

Lo scorso 19 dicembre si è svolto a Milano, nell'ambito del progetto Rete in Movimento, un focus group sul tema dell'inclusione lavorativa, finalizzato alla costruzione di una base comune d'analisi in merito al contesto e alle caratteristiche della provincia di Milano.

L'appuntamento è stato organizzato secondo vari momenti, di lavoro in sottogruppi e di discussione in plenaria, e aveva come obiettivo l'individuazione di "luci e ombre" della realtà locale inerenti i vari aspetti dell'inclusione lavorativa, e nella successiva definizione di "buone prassi e possibili soluzioni" condivise da tutti i partecipanti al Laboratorio.

Lo sforzo è stato quello di concentrarsi su tutte le questioni inerenti l'occupazione:

- Reclutamento (con un occhio all'orientamento e alla formazione professionale pre-impiego).
- Assunzione e impiego (considerando anche gli aspetti della remunerazione e dell'esercizio dei diritti sindacali).
- Mantenimento dell'impiego (con possibilità di accedere a programmi di formazione continua, accompagnamento, eventuale re-inserimento lavorativo).
- Avanzamento di carriera.
- Condizioni di sicurezza (senza dimenticare il problema delle molestie sul lavoro).

Il Programma dell'incontro era il seguente:

10.30 - 10.45	Apertura dei lavori e illustrazione delle fasi operative
10.45 - 11.25	Lavoro di gruppo: Luci e Ombre dell'inclusione lavorativa nel territorio milanese
11.25 - 11.50	Discussione plenaria: le priorità del territorio;
11.50 - 12.30	Lavoro di gruppo: Buone prassi da valorizzare e Soluzione da implementare
12.30 - 13.00	Discussione plenaria: uno scenario condiviso
13.00	Chiusura dei lavori e prossimi appuntamenti

Partecipanti:

Giulia Noris (AIAS)

Massimo Rota (AGPD)

Luigi Nerini (CISL)

Corrado Mandreoli (CGIL)

Donatella Gherardi (Provincia di Milano)

Daniela Piglia (Provincia di Milano)

Anna Lyford (Consorzio Light)

Andrea Quarenghi (Ala Sacco)

Marzia Puntelli (Ala Sacco)

Daniele Viola (ANFFAS)

Giovanni Merlo (Ledha)

Stefano Naratone (Assolombarda)

Facilitatori:

Daniela Bucci (Nuovo Welfare)

Carla Torchia (Nuovo Welfare)

Purtroppo, per ragioni di tempo, è stato possibile realizzare soltanto la prima parte del programma di lavoro. Di seguito i principali risultati.

Preliminarmente, il gruppo di lavoro ha ritenuto utile accordarsi su alcune definizioni inerenti le varie tappe in cui è stato scomposto il percorso lavorativo. Si è così giunti, in maniera condivisa, a ritenere che per *Reclutamento* si debba intendere la selezione, l'orientamento e la formazione pre-impiego, per *Assunzione e impiego* si debba intendere, da una parte, l'ingresso in azienda e la stipula del contratto, dall'altra le caratteristiche dell'impiego, quindi la mansione, l'attività

lavorativa, ma anche la remunerazione e l'esercizio dei diritti sindacali, per *Mantenimento dell'impiego* si debba intendere la possibilità di conservare nel tempo l'attività lavorativa. Inoltre, per le fasi dell'*Impiego* e del *Mantenimento dell'impiego* sono state considerate centrali le questioni inerenti la formazione continua, l'accompagnamento e il tutoraggio.

<b>Reclutamento</b>	
<b>Luci</b>	<b>Ombre</b>
<b>Match* sull'analisi degli alti numeri, poiché permette una scrematura degli iscritti al collocamento</b>	<b>Match* non è uno strumento adeguato per la valutazione delle persone, poiché adotta un approccio di tipo ambulatoriale</b>
<b>Tirocinio formativo finalizzato all'assunzione, che consente alla persona di fare esperienza nel contesto in cui verrà assunta</b>	<b>Scostamento netto tra la formazione che la persona riceve e il lavoro che andrà a svolgere (ad es. aiuto cuochi che finiscono per fare i magazzinieri)</b>
<b>Buone risorse economiche</b>	<b>Polverizzazione degli interventi</b>
<b>Lunga esperienza</b>	<b>Possibile introduzione del voucher</b>
<b>Possibilità di dialogare con le istituzioni e intervenire sulla definizione dei piani provinciali (governance)</b>	<b>Cambiamento degli interlocutori pubblici, che mette a rischio il dialogo con le istituzioni (non tutti hanno la stessa cultura e lo stesso approccio)</b>
<b>Sensibilità crescente nel mondo delle aziende sul tema dell'inserimento lavorativo dei disabili</b>	<b>Attesa troppo elevata tra la formazione e il lavoro (con il rischio di determinare una perdita di capacità)</b>
	<b>Intercettazione da parte dei servizi solo di una minima parte dell'utenza (problema che si acuisce nel caso dei disabili psichici)</b>
	<b>Autoreferenzialità (poca disponibilità a confrontarsi, a mettersi in rete)</b>
	<b>Difficoltà ad individuare un linguaggio comune</b>
	<b>Difficoltà ad individuare obiettivi comuni</b>
	<b>Difficoltà ad individuare modelli di azione comuni</b>
	<b>Scollamento tra obblighi legislativi e realtà del mercato del lavoro che cambia continuamente</b>
	<b>Difficoltà di incontro tra domanda e offerta di lavoro</b>

\*Match è un programma informatico utilizzato dalla Provincia di Milano, caratterizzato dalla presenza di due banche dati: una delle aziende e una degli utenti; il suo scopo è quello di collocare le persone al posto giusto. Attraverso colloqui e interviste, vengono infatti identificate le caratteristiche delle persone disabili da collocare e il tipo di postazioni lavorative da assegnare. Match fornisce l'incrocio.

<b>Proposte</b>
Considerare il percorso di inserimento lavorativo anche dal punto di vista del lavoratore: mettere in luce desideri e aspettative, domandarsi cosa ad una persona piacerebbe fare.
Attuare una maggior sinergia o avviare un monitoraggio più specifico, scientifico, sulle figure professionali più facilmente inseribili nel mercato del lavoro

<b>Assunzione e impiego</b>	
<b>Luci</b>	<b>Ombre</b>
<b>Aver imparato a ragionare in termini di identificazione delle caratteristiche delle persone (grazie alla legge 68)</b>	<b>Scarsa qualità delle postazioni lavorative offerte</b>
<b>Esperienze molto interessanti provenienti dal mondo della cooperazione</b>	<b>Debolezza del sistema delle cooperative, che spesso faticano a stare in piedi</b>
<b>Aumento abbastanza significativo del numero di assunzioni, da quando il collocamento è in capo alla Provincia</b>	<b>Scarso lavoro culturale con le aziende</b>
<b>Opportunità di una grande offerta di lavoro sul territorio</b>	<b>Difficoltà di rapporto tra il mondo della disabilità e quello aziendale</b>
<b>Collaborazione crescente con le aziende (solo in alcuni casi)</b>	<b>Mancanza di un modello stabile di dialogo con le aziende</b>
<b>Cambiamento progressivo della cultura aziendale, favorito da esempi di partnership</b>	<b>Grande diffusione del part-time, che non permette un progetto di vita</b>
<b>Disponibilità delle istituzioni ad assumere un rapporto dialogico e a confrontarsi con le aziende</b>	<b>Complessità delle mansioni e incapacità di scomporle</b>
	<b>Crescente richiesta di flessibilità, difficilmente conciliabile con la disabilità</b>

<b>Proposte</b>
Accrescere la formazione culturale degli operatori che si occupano dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro (vedi Sod e soprattutto Match): se gli intervistatori, che hanno il compito di capire quali sono le postazioni lavorative che l'azienda offre, fossero formati, e quindi in grado di realizzare in questi colloqui un buon lavoro culturale, darebbero un importante contributo allo scambio. Di fronte ad un certo bisogno dell'azienda, l'operatore, conoscendo quali sono le caratteristiche delle persone disabili da collocare, dovrebbe saper ragionare con il proprio interlocutore, anche in termini di scomposizione delle mansioni, attualmente sempre più complesse.
Curare maggiormente il rapporto tra Azienda e Servizio, tra Azienda e Provincia. Introdurre modelli e strumenti di dialogo stabili, superando la fase attuale, caratterizzata dalla comunicazione spontanea o dalla scelta spontanea di un singolo dirigente del collocamento mirato.
Valorizzare di più l'ottica di partnership, per diffondere buone pratiche e favorire il cambiamento culturale, che non può non configurarsi come un processo (una legge non crea, da sola e subito, una cultura).
Accrescere la capacità dei servizi di conoscere le condizioni di mercato e la strutturazione del sistema aziendale (le imprese non sono monolitiche e non hanno tutte le stesse esigenze), allo scopo di trovare forme di interazione adeguate ad ogni singola realtà ( <i>personalizzazione degli interventi</i> ).
Osservare e confrontare le scelte adottate da altri contesti territoriali in merito alla possibilità, all'interno di un percorso convenzionatorio, di definire particolari modalità di orario (per risolvere il problema dell'eccessiva diffusione del part-time).
Non scaricare il costo sociale della disabilità interamente sull'azienda (che, altrimenti, potrebbe essere "incentivata" a ricorrere al part-time), ma affiancarla e sostenerla nel percorso di inserimento lavorativo.
Evidenziare e diffondere la consapevolezza del costo personale e sociale del part-time: il lavoratore part-time creerà, certo, meno problemi all'azienda, ma avrà minore possibilità di realizzare un proprio progetto di vita e resterà una persona che bussa alla porta dei servizi.

<b>Mantenimento dell'impiego</b>	
<b>Luci</b>	<b>Ombre</b>
<b>Ricorso alle convenzioni ex articolo 11</b>	<b>Carenza di servizi adeguati</b>
<b>Richiesta crescente di finanziamenti</b>	<b>Scarsità di risorse</b>
<b>Aumento dell'attenzione e della riflessione sul tema</b>	<b>Assenza di cultura (non esiste una grande letteratura sul tema; se ne parla, ma troppo poco)</b>
	<b>Approccio settoriale, che non tiene conto del lavoro globale su e per la persona</b>
	<b>Emanazione di bandi appositamente rivolti al mantenimento, come se si trattasse di una fase isolata del percorso di inclusione (il rischio è di ricominciare ogni volta e quindi di sprecare risorse)</b>

<b>Proposte</b>
Sviluppare servizi rivolti al mantenimento (mantenimento vuol dire avere servizi permanenti sul territorio).
Costruire in maniera condivisa e sperimentare un modello di lavoro sul mantenimento.
Ragionare sull'approccio culturale con cui trattare il mantenimento.

<b>Avanzamento di carriera</b>	
<b>Luci</b>	<b>Ombre</b>
	<b>Avanzamento di carriera: di cosa stiamo parlando?</b>
	<b>Interiorizzazione diffusa del concetto che l'avanzamento è un lusso</b>
	<b>Assenza non soltanto di avanzamenti di carriera, ma anche di semplici cambiamenti delle mansioni, delle postazioni</b>
	<b>Assenza di formazione continua (per responsabilità dei servizi, ma anche della scarsità di finanziamenti)</b>

<b>Proposte</b>
Determinare un cambiamento nell'approccio culturale: l'avanzamento di carriera oggi è un lusso, ma può diventare domani un investimento.
Strutturare percorsi di aggiornamento e formazione continua del lavoratore disabile.
Favorire il cambiamento delle mansioni lavorative, delle postazioni, per ridurre la routinarietà del lavoro e accrescere la realizzazione personale del lavoratore.

Condizioni di sicurezza	
Luci	Ombre
<b>Ricerca preventiva della mansione compatibile (come da indicazione legislativa)</b>	<b>Insicurezza diffusa nel mondo del lavoro: nei contesti lavorativi dove c'è scarsa attenzione per le condizioni di sicurezza, il problema per il disabile diventa esponenziale</b>
<b>“Solo per aziende collaboranti”: laddove c'è collaborazione con le aziende, e si capisce che un certo comportamento è per il bene comune, allora si riescono ad ottenere buoni risultati*</b>	<b>Mancanza di una figura chiara, un referente istituzionale con cui le aziende possano interfacciarsi</b>
	<b>Assenza della figura del tutor aziendale, quale referente dell'azienda</b>

\* Esempio: in un'azienda sono state assunte delle persone che non sapevano leggere, e in quel caso rispetto alle condizioni di sicurezza esistevano poche alternative: o l'azienda modificava il proprio piano di sicurezza, facendo dei cartelli appositi, o quelle persone, in casi di pericolo, sarebbero bruciate vive. Quell'azienda, collaborante, ha investito economicamente sulla sicurezza. Non era obbligata a farlo, però ha capito qual era l'interesse comune e ha collaborato.

Proposte
Individuare (e forse rendere, in qualche modo, obbligatoria) la figura del tutor aziendale: un referente dell'azienda con il quale interfacciarsi in modo proficuo. In questo modo, si creerebbe una condizione di duplice vantaggio, nella quale ci guadagna non solo la persona disabile in termini di sicurezza personale, ma anche l'azienda perché il lavoratore potrebbe essere monitorato, sorvegliato, aiutato da qualcuno che fa mediazione.

Temi trasversali	
Problema	Proposta
<i>Dialogo con il mondo aziendale</i>	Trovare un nuovo modo di comunicare con le aziende: Assolombarda potrebbe proporre agli operatori dei servizi corsi di formazione volti ad individuare e promuovere capacità inedite di dialogare con le aziende. Ciò potrebbe portare ad una integrazione delle due culture, aumentando le possibilità di capirsi veramente e di costruire strumenti condivisi di comprensione della realtà.
<i>Individualizzazione, personalizzazione degli interventi</i>	Realizzare uno sforzo di analisi e imparare a lavorare sul progetto globale
<i>Continuità del percorso complessivo di inclusione lavorativa</i>	Riequilibrare i finanziamenti e la distribuzione del sistema dei servizi, per contrastare l'attuale sbilanciamento a favore della fase di inserimento lavorativo (laddove sul mantenimento non ci sono né risorse, né servizi adeguati). Contrastare l'emanazione di bandi che polverizzano gli interventi e separano le varie tappe del percorso di inclusione lavorativa (il rischio è di ricominciare ogni volta, sprecando

	risorse).
<i>Approccio cultura</i>	Diffondere una cultura che riconosca l'importanza dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità come un investimento.
<i>Valutazione</i>	