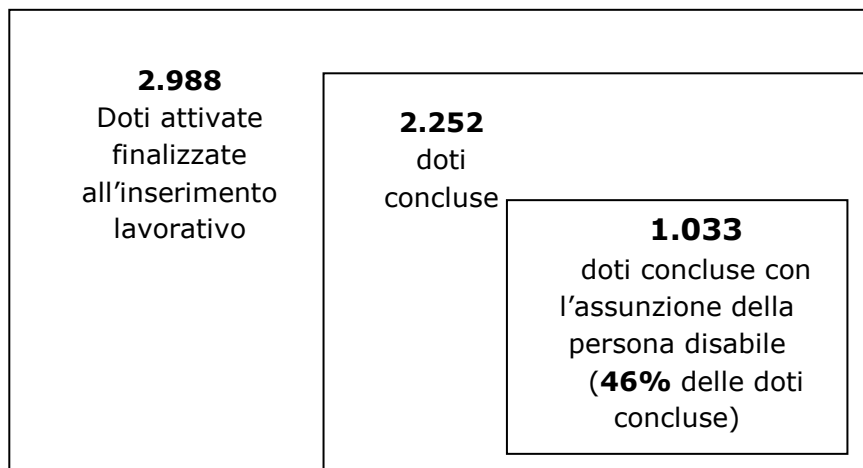
<i>Sesso</i>	Tipologia contrattuale			Totale
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Altro	
Maschi	2	7	5	14
Femmine	2	-	3	5
Totale	4	7	8⁴³	19

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

⁴² L'esito del percorso dotale di due beneficiari delle doti non è valutabile in quanto non hanno mai svolto tirocinio.

⁴³ 2 contratti di apprendistato e 6 rinnovi di tirocinio/prosecuzione attività formativa.

**Grafico
attivate in
con i Piani
2010-2012**



**4.4 – Azioni
Lombardia
Provinciali**

Fonte: Rielaborazione dati Regione Lombardia

4.2.3. Le doti di valutazione del potenziale

Un contributo significativo in termini di collocazioni lavorative è fornito dal servizio incontro domanda offerta del sistema Match che, dopo l'implementazione nel LIFT 2010, è ormai entrato a regime nell'annualità che stiamo analizzando.

Le persone con disabilità, che si iscrivono alle liste del collocamento mirato e sono in possesso della Relazione Conclusiva rilasciata dalla Commissione Medica ASL, vengono avviate al percorso di valutazione del potenziale in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 8 Legge 68/99.

Per ogni persona vengono rilevati oltre ai dati anagrafici una serie di informazioni riguardanti la condizione di disabilità nonché la storia formativa e lavorativa.

Si costruisce in questo modo una scheda qualitativa in formato elettronico, che fotografa in modo approfondito le potenzialità e le difficoltà dell'aspirante lavoratore, utilizzando un adattamento della classificazione ICF⁴⁴, dell'Organizzazione Mondiale della Sanità.

Tale scheda, oltre ad essere in futuro aggiornabile, prevede uno spazio per la registrazione di tutti i contatti che intercorrono tra la persona e i servizi per l'impiego competenti. Questo aspetto fa sì che, anche a distanza di anni, si possa mantenere un contatto con l'utente che non si limiti alle mere evidenze amministrative, ma si riempia di contenuti di merito.

La scheda è ad immediata disposizione dei servizi competenti provinciali, che la utilizzano anche al fine della valutazione preliminare per l'avviamento numerico obbligatorio.

Con lo stesso sistema informativo si svolge l'attività di incontro tra domanda e offerta di lavoro, rendendo disponibili ai datori di lavoro alcuni dati che permettono di individuare possibili profili di persone con disabilità afferenti alle esigenze dell'azienda e mettere a sistema i dati relativi alle disponibilità aziendali di collocazione identificando le mansioni e i requisiti fisico-funzionali necessari per il suo svolgimento.

⁴⁴ International Classification of Functioning, Disability and Health

Seppure con modalità operative parzialmente differenti, la valutazione del potenziale viene utilizzata dalle Province di Bergamo, Como, Milano, Bergamo, Monza-Brianza e Varese.

Per le doti valutazione potenziale - finalizzate a rilevare le caratteristiche delle persone con disabilità neo-iscritte attraverso il protocollo Match -, nel piano 2011 è stata prevista l'erogazione iniziale di 300 doti, ipotizzando che con l'attività del 2010 si fosse andati a coprire il flusso dei nuovi iscritti e lo stock storico. Nel corso dell'anno le persone che hanno aderito a questa Dote sono state in numero in gran lunga superiore al previsto. Ciò ha reso necessario incrementare di 91 unità, in diversi momenti, il numero di Doti Valutazione Potenziale messe a disposizione, utilizzando il risparmio sullo stesso capitolato maturato sull'annualità 2010.

Di seguito è riportata una sintesi delle doti gestite dai sei partner dell'ATS costituita per erogare il servizio e alcune caratteristiche dei fruitori.

In particolare, solo una minima parte delle doti è stata gestita dal capofila dell'ATS, Afol Monza e Brianza, mentre oltre i due terzi sono stati gestiti dal Consorzio Desio Brianza e dal Comune di Monza⁴⁵ (Tabella 4.17).

I destinatari delle doti sono in prevalenza uomini (circa il 62%). L'età prevalente è compresa tra i 40 e i 49 anni, per le donne la seconda coorte più rappresentata è quella tra i 30 e i 39 anni, mentre per gli uomini è la fascia tra i 50 e i 60 anni (Tabella 4.18).

Tabella 4.17 – Doti potenziali per ente gestore - 2011

<i>Ente gestore</i>	V.a.
Afol Monza e Brianza	8
Afol Nord Ovest	14
Brianza Formazione Lavoro e Sviluppo	21
Consorzio Desio Brianza	142
Offerta Sociale	63
UOL Comune di Monza	136
Non indicato	7
Totale	391

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 4.18 – Doti potenziali per età e sesso - 2011

<i>Classe di età</i>	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
< 20 anni	6	4,0	2	0,8	8	2,0
20-29 anni	27	18,1	36	14,9	63	16,1
30-39 anni	37	24,8	45	18,6	82	21,0
40-49 anni	49	32,9	82	33,9	131	33,5
50-60 anni	29	19,5	67	27,7	96	24,6

⁴⁵ Tramite l'Unità Operativa Inserimenti Lavorativi (UOIL)

> 60 anni	1	0,7	10	4,1	11	2,8
Totale	149	100,0	242	100,0	391	100,0

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

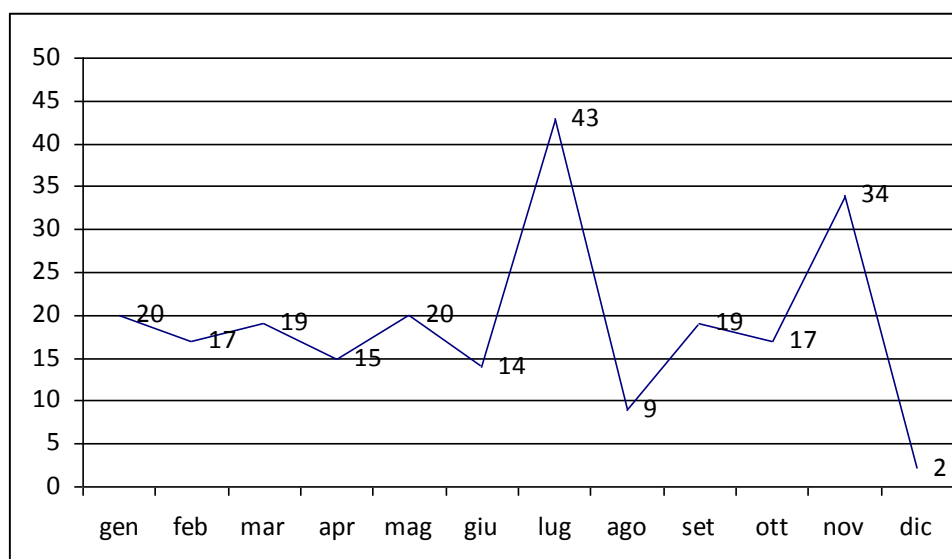
Nel corso del 2012, sono state effettuate 47 interviste alle aziende convenzionate con il sistema Match, che hanno portato alla rilevazione di 64 mansioni per le quali viene richiesto un lavoratore. Il maggior numero di mansioni richieste proviene dal CPI di Vimercate (Tabella 4.19). Nello stesso periodo sono stati inviati alle aziende 229 curriculum vitae di potenziali candidati. (Grafico 4.5). Gli esiti delle attività di matching sono invece riportate in Tabella 4.20: più di un quarto dei lavoratori non è stato convocato dall'azienda, 29 sono risultati non idonei e altri 33 sono stati considerati idonei, ma non sono stati assunti, infine nei confronti di 34 lavoratori con disabilità (20% circa del totale) è stato espresso un intento di assunzione: tutti e 34 i lavoratori sono stati effettivamente assunti nel corso dell'anno 2012; nello specifico, metà degli assunti sono donna (17 su 34) e, sempre la metà, ha meno di 40 anni.

Tabella 4.19 – Interviste alle aziende gen./dic. 2012 (v.a.)

<i>Centro per l'impiego</i>	Aziende	Mansioni
Cesano Maderno	8	7
Monza	13	22
Seregno	11	9
Vimercate	15	26
Totale	47	64

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Grafico 4.5 – Profili (cv) inviati – Gen./dic. 2012



Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 4.20 – Esiti Servizio Match – Gen./dic. 2012

<i>Esiti ricevuti</i>	V.a.
Intento di assunzione	34
Idonei non assunti	33
Idoneo rifiuta	4
Non idoneo	29
Non disponibile	9
Non convocato	67
Totale	176

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 4.21 – Assunzioni per CPI – Gen./dic. 2012

<i>Centro Per l'impiego</i>	V.a.
Cesano Maderno	4
Monza	13
Seregno	8
Vimercate	9
Totale	34

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

4.2.4. Sostegno alle imprese

Come già accennato in precedenza, il bando relativo al sostegno alle imprese ha visto nel 2011 l'aggiunta di due nuove azioni: la formazione on the job e il bonus alle aziende con crisi aziendali, che non espellono i lavoratori con disabilità in sovra quota o che assumono lavoratori con disabilità in uscita da altra azienda per mobilità o licenziamento in sovra quota.

Tabella 4.22 - Domande sostegno alla imprese - 2011

<i>Interventi sostegno alle imprese</i>	Numero domande	Importo richiesto	Importo concesso
Incentivi all'assunzione	73 ⁴⁶	257.250,00 €	255.000,00 €
Formazione on the job	1	2.000 €	2.000 €
Contributi accessibilità	1	4.768,00 €	4.768,00 €
Bonus sostegno assunzione crisi aziendali	-	-	-
Totale	75	262.018,00 €	259.768,00 €

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

⁴⁶ A queste si aggiunge una domanda presentata, ma rifiutata.

Il numero di domande per incentivi all'assunzione che sono state accettate nel 2011 è pari a 73, 13 in più rispetto all'anno precedente (Tabella 4.22). Il corrispettivo importo liquidato è pari a 255.000 €. Le nuove tipologie di intervento sono state invece poco richieste. Questo dato ha portato il Settore Lavoro ad apportare delle modifiche al piano 2012, per rendere maggiormente praticabile questo tipo di supporto.

Le domande per gli incentivi accettate provengono da 47 aziende, 7 cooperative sociali e Afol Nord Ovest Milano per l'assunzione di 73 lavoratori con disabilità, di cui 28 disabili deboli ovvero portatori di disabilità di carattere psichico-intellettivo e/o con percentuale di invalidità pari o superiore al 79%⁴⁷.

Tabella 4.23 – Lavoratori assunti tramite incentivi per tipologia contrattuale

<i>Tipologia contrattuale</i>	V.a.
Tempo determinato	27
Tempo indeterminato	33
Trasformazione tempo indeterminato	3
Totale	73

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

4.2.5. Azioni di sistema

Nel piano sono stati previsti 5 bandi per le azioni di sistema, quattro sono stati assegnati in seguito alla presentazione di progetti e uno tramite affidamento in house all'Afol Monza e Brianza. La Tabella 4.24 riporta nel dettaglio gli interventi attivati.

Tabella 4.24 – Azioni di sistema - 2011

<i>Azione prevista a bando</i>	Prima assegnazione	Riallocazione	Ente	Finanziamento
Sostegno inserimento disabili sensoriali	30.000 €	30.000 €	Offerta Sociale	€ 10.000
			Ass. Segni e Parole	€ 10.000
			Unione Italiana Ciechi	€10.000
Azioni di sensibilizzazione	10.000 €	30.000 €	Anmil	€ 10.000
			Comunità Brianza	€ 10.000
			CS&L	€ 10.000
			Consorzio Desio Brianza	€ 10.000
Creazione nuovi rami d'impresa	80.000 €	40.000 €	Solaris Lavoro e Ambiente	€ 40.000
Supporto SOD – Match Azienda	70.000 €	90.000 €	Afol MB (affidamento in house)	€ 90.000
Promozione convenzioni quadro ex. Art. 14	30.000 €	20.000 €	Consorzio Desio Brianza in Ats	€ 20.000

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

⁴⁷ Dati tratti da prospetti riepilogativi forniti della Provincia di Monza e Brianza – Settore Lavoro

4.3. Gli enti accreditati coinvolti

Sono considerati attuatori degli interventi e delle azioni previste dal Piano provinciale, gli operatori accreditati ai sensi della D.G.R. n. 6273 del 21 dicembre 2007 per le attività di formazione e dei servizi al lavoro, che abbiano le competenze necessarie per l'erogazione di servizi alle persone con disabilità. Gli operatori accreditati possono avvalersi per i servizi al lavoro di: cooperative sociali, unità di offerta socio-sanitaria, Comuni che gestiscono i servizi per l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, associazioni di solidarietà familiare, organizzazioni di volontariato, associazioni senza scopo di lucro e associazioni di promozione sociale. Sono previste forme associate di intervento tra i soggetti attuatori.

Il numero dei partner coinvolti nel Piano Lift 2011 si è incrementato, in particolare per la realizzazione di azioni di sistema (Tabella 4.25). Si registrano infatti 15 enti iscritti al catalogo degli enti accreditati per la gestione delle doti, di cui 11 hanno effettivamente prenotato delle doti (nel 2010 gli enti accreditati erano 12, di cui solo 8 avevano effettivamente prenotato e portato a termine i Pip), e 9 enti gestori di progetti per azioni di sistema (di cui 4 risultano anche gestori di Doti lavoro).

Nella maggior parte dei casi, si tratta di realtà con esperienze spesso pluriventennali in inserimenti lavorativi di persone con disabilità e dunque con un radicamento sul territorio tale da garantire a ciascuno un proprio bacino di persone con disabilità in carico.

Ad un primo esame della distribuzione geografica degli enti, si rileva come l'intero territorio sia coperto dalla presenza di enti accreditati e non vi siano dunque aree scoperte.

Alla possibilità di poter accedere alle doti in ogni ambito territoriale, non necessariamente corrisponde un'effettiva equa distribuzione delle stesse sul territorio provinciale: nel 2011 ogni ente ha potuto prenotare, nelle diverse scadenze, un certo numero di doti tra tutte quelle messe a disposizione dal bando. Per ovviare al rischio che alcuni territori rimanessero sguarniti o sottorappresentati, nell'annualità 2012 si è inserita la territorializzazione delle doti inserimento, con la suddivisione dei fondi sui 5 ambiti di zona proporzionalmente al numero di persone iscritte alle liste legge 68/99 nei comuni appartenenti ai singoli ambiti.

Tabella 4.25- Enti territoriali coinvolti – LIFT 2011

<i>Denominazione Ente</i>	Natura giuridica	MB0022	MB0023	MB0024	MB0026	Azioni di sistema
Afol MB	Azienda speciale della Provincia di MB	X			X	X
Afol Nord Ovest Milano	Azienda speciale della Provincia di MI e di comuni del Nord Ovest Milano	X	X	X		
Brianza Formazione Lavoro e Sviluppo	Società consortile	X	X		X	
CareerCounseling	Agenzia per il lavoro privata	X		X	X	
Consorzio Desio Brianza	Azienda speciale consortile di Comuni	X	X	X	X	X
Consorzio Idea - Agenzia per il lavoro	Consorzio di cooperative	X		X	X	
Consorzio Mestieri	Consorzio di cooperative	X	X	X	X	
Consorzio Sir - Solidarietà in Rete	Consorzio di cooperative	X	X	X	X	
CS&L Consorzio Sociale	Consorzio di cooperative		X			X
Euroservyce s.c.s. Onlus	Società cooperativa	X	X	X	X	
Fondazione San Benedetto	Fondazione		X			
Immaginazione e Lavoro	Società cooperativa	X		X		
Obiettivo Lavoro Spa	Agenzia per il lavoro privata	X				
Offerta Sociale	Azienda speciale consortile di Comuni	X	X	X	X	X
Scuola Agraria del Parco di Monza	Ente morale privato a partecipazione pubblica e privata	X				
Associazione Segni e Parole	Associazione di tutela					X
Unione Italiana Ciechi	Associazione di tutela e rappresentanza istituzionale					X
Anmil	Associazione di tutela e rappresentanza istituzionale					X
Comunità Brianza	Consorzio di cooperative					X
Solaris lavoro e ambiente	Cooperativa sociale					X

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

4.4. I beneficiari delle doti lavoro

Si è già in precedenza quantificato il numero di destinatari delle doti lavoro; in questo paragrafo ci si soffermerà invece sulle caratteristiche anagrafiche dei soggetti coinvolti.

Come si può osservare dalla Tabella 4.26, dei 133 PIP attivati circa il 74% interessa lavoratori di sesso maschile: 99 contro 34 di sesso femminile. Si nota inoltre come, in termini relativi, le donne risultano destinatarie di doti di inserimento lavorativo in misura maggiore rispetto agli uomini: quasi la metà di esse ha attivato percorsi di inserimento lavorativo, contro un terzo degli uomini. Possibile indicatore di quanto le donne risultino maggiormente escluse dal mercato del lavoro e necessitino quindi di maggiore aiuto per farvi ingresso.

Per quanto riguarda l'età (Tabella 4.27) si evidenzia, in generale una prevalenza di lavoratori tra i 36 e i 50 anni (45% circa dei beneficiari); tra le donne prevalgono però le lavoratrici under 35 e anche l'incidenza delle over 50 è superiore rispetto alla media.

Tabella 4.26 – Destinatari doti lavoro per tipologia e sesso - 2011

Tipologia di dote	Femmine		Maschi		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Crisi aziendali	2	5,9	9	9,1	11	8,3
Inserimento lavorativo	16	47,1	34	34,3	50	37,6
Psichici in coop. sociali	8	23,5	32	32,3	40	30,1
Sostegno disabili deboli	8	23,5	24	24,2	32	24,1
Totale	34	100,0	99	100,0	133	100,0

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 4.27 – Destinatari doti lavoro per sesso ed età - 2011 (%)

Classe di età	Maschi	Femmine	Totale
19 - 35 anni	35,4	41,2	36,8
36 - 50 anni	48,5	35,3	45,1
Oltre i 50 anni	16,2	23,5	18,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Rapportando invece l'età alle diverse tipologie di doti (Tabella 4.28 e Tabella 4.30), si osserva come – rispetto all'assegnazione globale delle doti tra tutti i beneficiari - le doti inserimento siano maggiormente appannaggio delle fasce under 35 e over 50, ovvero quelle che incontrano maggiori difficoltà nel mercato del lavoro: i più giovani per le difficoltà di ingresso nel mondo del lavoro, i più anziani per le difficoltà di ricollocazione ad un'età ormai avanzata.

Tabella 4.28 – Destinatari doti lavoro per tipologia ed età – 2011 (v.a.)

<i>Tipologia di dote</i>	19-35 anni	36-50 anni	Oltre i 50 anni	Totale
Crisi aziendali	2	5	4	11
Inserimento lavorativo	20	20	10	50
Psichici in coop. sociali	16	16	8	40
Sostegno disabili deboli	11	19	2	32
Totale	49	60	24	133

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 4.29 – Destinatari doti lavoro per tipologia ed età – 2011 (%)

<i>Tipologia di dote</i>	19-35 anni	36-50 anni	Oltre i 50 anni	Totale
Crisi aziendali	4,1	8,3	16,7	8,3
Inserimento lavorativo	40,8	33,3	41,7	37,6
Psichici in coop. sociali	32,7	26,7	33,3	30,1
Sostegno disabili deboli	22,4	31,7	8,3	24,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Rispetto alle percentuali d'invalidità, 27 destinatari hanno un'invalidità pari o inferiore al 50%, 59 tra 51-78%, 21 tra 79-99% e 19 un'invalidità totale. La maggior parte dei destinatari delle doti lavoro inoltre risulta affetta da disabilità di tipo psichica (62 soggetti), mentre 29 beneficiari riscontrano una pluridisabilità (tra questi prevalgono le persone con disabilità psichico-intellettive). Seguono le persone con disabili fisica e intellettiva. Residuale il numero di persone con disabilità sensoriali (Tabella 4.30 e Tabella 4.31).

Tabella 4.30 – Destinatari doti lavoro per tipologia e grado di disabilità – 2011 (v.a.)

<i>Tipologia di dote</i>	Percentuale di disabilità			
	<=50%	51-78%	79-99%	100%
Crisi aziendali	4	5	-	2
Inserimento lavorativo	8	25	10	5
Psichici in coop. sociali	11	16	4	6
Sostegno disabili deboli	4	13	7	6
Totale ⁴⁸	27	59	21	19

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

⁴⁸ 7 valori mancanti.

Tabella 4.31 – Destinatari doti lavoro per tipologia e grado di disabilità – 2011 (v.a.)

Tipologia di dote	Tipologia di disabilità				
	Psichica	Intellettiva	Fisica	Sensoriale	Pluridisab.
Crisi aziendali	1	2	6	-	2
Inserimento lavorativo	21	10	11	-	7
Psichici in coop. sociali	22	2	-	-	15
Sostegno disabili deboli	18	4	3	2	5
Totale ⁴⁹	62	18	20	2	29

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

La prevalenza di disabili psichici è spiegabile sia dal fatto che sono i soggetti che si rivolgono maggiormente ai servizi e sono quindi maggiormente informati e indirizzati sulle opportunità di inserimento/sostegno lavorativo, sia dal fatto che il disagio mentale è quello visto con più diffidenza e timore dai datori di lavoro, e ciò richiede una maggiore domanda di servizi di accompagnamento e di tutoring del lavoratore con disabilità, che rassicuri l'imprenditore.

Per quanto riguarda invece il livello di istruzione (Tabella 4.32), quasi la metà dei beneficiari delle doti è in possesso della licenza media (47,1%), un quarto risulta in possesso di un diploma superiore, uno su cinque ha conseguito invece un attestato o qualifica professionale. Molto ridotto il numero sia di coloro in possesso del titolo di studio più basso (licenza elementare), sia di chi ha conseguito la laurea.

Tabella 4.32 – Destinatari doti lavoro per titolo di studio - 2011 (v.a.)

Tipologia di dote	Nessuno/ lic. element.	Licenza media	Attestato professionale	Diploma	Laurea
Crisi aziendali	1	4	2	4	-
Inserimento lavorativo	2	16	12	16	1
Psichici in coop. sociali	5	22	6	3	-
Sostegno disabili deboli	2	16	4	7	-
Totale ⁵⁰	10	58	24	30	1

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Con riferimento al tipo di contratto di lavoro (Tabella 4.33), tra i beneficiari di doti sostegno e crisi aziendali prevalgono le assunzioni con contratto a tempo indeterminato (78%). La maggioranza degli occupati ha un contratto part-time (72%) (Tabella 4.34).

Considerando tutte le doti nel complesso, i beneficiari risultano inseriti prevalentemente all'interno di aziende private. Eccezione fatta per le doti sostegno psichici che, per loro natura, sono rivolte solamente alle cooperative sociali. Le doti assegnate nell'ambito degli enti pubblici sono poco numerose e riguardano esclusivamente le doti di inserimento lavorativo (Tabella 4.35).

⁴⁹ 2 valori mancanti.⁵⁰ 10 valori mancanti.

Tabella 4.33 - Destinatari doti lavoro per tipo contratto – 2011 (v.a.)

<i>Tipologia di dote</i>	Tipo di contratto		
	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Altro
Crisi aziendali	2	9	-
Psichici in coop. sociali	8	31	
Sostegno disabili deboli	5	23	1
Totale	15	63	1

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 4.34 – Destinatari doti lavoro per tipo di orario – 2011 (v.a.)

<i>Tipologia di dote</i>	Orario	
	Part time	Full time
Crisi aziendali	3	8
Psichici in coop. sociali	31	8
Sostegno disabili deboli	22	7
Totale	56	23

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Tabella 4.35 – Destinatari doti lavoro per tipologia di datore di lavoro – 2011 (v.a.)

<i>Tipologia di dote</i>	Datore di lavoro			
	Pubblico	Privato	Cooperativa sociale	Associazione
Crisi aziendali	-	11	-	-
Inserimento lavorativo	9	25	11	2
Psichici in coop. sociali	-	-	39	-
Sostegno disabili deboli	-	26	3	-
Totale	9	62	53	2

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

Per quanto riguarda infine la tipologia di lavoro svolto (Tabella 4.33), si osserva una notevole variabilità. La mansione prevalente è quella di operaio generico (26 casi), segue l'addetto al settore verde (19), l'addetto alle pulizie (13), gli impiegati (12), magazzinieri e addetti all'assemblaggio (rispettivamente 11 casi) e i custodi/bidelli (9). Ad eccezione delle 12 persone che svolgono attività impiegatizie, si tratta per la maggior parte di mansioni generiche, manuali e a bassa specializzazione.

Le mansioni svolte variano molto in base alla tipologia di dote: il compito prevalentemente assegnato ai lavoratori con disabilità destinatari di doti inserimento lavorativo è quello di addetto al settore verde, tra i disabili deboli destinatari di sostegno all'occupazione prevalgono gli operai, così come tra i disabili psichici inseriti in cooperative sociali. Tra questi ultimi abbastanza diffusa anche la mansione di custode/bidello.

Tabella 4.36 – Destinatari dote lavoro per mansione svolta – 2011 (v.a.)

<i>Mansione</i>	Crisi aziendali	Inserimento lavorativo	Psichici in coop. sociali	Sostegno disabili deboli	Totale
Operaio generico	3	4	11	8	26
Addetto settore verde	-	12	6	1	19
Addetto pulizie	1	3	3	6	13
Impiegato	-	4	4	4	12
Magazziniere	2	4	-	5	11
Addetto assemblaggio	-	5	5	1	11
Custode/bidello	-	2	7	-	9
Addetto vendita	1	3	-	3	7
Centralinista	2	1	-	1	4
Mensa	-	3	-	-	3
Altro ⁵¹	2	-	-	-	2
Totale	11	41	36	29	117

Fonte: Elaborazione Alspes su dati Provincia MB

⁵¹ 1 autotrasportatore, 1 legatore di libri.

5. LA PERCEZIONE DEGLI UTENTI

Per una valutazione dei percorsi attivati con le doti di inserimento lavorativo e di sostegno all'occupazione, nonché del Servizio Match, è stata effettuata una rilevazione campionaria della percezione del servizio da parte degli utenti fruitori.

Le interviste, realizzate telefonicamente, hanno visto la somministrazione di un questionario strutturato, a domande prevalentemente chiuse, volto ad indagare l'attuale situazione lavorativa, le difficoltà di entrata ed inserimento nel mondo del lavoro legate alla condizione di disabilità, l'esito dell'intervento di cui hanno beneficiato e la valutazione del percorso intrapreso.

Obiettivo delle interviste è dar voce ai soggetti per i quali e verso i quali vengono attivati gli interventi promossi dal Piano Provinciale L.I.F.T.

5.1. Il campione degli utenti intervistati

Nel complesso sono state realizzate 80 interviste telefoniche: 50 ad utenti che hanno fruito del servizio Match/Dote di valutazione del potenziale e le restanti 30 a persone con disabilità che hanno beneficiato di una dote lavoro nella seconda annualità L.I.F.T. 2011. Nello specifico queste ultime interviste hanno interessato 15 destinatari di doti inserimento lavorativo e 15 destinatari di doti sostegno⁵² (Tabella 5.1.)

Il campione risulta così composto da 46 maschi e 34 femmine: perfettamente bilanciato per genere per quanto concerne il servizio Match, per due terzi composto da uomini per le doti lavoro⁵³ (Tabella 5.2).

Oltre la metà degli intervistati ha meno di 35 anni: nello specifico, metà del servizio Match e due terzi dei destinatari di doti lavoro⁵⁴ (Tabella 5.3). Infine, la maggioranza degli utenti si polarizza su due titoli di studio contrapposti: il 38% non è andato oltre la licenza media, mentre altrettanti intervistati hanno conseguito un diploma di scuola secondaria superiore. Meno di un quinto è in possesso di un attestato di qualifica professionale mentre residuale è il numero di laureati⁵⁵ (Tabella 5.4).

Tabella 5.1 – Intervistati per tipo di intervento

<i>Intervento:</i>	V.a.	%
Doti inserimento	15	18,8
Doti sostegno	15	18,8
Servizio Match	50	62,5
Totale	80	100,0

Fonte: Centro Studi Alspes

⁵² Rientrano nella categoria doti sostegno: 9 beneficiari di doti "sostegno all'occupazione di disabili deboli", 5 beneficiari di doti "sostegno all'occupazione di disabili psichici occupati in cooperative sociali di tipo B", 1 beneficiario di doti "sostegno all'occupazione e/o alla ricollocazione di lavoratori disabili coinvolti in processi di crisi aziendali".

⁵³ Rispecchiando così la reale distribuzione per genere dell'universo totale dei destinatari.

⁵⁴ Risultano sovrarappresentati i "giovani" rispetto all'universo dei destinatari.

⁵⁵ Rispetto al totale dei destinatari degli interventi, nel campione le persone maggiormente istruite risultano sovrarappresentate.

Tabella 5.2 – Intervistati per sesso e tipo di intervento (v.a.)

Sesso:	Dote lavoro	Servizio Match	Totale
Maschio	21	25	46
Femmina	9	25	34
Totale	30	50	80

Fonte: Centro Studi Alspes

Tabella 5.3 – Intervistati per età e tipo di intervento (v.a.)

Classe di età:	Dote lavoro	Servizio Match	Totale
Fino a 35 anni	19	28	47
Oltre i 35 anni	11	22	33
Totale	30	50	80

Fonte: Centro Studi Alspes

Tabella 5.4 – Intervistati per titolo di studio e tipo di intervento (v.a.)

Titolo di studio	Dote lavoro	Servizio Match	Totale
Licenza elementare/media	13	18	31
Attestato professionale	4	10	14
Diploma scuola superiore	13	17	30
Laurea	-	5	5
Totale	30	50	80

Fonte: Centro Studi Alspes

Tabella 5.5 – Intervistati per titolo di studio e tipo di intervento – %

Titolo di studio	Dote lavoro	Servizio Match	Totale
Licenza elementare/media	43,3	36,0	38,8
Diploma professionale	13,3	20,0	17,5
Diploma scuola superiore	43,3	34,0	37,5
Laurea	-	10,0	6,3
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Centro Studi Alspes

5.1.1. Chi lavora

I soggetti intervistati sono quasi equamente suddivisi tra chi è in possesso di un'occupazione e chi invece è alla ricerca, con una leggera prevalenza di questi ultimi. Da sottolineare come molti intervistati si ritengano occupati pur essendo impegnati solamente in attività di tirocinio⁵⁶ (Tabella 5.6).

Entrando nel merito dei diversi interventi si nota come gli occupati siano la maggioranza tra i destinatari delle doti, mentre i disoccupati prevalgono tra gli utenti del Servizio Match. Tale dato è legato e diretta conseguenza della natura e finalità di

⁵⁶ Al momento dell'intervista, dichiarano di svolgere attività di tirocinio 5 tra i 10 occupati delle doti e 3 tra i 13 occupati del Servizio Match.

ciascuno dei due interventi: quella di favorire l'inserimento (anche tramite tirocini iniziali) e la tenuta lavorativa delle persone con disabilità per le doti lavoro, e quella di proporre alle persone con disabilità disoccupate posti di lavoro in linea con le loro aspettative e competenze per il Servizio Match.

Tabella 5.6 – Situazione occupazionale intervistati per tipo di intervento (v.a.)

<i>Situazione occupazionale</i>	Dote inserimento	Dote sostegno	Servizio Match	Totale
Occupato	10	14	13	37
Disoccupato in cerca di nuova occupazione	5	1	37	43
Totale	15	15	50	80

Fonte: Centro Studi Alspes

Nel complesso, tutti i 43 disoccupati vantano esperienze lavorative pregresse più o meno stabili. Dalle interviste emerge inoltre un'informazione "incerta" riguardo alle procedure di iscrizione al collocamento mirato: escludendo coloro i quali sono occupati in tirocini (per i quali permane l'iscrizione), registriamo occupati che pensano di essere ancora iscritti agli elenchi del collocamento mirato L.68/99. A questi va aggiunta tutta l'area grigia (più di un terzo degli occupati) di coloro che non sono a conoscenza della loro condizione nelle liste e, di conseguenza, di come viene regolamentata l'iscrizione al suddetto elenco (Tabella 5.7). Tale dato non è trascurabile in quanto, in caso di perdita del lavoro, tali persone non sembrano consapevoli di doversi re-iscrivere al collocamento per godere di tutti i benefici della legge 68/99.

Tabella 5.7 – Intervistati cancellati dal collocamento mirato⁵⁷

<i>Cancellati</i>	Doti lavoro		Servizio Match	
	V.a.	%	V.a.	%
Sì	8	26,7	2	15,4
No	7	40,0	6	46,2
Non so/non risp.	9	33,3	5	38,5
Totale	24	100,0	13	100,0

Fonte: Centro Studi Alspes

La grande maggioranza degli occupati risulta inserita in aziende private (57,1%) mentre un quarto lavora presso cooperative sociali (Tabella 5.8). Irrilevante il numero degli occupati presso enti della pubblica amministrazione o altre forme giuridiche di impresa. Il settore nel quale risultano maggiormente occupati gli intervistati è quello dei servizi (70% del totale circa), i rimanenti si distribuiscono più o meno equamente tra il settore agricolo e quello industriale (Tabella 5.9). Infine, risultano equamente rappresentate le tre diverse classi di ampiezza aziendale (Tabella 5.10).

⁵⁷ Alla domanda rispondono solo gli occupati.

Tabella 5.8 – Intervistati per tipo di datore di lavoro

<i>Datore di lavoro</i>	V.a.	%
Azienda privata	20	57,1
Pubblica Amministrazione	2	5,7
Cooperativa sociale	9	25,7
Altro	4	11,4
Totale	35	100,0

Fonte: Centro Studi Alspes

Tabella 5.9 – Intervistati per settore di lavoro

<i>Settore</i>	V.a.	%
Settore dei servizi	23	69,7
Settore industriale	6	18,2
Settore agricolo	4	12,1
Totale	33	100,0

Fonte: Centro Studi Alspes

Tabella 5.10 – Intervistati per dimensioni azienda di lavoro

<i>N. dipendenti</i>	V.a.	%
Meno di 15 dipendenti	10	30,3
Tra 15 e 50 dipendenti	9	27,3
Più di 50 dipendenti	11	33,3
Non sa	3	9,1
Totale	33	100,0

Fonte: Centro Studi Alspes

5.2. Il processo di inserimento lavorativo

Incominciamo con l'analizzare le difficoltà che si sono dovute affrontare nella fase di ricerca di un lavoro (Tabella 5.11).

A livello complessivo quasi un terzo degli intervistati afferma di doversi scontrare con i pregiudizi e la diffidenza da parte dei datori di lavoro. Tale sensazione è diffusa prevalentemente fra i fruitori del servizio Match (34%), insieme alla percezione di non corrispondere con il proprio professionale alle qualche richieste dal datore di lavoro, indicata da 13 utenti su 50 (26%).

Invece, il 40% dei beneficiari delle doti lavoro dichiara di non aver incontrato alcun ostacolo nella fase di ricerca di un lavoro, inoltre scende al 16% la percentuale di chi ha riscontrato pregiudizi e diffidenza all'ingresso nel mondo del lavoro. Ancora una volta questa differenza di vedute è probabilmente imputabile al fatto che le doti lavoro, attraverso l'accompagnamento lavorativo delle persone con disabilità, attenuino le diffidenze da parte dei datori di lavoro. Infine, non irrilevante anche il numero di chi sostiene che le opportunità di lavoro sono scarse, così come le relative informazioni.

Tabella 5.11 – Ostacoli incontrati nella fase di RICERCA di un lavoro (v.a.)⁵⁸

<i>Ostacoli:</i>	Doti lavoro	Servizio Match	Totale
Pregiudizi e diffidenza datori di lavoro	5	17	22
Non adeguatezza delle proprie competenze alle qualifiche richieste	4	13	17
Nessun ostacolo	12	4	16
Scarse informazioni sulle opportunità di lavoro	4	8	12
Scarse opportunità di lavoro	2	9	11
Servizi di accompagnamento al lavoro inadeguati	4	3	7
Problemi di salute/disabilità	1	3	4
Età elevata	-	4	4
Non ha mai cercato attivamente lavoro	-	2	2
Altro	2	-	2

Fonte: Centro Studi Alspes

Diversa invece la percezione delle difficoltà riscontrate nella fase di inserimento nel contesto lavorativo (Tabella 5.12).

Tabella 5.12 – Ostacoli incontrati nella fase di INSERIMENTO lavorativo – v.a.

<i>Ostacoli</i>	Doti lavoro	Servizio Match	Totale
Nessuna difficoltà	15	29	44
Non rispondenza delle mansioni assegnate alla propria formazione e competenza	7	5	12
Scarsa comprensione e difficoltà relazionali con i colleghi	7	1	8
Pregiudizi circa la scarsa produttività e affidabilità	1	3	4
Presenza di barriere architettoniche		2	2
Clientsi maleducati	1	-	1
Disagio psichico	1	-	1
Non indicato ⁵⁹	-	8	8

Fonte: Centro Studi Alspes

Oltre la metà degli intervistati afferma di non aver incontrato nessuna difficoltà nel momento in cui è stata inserita in azienda/cooperativa. Tra chi rileva invece degli ostacoli, prevale la non rispondenza delle mansioni assegnate con la propria formazione e competenza. Seguono le difficoltà iniziali a relazionarsi con i colleghi di

⁵⁸ Il totale è superiore a 80 in quanto gli intervistati potevano fornire fino ad un massimo di due risposte.

⁵⁹ Per 8 utenti la disabilità è insorta successivamente all'inserimento lavorativo e pertanto non si sono mai trovati nella situazione di iniziare un nuovo lavoro come categoria protetta. A tali intervistati non sono state poste le domande circa i rapporti intrattenuti con la precedente azienda.

lavoro. Quest'ultimo motivo in particolare viene indicato soprattutto da chi ha usufruito delle doti sostegno (5 su 7): una delle principali finalità di tale tipo di dote è infatti quello di migliorare la qualità delle relazioni lavorative di chi riscontra difficoltà nell'ambiente di lavoro. Nella fase dell'inserimento sembrano diventare marginali le difficoltà riconducibili ai pregiudizi dovuti alla scarsa produttività o affidabilità delle persone con disabilità (4 su 80).

Nel complesso, tutti gli intervistati dichiarano di intrattenere o, per i disoccupati, di aver intrattenuto, rapporti molto o abbastanza buoni con la propria azienda (Tabella 5.13). Nello specifico i "molto" prevalgono tra i fruitori delle doti lavoro, mentre tra i destinatari del servizio Match prevalgono gli "abbastanza". Solamente 7 lamentano rapporti problematici con l'azienda e le motivazioni addotte sono molto eterogenee e personali.

Tabella 5.13 – Valutazione rapporti intrattenuti con l'azienda – v.a.

<i>Valutazione</i>	Doti lavoro	Servizio Match	Totale
Molto buoni	16	16	32
Abbastanza buoni	10	20	40
Poco buoni	2	1	3
Per niente buoni	1	3	4
Totale	29	40	69 ⁶⁰

Fonte: Centro Studi Alspes

Una particolare attenzione è stata data alle difficoltà di accesso al luogo di lavoro (Tabella 5.14). In realtà più del 75% degli intervistati dichiara di non aver riscontrato interventi volti a migliorare l'accessibilità nel luogo di lavoro. In primo luogo perché non erano necessari. Quasi il 9% tuttavia denuncia il mancato adeguamento nonostante ritenga sia necessario. Solo il 25% ha riscontrato interventi migliorativi.

Infine, tra gli intervistati, si rileva che il 16% aveva già fruito in passato di altre forme di accompagnamento al lavoro, in prevalenza attraverso doti (Tabella 5.15).

Tabella 5.14 – Interventi in azienda per migliorare l'accessibilità – v.a.

<i>Interventi</i>	Doti lavoro	Servizio Match	Totale
Sì	1	16	17
No, non ve n'era bisogno	27	19	46
No, nonostante ci fosse bisogno	1	5	6
Totale	29	40	69

Fonte: Centro Studi Alspes

⁶⁰ Il totale è minore di 80 poiché 2 utenti non rispondono e ad 8 utenti la domanda non è stata posta in quanto non pertinente.

Tabella 5.15 – Fruizione, in passato, di altri tipi di interventi – v.a.

<i>Altri interventi</i>	Doti lavoro	Servizio Match	Totale
Sì	8	5	13
No	21	45	66
Non sa/non risponde	1	-	1
Totale	30	50	80

Fonte: Centro Studi Alspes

5.3. Le doti lavoro

5.3.1. Gli utenti delle doti lavoro

In questo paragrafo si analizzerà la valutazione del percorso dotale da parte dei 30 intervistati che hanno fruito dello strumento dote.

Metà degli intervistati risulta interessata da disabilità di tipo psichica, la restante metà del campione si suddivide equamente tra persone con disabilità di tipo fisico e persone con disabilità intellettiva (Tabelle 5.16 e 5.17).

15 utenti su 30 hanno inoltre un grado di disabilità compreso tra il 50% e il 78%, seguono le persone con disabilità pari o superiore al 79% (9 intervistati) e infine chi ha una disabilità inferiore al 50% (Tabella 5.18). Si ricorda inoltre, che sono considerati disabili deboli le persone con disabilità psichica pari o superiore al 46% e coloro che sono interessati da disabilità fisica in misura pari o superiore al 79%. Quindi nel nostro campione solo 4 intervistati non sono considerabili disabili deboli.

Tabella 5.16 – Intervistati per tipo di disabilità

<i>Tipo di disabilità</i>	V.a.	%
Fisica	6	20,0
Intellettiva	5	16,7
Psichica	15	50,0
Psichica e fisica	1	3,3
Psichica e intellettiva	3	10,0
Totale	30	100,0

Fonte: Centro Studi Alspes

Tabella 5.17 – Doti per tipo di invalidità

<i>Tipo di disabilità</i>	Dote inserimento	Dote sostegno	Totale
Fisica	4	3	7
Intellettiva	4	4	8
Psichica	7	8	15
Totale	15	15	30

Fonte: Centro Studi Alspes

Tabella 5.18 – Intervistati per grado di disabilità

Percentuale	V.a.	%
<= 50%	6	20,0
50-78%	15	50,0
>= 79	9	30,0
Totale	30	100,0

Fonte: Centro Studi Alspes

5.3.2. I percorsi di accesso

Considerando il canale d'informazione principale attraverso il quale i beneficiari della dote sono venuti a conoscenza di quest'opportunità (Tabella 5.19), si osserva come la metà degli intervistati sia stato informato dal Servizio Sociale o dal SIL e altri 3 dal CPS: attori istituzionali che probabilmente avevano già in carico l'utente al quale hanno avanzato la proposta. In 4 casi è stato lo stesso ente gestore della dote a informare il futuro utente e in altrettanti casi è stata invece l'azienda per la quale lavorava la fonte d'informazione. Solo 3 utenti su 30 si sono invece attivati autonomamente informandosi tramite volantini, amici, conoscenti.

Tabella 5.19 – Canali attraverso i quali si è venuti a conoscenza della possibilità di fruire della dote⁶¹ – v.a.

Canali	Dote inserimento	Dote sostegno	Totale
Servizio sociale	2	6	8
SIL	2	4	6
Ente gestore della dote	4	-	4
Sua azienda/cooperativa	2	2	4
Autonomamente	1	2	3
CPS	2	1	3
CPI	1	-	1
Altro	1	-	1
Totale	15	15	30

Fonte: Centro Studi Alspes

Anche la scelta dell'Ente a cui affidarsi per la gestione della dote (Tabella 5.20) sembra influenzata molto dai consigli dell'Assistente Sociale: questa opzione è stata infatti quella maggiormente indicata (1 utente su 4 circa). Il resto del campione si distribuisce più o meno equamente sui rimanenti criteri di scelta: perché gli è stato consigliato da altri servizi di integrazione lavorativa o perché conosceva già l'ente accreditato per l'erogazione delle doti.

⁶¹ Possibili più risposte.

Tabella 5.20 – Criteri di scelta dell’Ente gestore – v.a.

<i>Criteri di scelta</i>	Dote inserimento	Dote sostegno	Totale
Mi è stato consigliato dall’assistente sociale	3	5	8
Mi è stato consigliato dall'azienda/coop. dove ho fruito della dote	2	2	4
Mi è stato consigliato dal Sil	2	2	4
Mi è stato consigliato da amici/conoscenti - autonomamente	2	2	4
È l'ente che ha scelto me	1	2	3
Avevo già avuto rapporti in precedenza con l'ente gestore	2	-	2
Mi è stato consigliato dal Cpi	1	1	2
Vicinanza a casa/luogo di lavoro	1	-	1
Altro	2	1	3

Fonte: Centro Studi Alspes

I motivi per il quale gli intervistati hanno beneficiato della dote sostegno (Tabella 5.21) appaiono abbastanza eterogenei: si va dal miglioramento delle proprie abilità e competenze professionali, all’aumento dell’autonomia sul lavoro, al miglioramento della comunicazione e delle relazioni con i colleghi. Da segnalare che 3 intervistati collegano l’assegnazione della dote unicamente all’opportunità di beneficiare di contributi economici.

Tabella 5.21 – Motivi assegnazione dote sostegno lavorativo⁶² – v.a.

<i>Motivi</i>	V.a.
Migliorare abilità e competenze professionali	4
Aumentare autonomia sul lavoro	4
Migliorare modalità di comunicazione e relazione	4
Mantenere/preservare il posto di lavoro	2
Motivi economici ⁶³	3
Per ricollocamento lavorativo	2

Fonte: Centro Studi Alspes

Come visto in precedenza, il principale obiettivo della dote di inserimento lavorativo è quello di favorire un collocamento mirato in grado di coniugare le esigenze della persona con disabilità con quelle dell’azienda. Abbiamo chiesto ai fruitori della dote inserimento lavorativo come valutassero lo strumento dote rispetto a precedenti esperienze di inserimento sul lavoro (Tabella 5.22). Per circa la metà la dote non aggiunge niente di più. Un po’ meno della metà invece afferma che la dote facilita l’inserimento. Il giudizio degli intervistati sembrerebbe fortemente condizionato dall’esito della dote lavoro: tra coloro che hanno valutato non efficace lo strumento,

⁶² Più risposte possibili

tre quarti non è stato assunto al termine del percorso, mentre tra coloro che ritengono che lo strumento li abbia agevolati la maggioranza è stata assunta.

Tabella 5.22 – Differenza tra esperienze lavorative precedenti ed esperienza dote lavoro inserimento– v.a.

<i>Confronto</i>	V.a.
La dote lavoro non aggiunge niente di più	8
La dote lavoro agevola di più l'inserimento lavorativo	6
Non posso effettuare confronti col passato	1
Totale	15

Fonte: Centro Studi Alspes

5.3.3. Gli esiti della dote

Si è detto in precedenza (vedi § 4.2.2, pag. 67) che l'esito di una dote può far riferimento sia al percorso intrapreso e ai progressi ottenuti, sia ai risultati occupazionali prodotti dalla dote stessa.

In riferimento al primo aspetto, la quasi totalità degli intervistati – stando alle relazioni finali prodotte dagli enti gestori – ha terminato positivamente il percorso dotale, accrescendo o rafforzando le proprie competenze professionali e relazionali. Nello specifico, 27 intervistati hanno ottenuto una valutazione finale del percorso positiva, 2 parzialmente positiva e solamente 1 negativa.

In riferimento invece agli esiti occupazionali occorre distinguere tra dote inserimento e dote sostegno. Per quanto riguarda la prima, osserviamo come metà degli intervistati può considerare soddisfatta in quanto è stata assunta dal datore di lavoro (Tabella 5.23). Altri beneficiari della dote inserimento hanno ottenuto un prolungamento del tirocinio e continuano ad essere inseriti in un contesto lavorativo.

Tabella 5.23 – Esiti dote inserimento lavoro – v.a.

<i>Esito</i>	V.a.
È stato assunto al termine del percorso	7
Non era prevista l'assunzione al termine del percorso	2
Non ha ancora concluso il percorso	1
Prolungamento tirocinio precedente	5
Totale	15

Fonte: Centro Studi Alspes

Spostando l'attenzione sulle doti sostegno (Tabella 5.24) si nota come queste abbiano nella quasi totalità dei casi assolto alla loro funzione di sostegno lavorativo: 10 intervistati su 15 hanno mantenuto il proprio posto di lavoro al termine della dote e 2 sono passati ad una nuova mansione.

Tabella 5.24 – Esiti dote sostegno lavorativo – v.a.

<i>Esito</i>	V.a.
Ha mantenuto il posto di lavoro	10
È passato ad una nuova mansione	2
Ha perso il posto di lavoro	1
Altro ⁶⁴	2
Totale	15

Fonte: Centro Studi Alspes

5.3.4. La valutazione sull'Ente gestore

Due terzi degli intervistati affermano di essere molto/abbastanza soddisfatti del modo in cui è stato gestito il proprio percorso dotale da parte dell'Ente gestore (Tabella 5.25), soprattutto per la professionalità e la disponibilità degli operatori e per la prontezza di risposta alle esigenze espresse.

Da evidenziare però che quasi un terzo (soprattutto beneficiari di dote sostegno) non si esprime. La motivazione addotta è quella di non aver avuto nessun contatto diretto con l'ente gestore, ma solo con soggetti intermedi (SIL, Cooperative, Aziende).

La valutazione sull'operatore varia a seconda dell'Ente: i giudizi più positivi si concentrano su alcuni enti.

Tabella 5.25 – Valutazione intervento ente gestore – v.a.

<i>Valutazione</i>	Dote inserimento	Dote sostegno	Totale
Molto soddisfacente	5	6	11
Abbastanza soddisfacente	9	-	9
Per niente soddisfacente	-	1	1
Non sa	1	6	7
Totale	15	13	28

Fonte: Centro Studi Alspes

A conclusione del periodo di assegnazione della dote, in qualche caso il beneficiario ha continuato a ricevere assistenza dall'ente gestore. La conferma di ciò avviene dai dati riportati in Tabella 5.26, dai quali emerge che un terzo dei destinatari delle dote afferma di aver ancora contatti con l'ente Gestore e di continuare a ricevere assistenza; si osserva inoltre come tale attenzione vari molto da ente a ente (Tabella 5.27). Data l'esiguità dei casi la tabella non ha alcuna pretesa di rilevanza statistica.

⁶⁴ In un caso l'intervistato, beneficiario della dote sostegno per aziende coinvolte in processi di crisi aziendali, ha trovato una nuova occupazione e nell'altro caso l'intervistato afferma di aver usufruito della dote sostegno pur non avendo un'occupazione.

Tabella 5.26 – Assistenza da parte dell’Ente Gestore dopo la conclusione della dote – v.a.

<i>Assistenza</i>	Dote inserimento	Dote sostegno	Totale
Sì	6	3	9
No	8	10	18
Non sa/non risponde	1	2	3
Totale	15	15	30

Fonte: Centro Studi Alspes

Tabella 5.27 – Assistenza da parte dell’Ente Gestore dopo la conclusione della dote, per Ente Gestore – v.a.

<i>Ente</i>	Sì	No	Totale
Afol Mb	1	4	1
Brianza formazione e lavoro	-	4	4
Cs&I consorzio sociale	-	3	3
Consorzio Desio-Brianza	4	4	8
Consorzio Sir	-	1	1
Offerta sociale	4	-	4
Totale	9	18	27

Fonte: Centro Studi Alspes

5.3.5. La valutazione sulla dote lavoro

Al di là delle valutazioni sull’ente gestore, due terzi degli intervistati considera la dote lavoro molto/abbastanza utile nel sostenere la posizione lavorativa (Tabella 5.28).

Tabella 5.28 – Utilità dote lavoro – v.a.

<i>Valutazione</i>	Dote inserimento	Dote sostegno	Totale
Molto utile	2	6	8
Abbastanza utile	7	5	12
Poco utile	2	-	2
Per niente utile	4	3	7
Totale	15	14	29

Fonte: Centro Studi Alspes

Tra coloro che ritengono la dote molto utile si sottolinea l’importanza che ha avuto nel migliorare la propria qualità della vita e nello sviluppare le proprie capacità relazionali.

Tra coloro che ritengono “abbastanza” utile lo strumento della dote emergono alcune criticità: alcuni considerano la dote un “tampone” per rimanere “almeno” impegnati, in attesa di nuove opportunità; altri affermano che la dote non ha inciso per nulla sulla propria carriera lavorativa, che è troppo limitata nel tempo o che dà sola, senza altri tipi di sostegno, non porta i benefici sperati.

Un terzo degli intervistati considera poco o per niente utile la dote: tra questi vanno segnalati i casi di chi denuncia un inserimento artificioso, in quanto già aveva rapporti con l'azienda/cooperativa o di chi non ha visto l'accompagnamento promesso o i miglioramenti lavorativi, professionali e personali auspicati.

Per entrare nel dettaglio circa l'efficacia della dote lavoro, è stato chiesto agli intervistati di esprimere una valutazione con un punteggio da 1 a 5 su benefici specifici che la dote dovrebbe aver apportato.

Dalla Tabella 5.29 si nota una valutazione media leggermente più alta per le doti inserimento (3,8) rispetto a quella attribuita alle doti sostegno (3,5). Tutti gli aspetti considerati ricevono lo stesso apprezzamento, segno che le doti sono intervenute e hanno agito su più livelli e hanno apportato benefici sia sotto il profilo professionale (maggiore autonomia e aumento delle competenze professionali) che umano (aumento delle capacità relazionali e maggiore sicurezza in se stessi).

L'unico aspetto che ha ricevuto una valutazione leggermente più bassa (3,3) rispetto alla media si riferisce alla capacità di produrre nell'individuo "maggiore autonomia", nell'ambito delle doti sostegno.

Tabella 5.29 – Voto medio dei benefici apportati dalla dote

<i>Aspetti specifici</i>	Dote inserimento	Dote sostegno	Totale
Aumento delle competenze professionali	3,8	3,5	3,6
Maggiore autonomia	3,8	3,3	3,6
Aumento capacità relazionali con i colleghi	3,8	3,5	3,7
Maggior sicurezza in se stessi	3,8	3,5	3,7

Fonte: Centro Studi Alspes

Infine, tra coloro che hanno fruito delle doti lavoro, ve ne sono 20 che hanno fruito anche della dote di valutazione potenziale (Tabella 5.30). La quasi totalità di costoro apprezza molto il servizio. Infatti l'80% degli intervistati considera la dote valutazione potenziale e il Servizio Match connesso molto o abbastanza utile (Tabella 5.31).

Tabella 5.30 – Utenti che hanno fruito della dote potenziale – v.a.

<i>Fruizione</i>	Dote inserimento	Dote sostegno	Totale
Sì	10	10	20
No	5	5	10
Totale	15	15	30

Fonte: Centro Studi Alspes

Tabella 5.31 – Valutazione dote potenziale – v.a.

<i>Valutazione</i>	Dote inserimento	Dote sostegno	Totale
Molto utile	2	3	5
Abbastanza utile	4	7	11
Poco utile	2	-	2
Per niente utile	1	-	1
Non sa	1	-	1
Totale	10	10	20

Fonte: Centro Studi Alspes

5.4. Il Servizio Match

Il principale canale che ha portato gli utenti a conoscenza del servizio Match è il Centro per l'Impiego di riferimento. In misura minore l'informazione è stata veicolata da conoscenti o da altri operatori di servizi con cui la persona con disabilità ha rapporti (Tabella 5.32).

Tabella 5.32 – Da chi è venuto a conoscenza del Servizio Match/Dote potenziale – v.a.

<i>Canale</i>	V.a.	%
Centro per l'impiego	38	76,0
Cps	2	4,0
Sil	1	2,0
Altro ⁶⁵	9	18,0
Totale	50	100,0

Fonte: Centro Studi Alspes

5.4.1. Gli esiti del percorso

Abbiamo poi chiesto agli intervistati che hanno terminato il percorso di valutazione potenziale che cosa è accaduto dopo (Tabella 5.33): la metà di essi è stata ricontattata dal CPI perché il proprio profilo era stato segnalato presso una o più aziende o perché le segnalazioni del profilo avevano portato a proposte di assunzione; il 28% degli intervistati ha richiamato il CPI non ottenendo nella maggioranza dei casi alcuna proposta dal CPI al momento della telefonata.

Meno del 10% degli intervistati ha ricevuto proposte di assunzione attraverso altri canali, mentre un altro 10% non ha ricevuto alcuna segnalazione.

⁶⁵ Tra gli "altro" compaiono: conoscenti, altri utenti del servizio, ASL, Unione ciechi, UOIL.

Tabella 5.33 – Cos'è successo dopo la valutazione potenziale

<i>Fase successiva</i>	V.a.	%
È stato contattato dal CPI	24	48,0
È stato lei a contattare il CPI	14	28,0
Ha ricevuto proposte di assunzione attraverso altri canali	4	8,0
Non è successo nulla	6	12,0
Altro	2	4,0
Totale	50	100,0

Fonte: Centro Studi Alspes

Tabella 5.34 – Proposte ricevute dal CPI⁶⁶

<i>Proposte CPI</i>	V.a.	%
È stato segnalato presso una o più aziende	11	28,9
Ha ricevuto una proposta di assunzione tramite le segnalazioni del Servizio Match	13	34,2
Non ha ricevuto alcuna proposta	14	36,8
Totale	38	100,0

Fonte: Centro Studi Alspes

5.4.2. La valutazione del Servizio

Due terzi degli utenti giudica l'intervento del Centro per molto o abbastanza soddisfacente (70% del campione circa) (Tabella 5.35). Sono soprattutto i CPI di Monza e Vimercate a incontrare il favore maggiore degli utenti. Dall'analisi delle risposte, emerge che la soddisfazione in merito alla gestione del servizio è imputabile soprattutto alla professionalità, alla disponibilità, all'attenzione degli operatori e alla loro capacità di ascolto e di "seguire bene" gli utenti al fine di farne emergere le potenzialità.

Compare anche una valutazione più critica: 15 utenti su 50 hanno espresso un giudizio di scarsa utilità del servizio. Tale giudizio è riconducibile all'incapacità del servizio Match, secondo alcuni utenti, di individuare con precisione una collocazione lavorativa o di ottenere dei colloqui con le aziende.

Si può dunque affermare che i giudizi negativi non si riferiscono in primo luogo a problematicità nel funzionamento o nell'organizzazione del servizio, ma sono più legati ad una delusione delle aspettative che il servizio suscita nelle persone: il servizio di "incontro" tra profili di domanda-offerta viene da molti visto come un servizio di collocamento certo, quasi "assistenzialista", con conseguente delusione in caso di mancato impiego. Si ricorda però che l'obiettivo del Servizio Match è quello di avere un quadro qualitativo degli utenti e di raccogliere in una banca dati condivisibile i vari profili dei lavoratori, al di là delle loro aspettative lavorative: l'incontro tra domanda e offerta non è l'unica priorità.

⁶⁶ Alla domanda rispondono solo coloro che hanno contattato o sono stati contattati dal CPI

Tabella 5.35 – Soddisfazione gestione servizio Match, per CPI- v.a.

<i>Valutazione</i>	Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
Molto/abbastanza soddisfacente	6	14	10	4	34
Poco/per niente soddisfacente	4	4	6	1	15
Totale	10	18	16	5	49

Fonte: Centro Studi Alspes

A tal proposito, è stato chiesto più specificatamente agli intervistati di valutare l'utilità del servizio Match nel facilitare l'inserimento nel mondo del lavoro (Tabella 5.36). Quasi la metà della valutazioni si concentra attorno al giudizio "abbastanza utile". Seguito da più di un quinto di intervistati che lo ritiene molto utile (percentuale elevata soprattutto tra gli occupati). Resta comunque un 28% di utenti che considera il servizio poco efficace nel facilitare l'inserimento lavorativo: quasi tutti disoccupati al momento dell'intervista (Tabella 5.37). Tra i disoccupati che ritengono comunque molto/abbastanza utile il Servizio Match per facilitare l'inserimento lavorativo, si rileva una distinzione: alcuni intervistati lo considerano utile, ma lamentano comunque il fatto che il servizio non è riuscito ancora a collocarli e che l'attesa resta lunga, altri invece lo considerano utile perché in grado di mediare con le aziende e di offrire, attraverso i colloqui, opportunità in più che altrimenti non avrebbero. Altri ancora esprimono una valutazione positiva sulla base delle speranze che ancora nutrono nell'efficacia del servizio.

Tabella 5.36 – Utilità nel facilitare l'inserimento lavorativo

<i>Valutazione</i>	V.a.	%
Molto utile	11	22,0
Abbastanza utile	23	46,0
Poco utile	9	18,0
Per niente utile	5	10,0
Non sa	2	4,0
Totale	50	100,0

Fonte: Centro Studi Alspes

Tabella 5.37 – Utilità nel facilitare l'inserimento lavorativo, per condizione occupazionale

<i>Valutazione</i>	Occupato	Disoccupato	Totale
Molto utile	53,8	10,8	22,0
Abbastanza utile	46,2	45,9	46,0
Poco utile	-	24,3	18,0
Per niente utile	-	13,5	10,0
Non sa	-	5,4	4,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Centro Studi Alspes

Come per le doti lavoro, anche per il servizio Match è stato chiesto agli intervistati di esprimere una valutazione da 1 a 5 in merito ad alcuni aspetti che compongono il servizio.

Gli aspetti che incontrano la maggior approvazione (sia da parte degli uomini che delle donne) sono la qualità e la competenza degli operatori che hanno gestito il servizio e il grado di approfondimento del profilo professionale durante i colloqui. Valutazioni più basse invece, vicino al 3, per quanto riguarda la capacità del servizio di orientare nella ricerca del lavoro e la presa in carico da parte del servizio (Tabella 5.38). Sono soprattutto le donne che esprimono maggior criticità relativamente a questi aspetti. Giudizio buono quindi per le fasi più operative (colloqui preliminari e impegno delle operatori), più scarso invece per le fasi applicative (ricerca effettiva del lavoro).

Tabella 5.38 – Voto medio aspetti specifici del servizio, per genere

<i>Aspetti specifici</i>	Maschio	Femmina	Totale
Grado di approfondimento del profilo nei colloqui	4,1	4,0	4,1
Qualità e competenza degli operatori	4,3	4,4	4,3
Capacità del servizio di orientarla nella ricerca del lavoro	3,5	2,8	3,1
Presa in carico del servizio della sua situazione occupazionale	3,5	2,9	3,2

Fonte: Centro Studi Alspes

Il giudizio sui singoli aspetti sembra influenzato dalla posizione lavorativa attuale (Tabella 5.39): i disoccupati in cerca di lavoro (a cui quindi, fin al momento dell'intervista il Servizio Match non ha trovato sbocchi occupazionali) sono mediamente più critici su tutti gli aspetti considerati, in particolare modo sugli aspetti direttamente connessi alla ricerca del lavoro.

Tabella 5.39 - Voto medio aspetti specifici del servizio, per condizione occupazionale

<i>Aspetti specifici</i>	Occupato	Disoccupato	Totale
Grado di approfondimento del profilo nei colloqui	4,3	4,0	4,1
Qualità e competenza degli operatori	4,6	4,2	4,3
Capacità del servizio di orientarla nella ricerca del lavoro	3,9	2,8	3,1
Presa in carico del servizio della sua situazione occupazionale	3,7	3,0	3,2

Fonte: Centro Studi Alspes

Il valore medio dei giudizi per Centro per l'Impiego rivela una valutazione particolarmente positiva, sempre al di sopra della media per tutti gli aspetti, degli utenti del CPI di Monza. Al di sotto della media invece le valutazioni degli utenti del CPI di Seregno (Tabella 5.40).

Tabella 5.40 – Voto medio aspetti specifici del servizio, per CPI

<i>Aspetti specifici del servizio</i>	Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
Grado di approfondimento del profilo nei colloqui	4,0	4,5	3,8	3,6	4,1
Qualità e competenza degli operatori	4,3	4,3	4,3	4,6	4,3
Capacità del servizio di orientarla nella ricerca del lavoro	3,3	3,6	2,4	3,4	3,1
Presenza in carico del servizio della sua situazione occupazionale	3,0	3,5	2,8	4,0	3,2

Fonte: Centro Studi Alspes