



associazione famiglie audiolesi AFA della Provincia di Como APS  
Iscrizione al RUNTS con Determinazione n. 639/2022 del 24/06/2022 Repertorio n. 36596

**Sabato 19 novembre 2022 ore 16:00 – 19:00**

Oratorio San Giovanni Bosco (San Michele) - Cantù, Via Filippo Andina 4

Incontro  
**PARLIAMONE INSIEME**  
**Formazione, diritti, opportunità**  
**per l'inclusione nel mondo del lavoro**

**Anna Malgesini** - Buon pomeriggio e benvenuti a tutti.

Finalmente riusciamo a riprendere con una certa regolarità i nostri incontri, in questo anno per noi così importante perché festeggiamo il quarantesimo di fondazione dell'AFA.

Proseguiamo quindi con la serie di incontri "Parliamone" che avevamo già tenuto nel periodo precedente alla pandemia, a Novedrate e a Cantù.

Questa volta vogliamo affrontare insieme il tema dell'inserimento nel mondo del lavoro.

Oggi la realtà è molto cambiata, ci si presenta uno scenario mutato, le condizioni lavorative per le persone con disabilità sono cambiate con la pandemia e con le conseguenti trasformazioni legate all'uso delle tecnologie digitali. Alcune figure professionali sono scomparse ed altre si affacciano sul mercato del lavoro. Le nuove tecnologie rappresentano un'opportunità o un ulteriore ostacolo per le persone con disabilità uditiva o con altre disabilità?

Abbiamo il piacere di avere con noi due rappresentanti del mondo del lavoro, Giuseppe Giussani imprenditore e titolare della ditta Elettrosystem e Francesco Vazzana, sindacalista responsabile CGIL ed esperto in politiche sociali.

Vogliamo considerarli due facce della stessa medaglia, non certo li vediamo come due controparti perché credo che attraverso il dialogo si possa arrivare a trovare delle convergenze, utili per una nuova cultura dell'inclusione, per costruire una politica del lavoro più inclusiva e potere proseguire in questo cammino della sostenibilità sociale. Infatti con la sua esperienza Giuseppe Giussani ci parlerà del modello di formazione che ha introdotto nella sua azienda: che è importante per lo sviluppo delle competenze necessarie per affrontare le sfide di oggi.

Quello che mi piacerebbe chiedere è: c'è posto nel suo progetto per l'inclusione delle persone con disabilità, non solo uditiva ma anche con altre forme di disabilità? E se questo modello può essere esteso ad altri nel mondo dell'imprenditoria. Tra un incontro e un dialogo tra la componente delle associazioni e del sindacato, forse si può arrivare a costruire anche dei posti di lavoro che siano soddisfacenti.

È possibile nel mondo dell'impresa operare nella direzione di una sostenibilità sociale sensibilizzando altri imprenditori?

C'è spazio nel modello di formazione che ha attuato e che attuerà nella sua ditta per l'inclusione, è un modello che può essere esteso ad altre realtà?

Con Francesco Vazzana potremmo esaminare le nuove disposizioni legate alla legge 68 sul collocamento mirato che però è ormai datata 1999; quindi di acqua ne è passata sotto i ponti con tutti i cambiamenti avvenuti. Con le nuove disposizioni vorremmo verificare a che punto è l'inclusione lavorativa e soprattutto se ci sono delle opportunità per formare ambienti lavorativi inclusivi.

Ringrazio Giovanni Marzorati, consulente sociale, che ci guiderà nel momento del confronto e della discussione. Perché questa serie di incontri "Parliamone" è proprio nata con la caratteristica di non essere un convegno dall'alto, ma di essere proprio un momento di confronto tra tutti i partecipanti. Ho il piacere di vedere tra il pubblico il Presidente della BCC Cassa Rurale di Cantù, Angelo Porro, che invito a venirci a fare un saluto; vedo il sindaco di Carimate e rappresentante dei sindaci nel piano di zona, Roberto Allevi, la vice sindaco di Tavernerio, nonché una amica, Emanuela Aiani, e il presidente della Compagnia delle Opere Marco Mazzone. Poi ci sono due rappresentanti del terzo settore - perché a Cantù abbiamo costituito una rete tra le varie associazioni - che sono Miriam Mariani e Anna Borghi, dell'associazione La Soglia, che è sempre venuta a tutti i nostri convegni e che ringrazio. Se volete venire a farci un saluto ci fa piacere.

**Angelo Porro** - grazie, buon pomeriggio a tutti, grazie dell'invito perché alla fine è tutto un mondo che bisogna scoprire, un pezzetto per volta. Lo scopriamo noi, sentiremo cosa ci diranno, e lo scoprite voi, gli incontri fanno sempre bene, vedo in prima fila Agostino Meroni, ex collega, che ha pensato male di andare in pensione, potevi rimanere ancora un po' con noi. Auguro buon pomeriggio di lavoro, perché qui siamo per lavorare, e buon pomeriggio di formazione. Grazie.

**Marco Mazzone** - grazie per avermi invitato perché mi interessa molto come argomento e come possibilità di approfondimento e formazione. Sono particolarmente vicino a voi perché ho alcuni dipendenti che hanno queste problematiche e stiamo condividendo anche un percorso. Vi sono vicino, vi auguro un lavoro proficuo.

**Emanuela Aiani** – grazie alla professoressa Anna Malgesini di cui ho molta stima perché è stata la mia professoressa di pedagogia anni fa, ritrovarla fa sempre piacere. Ringrazio per l'invito e vi auguro buon lavoro.

**Roberto Allevi** – come presidente dell'azienda Galliano, l'azienda speciale consortile del canturino, sono contento di essere qui, nel senso che è un campo per me sconosciuto: pur avendo una esperienza da tanti anni nel sindacato - conosco Francesco Vazzana da tanti anni - ma come amministratore e all'interno della azienda Galliano, in particolare del SIL servizio di inserimento lavorativo, almeno per quello che riguarda il Comune di Carimate, non ho mai avuto occasioni di affrontare problemi legati agli audiolesi. Altra tipologia, magari problemi di fragilità mentale, ma non di audiolesi. È un campo che mi interessa conoscere per potere riuscire a costruire in azienda Galliano anche un momento di riflessione per vedere di organizzare meglio il nostro ruolo nell'ambito dei servizi sociali. Ci tengo tanto a questa questione, grazie per avermi invitato.

\*\*\*\*\*

## La formazione all'interno di un'azienda

### *Presentazione modello di formazione professionale orientato allo sviluppo di competenze adeguate alle attuali esigenze del mondo del lavoro*

#### **Giuseppe Giussani – Imprenditore, titolare della 'Elettrosystem' di Barzago**

Grazie innanzitutto dell'invito, fa sempre piacere condividere perché io sono un imprenditore normale, 31 anni fa ho costituito la mia azienda, Elettrosystem che si occupa di impiantistica elettrica, quadri elettrici, distribuzione, oggi siamo una sessantina di persone e abbiamo una sede a Barzago, qui vicino quindi, l'unica cosa che posso fare è portare un po' la mia esperienza, quello che ho vissuto io, i cambiamenti che ho avuto in questo percorso che la vita ci porta a fare sempre. Confrontarmi poi eventualmente anche con voi perché diciamo che ognuno di noi ha dei sogni, ha dei progetti, non abbiamo la bacchetta magica per realizzare sogni e per attuare progetti, tanto meno per risolvere i problemi, però ho capito in questo mio percorso della vita lavorativa e non, con tantissimi errori e sbagli che ho fatto, perché secondo me il postulato è che si cresce con gli errori e con gli sbagli che si fanno. Si acquisisce maggiormente la voglia di vivere. E come cerco di coinvolgere anche collaboratori o i giovani che conosco, dico che oggi come oggi abbiamo un grosso e grave problema, che è un problema educativo a 360 gradi. Non sto parlando di educazione religiosa o altre situazioni, proprio una educazione umana che ci porta a condividere i valori. Questo passaggio fa sì che ho preso la consapevolezza di una cosa che oggi come oggi va molto controcorrente, è la consapevolezza di avere capito che è bello fare fatica e che è una cosa che dobbiamo trasmettere anche ai nostri giovani. È bello fare un percorso per arrivare a un obiettivo, poi che si raggiunga l'obiettivo o no, probabilmente poco conta, ma è il tentativo che fa la differenza. Diamoci degli obiettivi, seguiamo dei sogni, con la consapevolezza che si fa fatica per raggiungerli. I problemi ci sono ma è bello darsi da fare per risolvere i problemi, una vita senza problemi non esiste. Quindi bisogna cambiare i punti di vista sia a livello lavorativo che a livello umano. Come dicevo qualche sera fa a dei ragazzi che frequentavano l'università: da che punto guardi il mondo tutto dipende, come dice una vecchia canzone. Mi piace riportare un piccolo aneddoto che mi è capitato nel '76: mentre correvo in bicicletta, salendo da Como verso Tavernerio c'era la struttura psichiatrica (l'allora Manicomio), salendo ho trovato un signore che era appeso alla rete che mi ha chiamato: scusi, mi tolga una curiosità, siete in tanti lì dentro? E io mi sono trovato in una situazione bizzarra: "da che punto guardi il mondo tutto dipende".

A livello lavorativo e aziendale sto cercando di cambiare la visuale, nella mentalità comune le aziende sono fatte per guadagnare, fare soldi etc.. Io dico: i soldi nelle aziende servono, ma cambiamo il punto di vista, non è più l'utile aziendale lo scopo ma facciamo diventare il mezzo per raggiungere un altro scopo, magari uno scopo dove abbiamo delle attenzioni sociali, ogni azienda è una società, un piccolo ambiente sociale, dove dobbiamo portare l'attenzione a tutti coloro che ci lavorano dentro. Questo mi ha portato per esempio a avere una bella soddisfazione l'altro giorno quando, entrando in azienda alle 7.30 la mattina, vedo un mio collaboratore di 27 anni con due vassoi di pasticcini in mano e gli dico: "Luca, complimenti, fai gli anni oggi? Buon compleanno". Lui mi ha detto: "no, non compio gli anni, oggi sono 10 anni che lavoro in Elettrosystem" e ringraziava tutti i colleghi per la crescita che gli hanno fatto fare. Quindi cerchiamo di creare questi ambienti nell'ambito lavorativo perché sicuramente portano del bene, sia a chi lavora ma portano del bene anche a chi trasmette queste sensazioni, emozioni, passione, questa voglia di fare. Abbiamo tanti giovani e i giovani sono la forza nostra e il nostro futuro, sono la forza della nostra azione, sono la forza dei nostri territori, delle nostre aziende, però a questi giovani dobbiamo dare sia la possibilità di sbagliare, perché crescono sbagliando, e dobbiamo trasmettere loro la passione, la voglia, la fiducia, il credere in sé stessi, stimolarli, perché così riescono sicuramente a accrescere la loro volontà di portare avanti delle situazioni.

Come dicevo prima: la fatica è una cosa importante, fare fatica è fare sacrificio, ma questa parola vuole dire “rendere sacro qualcosa”, si fa fatica per rendere sacro il luogo di lavoro, si fa fatica in famiglia per rendere sacra la famiglia, si fanno degli sforzi immani ma lo si deve fare con piacere. Quello è l’elemento che fa scattare un modo diverso di guardare la fatica e i rapporti che abbiamo con le altre persone.

Entrando un po’ più nel dettaglio della situazione lavorativa noi stiamo cercando di fare un percorso, con tante difficoltà, perché oggi come oggi c’è una carenza immane di manodopera specializzata principalmente, comunque di manodopera. Non riusciamo a trovare ragazzi da inserire nell’azienda per portare avanti i lavori che i nostri clienti ci stanno passando. Si è creato probabilmente un buco generazionale. Quindi eticamente non ci è mai piaciuto, e non lo facciamo, andare a portare via i tecnici ai nostri competitor. Si creano delle guerre, si creano delle situazioni antipatiche e nelle guerre si perde sempre in due, non c’è mai un vincitore assoluto. Per cui non lo facciamo, anche perché seccerebbe anche a noi che qualche nostro competitor ci portasse via dei tecnici che in tanti anni abbiamo formato. Quindi abbiamo pensato di formarceli i nostri tecnici, abbiamo iniziato l’anno scorso con un esperimento, una prova, abbiamo selezionato dei ragazzi neodiplomati in perito elettrotecnico: su 30 ragazzi che si sono presentati, ne abbiamo selezionati 8. È stato fatto anche un lavoro molto preciso con uno psicologo del lavoro che ha sentito tutti i collaboratori di Elettrosystem per capire quali erano le loro esigenze per una new entry al loro fianco da formare; dopodiché si è cercato tra i ragazzi che si sono presentati chi aveva le caratteristiche per potere soddisfare anche le esigenze del nostro personale interno, in modo che si evitavano conflittualità o altre situazioni di disagio. Abbiamo assunto questi 8 ragazzi con un contratto di apprendistato di primo livello, facendo tre giorni di scuola e due giorni di lavoro, oppure tre giorni di lavoro e due giorni di scuola, pagando noi gli insegnanti /docenti che venivano ad approfondire materie tecniche, ma non solo, come l’inglese. Abbiamo fatto un percorso di 8 mesi: qualcuno ha deciso di proseguire per l’università, qualcuno abitando troppo lontano voleva lavorare vicino a casa, e va bene, ma quelli che sono rimasti li abbiamo assunti a tempo indeterminato e abbiamo portato avanti il tutto realizzando anche i loro sogni.

Quest’anno abbiamo tentato di rifare questa esperienza e sono rimasto molto demoralizzato dal fatto che non si è presentato nessun ragazzo. Siamo andati nelle scuole prima, verso aprile – maggio per portare questo progetto ai neo diplomandi, nelle chiese a Carate, al Leonardo da Vinci, ma non abbiamo avuto riscontri. Questo ci fa pensare tanto perché è vero che la scuola dovrebbe essere la seconda famiglia ma è anche vero che la famiglia dovrebbe essere la prima scuola. Quindi probabilmente c’è un problema educativo che non dobbiamo sottovalutare, ma dobbiamo tenere sempre ben presente. L’idea mia è di fare questa esperienza di questi corsi per arrivare a creare una scuola interna alla mia azienda: fare la selezione dei ragazzi che finiscono la terza perito e fargli fare la quarta e la quinta perito in azienda sempre con tre giorni di scuola e tre giorni di lavoro, andando a sostituire la formula “lavoro di giorno e scuola serale” perché non era giusta perché bisogna lasciare il tempo per lo svago e per gli hobby personali ai nostri ragazzi. Ma con un discorso del genere, al termine dei due anni, mettendo come postulato l’ottenimento del diploma ovviamente, perché devono darsi da fare per arrivare a questa situazione, garantire loro un contratto a tempo indeterminato. Però in questo progetto ho contro tutte le scuole perché si vedono probabilmente portare via i ragazzi e stiamo facendo un po’ fatica a realizzarlo. Però il tentativo fa la differenza, io continuerò a tentarci e sicuramente andremo incontro a delle situazioni che possono anche essere giuste e corrette. Al termine del percorso un ragazzo è già pronto per lavorare a pieno, ha già fatto due anni di esperienza, conosce il lavoro, i colleghi. Non mi piace chiamare questo “politica aziendale” perché io cerco di portare avanti la “filosofia aziendale”, per cui si creano tutte le situazioni per rendere al meglio il lavoro sacro. Oggi come oggi tutti cercano di spingere i giovani per fare un lavoro “figo”, passatemi il francesismo! Non esiste il lavoro figo. È figo lavorare. È come

dire: lavori umili, prendo l'esempio degli spazzini, gli operatori ecologici, pensiamo come saremmo messi nei nostri territori, città, paesi se non ci fossero loro, una situazione davvero devastante! Non solo, guardiamo anche gli stipendi che percepiscono queste figure, rispetto a un impiegato di banca, per esempio, che sembrava il lavoro più bello del mondo, però probabilmente ci sono anche tante insoddisfazioni. Questo per dire che secondo me non esistono lavori umili, è umiliante non lavorare perché il lavoro comunque fa parte della nostra vita, della nostra esperienza e è sicuramente una situazione che ci fa crescere.

Detto questo, ritorno ancora all'argomento iniziale: considerando l'impresa e l'azienda come un discorso sociale, ovviamente e automaticamente deve essere aperto a tutti, anche a coloro che hanno dei problemi, perché poi subentra anche un discorso di meritocrazia, chiamiamola così, ma questo non significa essere performante al 100% sul tuo lavoro e vincere sempre. La meritocrazia è fare bene il tuo lavoro, impegnarti e fare vedere che ci metti del tuo per fare il tuo lavoro. Il risultato non devo parametrarlo a un discorso in generale, ma al tuo impegno e all'impegno che tu ci metti per lavorare. E quindi da che punto guardo il mondo tutto dipende. Oggi come oggi abbiamo una società consumistica che sta spremendo tutti per fare delle situazioni, degli oggetti che troviamo sul mercato, per fare sì che altri si spremano per avere questi oggetti che magari sono anche inutili! Ci vengono quasi imposte delle necessità che non sono neanche necessità magari. Quindi dobbiamo imparare anche a fare delle scelte, a capire bene cosa realmente serve e cosa realmente non serve, ma indipendentemente dalle cose materiali sicuramente serve qualcosa di spirituale, e non intendo "spirituale" a livello religioso ma a livello umano. Se ci diamo da fare e cerchiamo di aiutare gli altri, sicuramente gli altri aiutano anche noi. Se facciamo questo avremmo un mondo migliore, magari non a 360 gradi, ma sicuramente nel nostro piccolo, nella nostra realtà, nei rapporti con le persone che conosciamo penso che potremmo avere delle grandissime soddisfazioni. Quindi se tra di voi c'è qualcuno che fa un percorso tecnico, elettrico, venite in Elettrosystem perché sicuramente le porte sono aperte.

**Anna Malgesini** – grazie. Prima di passare la parola a Francesco Vazzana, vorrei ringraziare Rita Simonetti che da remoto sta facendo la sottotitolazione e Riccardo Luini che sta rendendo accessibile questo convegno.

Grazie a entrambi.

**Giovanni Marzorati** – Giuseppe Giussani ci ha illustrato una serie di atteggiamenti importanti in una prospettiva di cambiamento. Il Decreto Ministeriale 151 del 2014 che va a modificare il collocamento mirato offre una serie di prospettive che poi vedremo, che possono permettere di migliorare la situazione di incertezza che caratterizza spesso il mondo del lavoro e in particolare il mondo del lavoro per le persone con disabilità. Giuseppe Giussani ha individuato la condivisione, il cambiamento, il confronto, la consapevolezza, la crescita, tutte modalità necessarie per realizzare qualsiasi progetto. Lui stesso è un operatore di cambiamento perché sta provando, con le difficoltà che ci ha illustrato, a introdurre una dimensione educativa e formativa nel mondo del lavoro partendo dalla sua esperienza, quindi mettendosi in campo direttamente, mettendoci del suo e sicuramente anche risorse. Questo è uno degli elementi che devono caratterizzare l'atteggiamento di noi tutti, noi persone disabili, noi imprenditori, noi sindacalisti, noi associazioni. E le linee guida che Francesco Vazzana ci illustrerà, vanno in questa direzione, per cui chiedo di illustrarcele e poi i nella seconda parte andremo nelle richieste di chiarimento perché le linee guida rendono le buone pratiche come elemento di prospettiva. Questo è l'orizzonte che dobbiamo avere, abbiamo avuto una prima esperienza.

## Diritto al lavoro e disabilità

### *Le nuove linee guida della L. 68/99 sul collocamento mirato*

**Francesco Vazzana, responsabile dirigente Politiche Sociali – CGIL Varese**

Grazie per l'invito, per me è un ritorno visto che ho già partecipato a più di un convegno organizzato dall'associazione AFA. Il mio compito è quello di fare il punto su quelle che sono le novità normative rispetto al collocamento mirato. Mi serve fare un preambolo iniziale, come diceva Anna Malgesini nella sua presentazione la legge 68 è del 99 quindi è ormai vecchia e sono passati molti anni ma soprattutto è cambiato il contesto sociale, il contesto demografico, il contesto produttivo e quant'altro. È evidente che era necessario andare a aggiornarla, a rimodernarla per fare sì che diventasse efficace e efficiente per offrire delle opportunità.

La legge 68/99 in sé è nata con un grande spirito e impulso di novità che è stata sostanzialmente la trasformazione degli avviamenti al lavoro **numerici** con gli avviamenti **nominativi**. Questo, ripeto, è stato uno spunto di novità assolutamente importante, perché fino a allora le persone seguivano una graduatoria e venivano avviate sul posto del lavoro a prescindere dalle proprie competenze e attitudini e spesso incorrevano in fallimenti e in delusioni. È stato importante introdurre nel dettato normativo l'aspetto dell'avviamento nominativo perché anche attraverso le convenzioni previste ancora in vigore nell'articolo 11 e nell'articolo 12 della legge, sostanzialmente si è creato un incrocio domanda e offerta basato non solo sull'anzianità di iscrizione alle liste ma rispetto alle competenze, le attitudini e le esigenze delle aziende.

Il problema qual è stato? Diciamo che i problemi sono stati più di uno.

Intanto, se facciamo un quadro limitandoci al periodo recente siamo incorsi in diversi incidenti a livello globale, nel senso che per rimanere nell'ambito locale, io ricordo ormai più di 20 anni fa quando ero ancora in CGIL a Como abbiamo dovuto affrontare la crisi del tessile e il sindacato ha avuto un ruolo in questo. Nel momento in cui le aziende più grosse e più significative vivevano momenti che dal punto di vista economico/ finanziario/ produttivo le vedevano penalizzate fortemente, ovviamente si sono trovate a utilizzare gli strumenti di interruzione, revoca, etc. etc., di quello che è il dovere di assumere persone invalide, perché ovviamente se si instaurava un percorso di cassa integrazione, di mobilità e quant'altro, evidentemente gli strumenti di tutela anche rispetto a quelli che erano gli avviamenti delle persone invalide venivano sospesi.

In seconda battuta, andando in ordine cronologico, poi abbiamo avuto la grossa crisi finanziaria del 2008, e anche qui le ripercussioni sulle aziende che operano sul territorio hanno rinnovato il fatto che le aziende potessero e decidessero di utilizzare questi strumenti di sospensione dell'obbligo.

Poi è inutile soffermarci negli ultimi anni con la pandemia e la guerra, per cui è evidente che tutti questi fattori esterni incidono fortemente su quello che è un diritto assolutamente centrale per persone che vivono una disabilità in senso generale e, visto che siamo in una associazione specifica, anche per le persone che hanno un problema legato all'udito.

Quindi è evidente che le difficoltà che si sono incrociate nell'arco degli anni non sono dovute solo a una legge che ormai è vecchia, ma anche a un insieme di fattori che si sono susseguiti perché sono stati eventi assolutamente incontrollati. Dicevo che a questo punto diventa o diventava assolutamente necessario rivedere alcuni elementi della legge 68/99, nel senso che comunque, facendo un consuntivo, si è verificato che molti aspiranti lavoratori rimanevano bloccati nelle liste per anni, tanto è vero che anche qua a Como (intesa come provincia) ci sono ancora oggi 5 – 6 mila iscritti alle liste del collocamento mirato e gli avviamenti non sono notevoli dal punto di vista percentuale e dal punto di vista numerico, proprio per tutte le motivazioni che ho elencato in precedenza.

In più (non voglio fare una polemica politica), nel momento in cui il governo Renzi ha abolito le Province, da cui dipendevano i centri per l'impiego e il collocamento mirato, si è verificata una contrazione dei fondi disponibili e quindi un conseguente taglio del personale. Ovvero il

collocamento mirato sostanzialmente si è trovato nella condizione, in questi anni, di fare quasi esclusivamente da organismo di verifica consuntiva e statistica. Quindi capite bene che nel momento in cui tutto ciò che concerne la domanda e l'offerta viene posto in secondo piano, il problema ricade assolutamente e in maniera pesante sugli utenti e quindi sugli aspiranti lavoratori e lavoratrici.

Oggi, se ci troviamo di fronte al nuovo **Decreto Ministeriale 43 del 2022** che ci offre le linee guida, è grazie al fatto che durante l'approvazione del "jobs act", nel 2014, ci si era posto come obiettivo quello di fornire allo strumento delle linee guida operative che dovessero rendere esecutivi quelli che erano gli auspici previsti dal DM 151 del 2014.

Se facciamo i conti sono passati 7 anni: 1) perché da un lato si sono susseguiti i governi e abbiamo avuto impostazioni diverse a livello politico rispetto a quello che è l'atteggiamento legato al mercato del lavoro in generale; 2) perché purtroppo ci siamo trovati nella condizione di dovere gestire e convivere con una situazione di pesante problema legato appunto ai fattori che ho brevemente elencato prima.

Oggi siamo arrivati finalmente a una soluzione, a un risultato, grazie anche al PNRR, che è sicuramente una grossa opportunità e soprattutto è una opzione per fare avere alle province e comunque alle realtà territoriali grosse disponibilità economiche, o comunque disponibilità economiche maggiori, che si stanno per declinare con assunzioni, con l'incrocio di nuove figure professionali che si occuperanno del collocamento mirato, quindi di fatto nel dare una opportunità nuova alle persone in cerca di lavoro. Il dato che ci ha fornito regione Lombardia, ai sensi della DGR 72/2022, fa partire uno stanziamento legato al tema specifico di 2 milioni e 100 mila euro. E quindi su questa base che è una base finanziaria assolutamente rilevante per questo inizio di nuovo percorso, evidentemente si possono fare nuove azioni e dare nuove opportunità.

Perché "dare nuove opportunità"? Perché sostanzialmente il decreto ministeriale si basa sul principio di razionalizzare quelli che sono i servizi. Ovvero: anche attraverso reti telematiche condivise, quindi banche dati che sono o diventeranno accessibili, potere rendere evidenti quelle che sono le opportunità lavorative. Dico questo perché è un aspetto che io considero assolutamente centrale, nel senso che se voi pensate che dal 2015 a oggi a intervenire sul collocamento mirato disabili, quindi dare un lavoro alle persone con l'invalidità superiore al 46%, interagiscono soggetti privati e non, che al momento non hanno nessuna sinergia e operano ognuno per conto suo, il "jobs act" ha dato la possibilità per esempio alle aziende di sopperire all'obbligo, quindi all'assunzione di persone invalide secondo i parametri previsti, attraverso la somministrazione, quindi attraverso l'utilizzo di lavoratori provenienti da agenzie di somministrazione. È chiaro che se queste realtà agiscono in maniera autonoma e comunque non si raccordano - come nella maggior parte dei casi sta succedendo fino a ora - con il servizio pubblico che gestisce il collocamento mirato, evidentemente si crea un deficit di comunicazione in prima battuta e di operatività e efficacia che ovviamente si ripercuote sulle persone. Questa cosa si spera che con l'enunciazione dei principi del decreto si riesca a superare.

Prima si parlava di SIL, che ha e continuerà a avere un ruolo assolutamente centrale perché è comunque legato al territorio, al piano di zona e fa un'opera assolutamente meritoria. Io quando mi trovo a dovere negoziare con i tavoli di negoziazione sociale, sia con i comuni che con i vari piani di zona, continuo a sostenere una cosa che sostanzialmente fino a oggi era disattesa, ovvero che il SIL è nato con una certa impostazione e purtroppo, anche per mancanza di fondi, anche perché comunque rispetto al pubblico c'era poca disponibilità, è rimasto bloccato su quelle che erano le logiche iniziali previste nel 2000 al tempo della nascita dei piani di zona. Oggi credo che il SIL possa evolversi e offrire davvero una opportunità nuova e diversa. Mi spiego meglio, lo possono dire anche gli amministratori presenti: fino a oggi nei SIL è vero che arrivavano molti utenti - cittadini dai vari comuni ma nella maggior parte dei casi non si arriva ancora adesso a una vera opportunità lavorativa

duratura contrattuale e quant'altro. Spesso, nella maggior parte dei casi, il SIL offriva borse lavoro, quindi inserimenti protetti in azienda che poi stava all'azienda decidere se trasformare, in caso il candidato fosse meritorio, in opportunità lavorativa o meno. Oggi probabilmente, e ne parlo solo in termini di auspicio perché siamo in una prima fase di operatività del decreto, sicuramente dobbiamo augurarci che anche per i SIL, che sono così importanti, le cose migliorino. I SIL sono importanti anche perché affrontano uno spettro molto più ampio rispetto al collocamento mirato perché affrontano tutto il disagio e quindi sostanzialmente questo vuole dire risolvere anche un problema che fino a oggi ha trovato poche soluzioni, ovvero le persone che evidentemente possono avere una doppia diagnosi, per cui psichiatria piuttosto che dipendenze e quant'altro. Quindi il fatto che grazie alle risorse disponibili anche i SIL e anche i territori potranno agire in maniera più concreta, sicuramente questa cosa sarà un vantaggio per tutti.

Da questo mio primo concetto ne discende immediatamente un altro: ovvero che il decreto prevede una sinergia tra enti di vario tipo, quindi sostanzialmente il fatto che l'integrazione dei servizi sia sancita per legge, farà sì che tutto ciò che rappresenterà l'offerta da qui ai prossimi anni potrà essere accessibile a chiunque: cosa che vi garantisco non era così scontato e non è stato mai così scontato, nel senso che la persona che vive un problema di carattere psicosociale o comunque fisico, un handicap in senso lato, spesso si trova fino a ora a dovere interagire con strutture e sistemi completamente diversi che non dialogano tra loro. Quindi evidentemente questa cosa era una penalizzazione ulteriore, che appunto si cercherà con la piena operatività del decreto di risolvere in tempi spero medio brevi. Visto che Anna Malgesini all'inizio citava l'evoluzione tecnologica, l'evoluzione informatica e quant'altro, evidentemente il fatto di potere avere degli strumenti informatici che possono essere condivisi, sicuramente rappresenta un potenziale importante anche dal punto di vista dell'accessibilità ai servizi.

Banalmente una delle richieste, e questa esula (se vogliamo) dal tema stretto del collocamento mirato che si fa ai piani di zona, è quello di avere comunque un punto unico di accesso che sia attivo rispetto alle problematiche di chiunque, perché una persona che ha una disabilità evidentemente ha comunque bisogno di una rete sociale a supporto. E se questi fattori di assistenza non dialogano tra loro e non sono accessibili, capite che il problema rimane pesantemente per quelli che sono gli utenti. Il covid ha fatto e ha dato uno spunto importante, nel senso che (come dico spesso) ogni crisi sotto sotto rappresenta una opportunità. E rispetto alle persone con invalidità, e parlo in senso generale, l'opportunità c'è stata. Nel senso che il legislatore si è trovato per la prima volta a affrontare, e questa volta dico con successo, un tema che fino a poco tempo fa era un tabù, nel senso che soprattutto i lavoratori fragili, quelli che potevano essere a rischio per il covid, hanno funzionato da volano (la dico male ma senza offesa) affinché si resolvesse un problema che era messo lì da anni, ovvero la possibilità di lavorare con forme nuove, perché si è capito che le persone possono comunque svolgere un proprio lavoro anche da posizioni diverse da quelle aziendali e essere ugualmente produttive. Quindi sicuramente il discorso di cambiare quelle che sono le linee di indirizzo dell'attività lavorativa è importante proprio perché – e qui mi riallaccio nuovamente all'aspetto tecnologico, all'evoluzione informatica – è evidente che se da un lato abbiamo uno strumento che potenzialmente potrebbe rappresentare un rischio, perché diminuisce le opportunità di lavoro proprio perché la macchina (detta in maniera brutta) si sostituisce all'uomo, dall'altra parte si potrebbe ragionare e concentrarsi sui nuovi strumenti, nel medio e lungo termine offrire una opportunità importante di sviluppo che migliori i numeri dell'accesso al lavoro. Accesso al lavoro che però passa (come sottolinea il decreto) anche attraverso la sinergia di tutti coloro i quali sul territorio si occupano del tema, quindi sono previsti accordi territoriali in cui sostanzialmente sindacati, associazioni di impresa, tutte le parti sociali, il terzo settore, il pubblico, il privato, ecc. ecc., saranno chiamati a mettersi attorno a un tavolo per trovare soluzioni che siano assolutamente confacenti al risultato. Questa cosa non è fino a oggi del tutto scontata perché,

sebbene in tutte le province ci sia il tavolo unico per l'occupazione e quindi comunque un momento istituzionale in cui il confronto avviene ancora adesso, vi posso garantire per esperienza personale che di fatto non si ottengono grossi risultati e non si hanno grosse opportunità. Quindi è davvero auspicabile che quelli che sono gli attori impegnati sul territorio vengano messi nelle condizioni di potere interagire in maniera sinergica, vera, reale, concreta.

L'altra cosa assolutamente da non sottovalutare è il fatto che le persone devono essere messe nella condizione di conoscere ciò che il mercato offre. E mi riferisco semplicemente a un aspetto disatteso da 20 anni della legge 68/99. Nel senso che se voi andate a vedere l'articolo 6 comma 9 della legge 68/99 dice che i prospetti annuali delle aziende sono pubblici, ovvero: coloro i quali hanno diritto all'accesso al mondo del lavoro in quanto disabili, quindi hanno le caratteristiche psicofisiche per entrare nelle liste, hanno la possibilità di vedere e di analizzare quelle che sono le opportunità che il territorio offre. Questa cosa è disattesa da anni. Quindi io, visto che è una cosa sulla quale mi sono battuto da sempre, a Como prima e a Varese dopo, visto che questa cosa è riportata nel nuovo DM 43/2022, mi auguro che l'accessibilità all'informazione diventi davvero una prassi irrinunciabile perché è il primo momento di consapevolezza rispetto a quelle che sono le opportunità per il lavoro, perché il lavoro è dignità e quindi va garantito per chiunque.

Mi è piaciuto il passaggio che ha fatto il relatore precedente: non c'è un lavoro figo ma è figo lavorare, nel senso che tutti hanno diritto all'accesso al lavoro, quindi questa cosa passa attraverso l'informazione e passa attraverso anche un altro aspetto che è stato disatteso negli ultimi 20 anni con la legge 68 e che spero che una nuova impostazione negoziale, quindi con l'intervento di tutti gli attori del territorio riesca davvero a assumere una centralità, ovvero l'accesso agli strumenti che migliorano lo stare in azienda. Da sempre in provincia ci sono dei fondi stanziati per l'ergonomia, per situazioni di modifica delle postazioni, piuttosto che per trovare soluzioni tecniche o quant'altro. Queste nella maggior parte dei casi rimangono giacenti in Provincia perché la gente o non lo sa o non si interessa ad andare a reperirli e paradossalmente anche le persone che hanno una invalidità e che si trovano inserite in azienda, non lavorano nelle condizioni ottimali perché le aziende in primis bruciano una opportunità. E parlando di persone con problemi uditivi, io ricordo recentemente, prima dell'estate, che ho fatto un intervento in una azienda in provincia di Varese, dove lavoro, dove sostanzialmente ho fatto una osservazione se volete banale: siccome c'era una persona che aveva problemi uditivi e spesso doveva partecipare a riunioni, perché era un impiegato che aveva un titolo di studio e potenzialità, capacità, attitudini ecc. ecc., quando questi facevano le riunioni avevano sostanzialmente come prassi una sistemazione dei partecipanti tipo questa, senza avere ovviamente il video con la sottotitolazione. Io banalmente ho detto all'amministratore delegato: perché non compra un tavolo circolare in modo tale che chi partecipa alle riunioni sia messo uno di fronte all'altro e la persona che ha problemi possa leggere il labiale? Il tavolo, acquisto da mille euro, o forse meno, all'azienda non è costato niente perché è andata a chiedere i soldi alla provincia, hanno comprato il tavolo e hanno risolto il problema di un loro dipendente. Quindi capite bene che il fatto di potere ricorrere a fondi per l'ergonomia, per la soluzione di problemi apparentemente banali nella soluzione, deve passare anche questa attraverso la conoscenza, attraverso la consapevolezza che il lavoro anche per l'impresa è un investimento e anche nel momento in cui si ha una persona che ha un problema di qualunque tipo, la persona è una risorsa, non è un costo, quindi basta nella maggior parte dei casi un intervento banale per fare sì che questa persona venga messa nelle condizioni migliori per potere operare, e questa persona è in grado di svolgere le proprie mansioni al meglio e essere anche produttivo.

L'altro aspetto che è importante e che in Lombardia sta avendo finalmente una valenza centrale, è tutto il lavoro fatto direttamente con le persone. Quindi la recente **DGR (Delibera Giunta Regionale) 7273/2022** della Regione Lombardia prevede la messa a regime del "programma GOL", che discende dal PNRR a livello nazionale. Il programma GOL è un programma di **garanzia occupabilità lavoratori**,

quindi è stato introdotto per dare una opportunità reale alle persone. Quindi sostanzialmente quello che io vi dico è: che nel momento in cui affrontate o qualcuno dei vostri conoscenti affronta la ricerca del lavoro, dovete intanto come prima cosa pretendere una presa in carico che sia reale e concreta. Presa in carico reale e concreta significa che non basta essere registrati al collocamento mirato, piuttosto che da Adecco, e aspettare che le cose avvengano, ma che tutto l'approfondimento che la legge e il programma GOL in sé prevede, vi venga offerto con una situazione di monitoraggio costante di quelle che sono le azioni che di fatto vengono messe in campo per aiutarvi a trovare un lavoro. Perché è sempre vero che da quando è entrata in vigore la legge 68/99 quello che io indico a qualunque lavoratore è: imponiti in maniera tale che ti diano i prospetti aziendali e nel momento in cui trovi una azienda che offre un posto di lavoro abbastanza vicino alle tue esigenze, manda il curriculum, manda una lettera di presentazione, comunque svolgi un ruolo centrale. Però è altrettanto evidente che visto che ci sono strutture sia del pubblico che del privato in grado di fare percorsi di supporto importanti che non lascino le persone da sole, queste cose oggi, visto che stanno cambiando tutte le situazioni e tutte le disponibilità anche a livello di personale e a livello di risorse operative sul territorio, queste cose vanno pretese. In sintesi il programma GOL, quindi la garanzia occupabilità lavoratori, prevede 4 fasi preliminari che sono: l'orientamento, quindi banalmente se qualcuno ha bisogno che lo si aiuti a fare un curriculum, piuttosto che la lettera di presentazione per affrontare un colloquio, questa cosa oggi dovrebbe essere garantita; la analisi della domanda, quindi capire ciò che sostanzialmente il territorio offre in termini di occupabilità, il cosiddetto gap, che è quello che sostanzialmente giustifica il bilancio di competenze. Nel senso che quando io facevo i bilanci di competenze spiegavo alle persone che se leggevano un annuncio sul giornale, dovevano prendere un foglio bianco, tracciare una riga verticale in mezzo al foglio, e dire: le competenze che erano pronti a mettere in campo e le competenze che non erano ancora pronti a mettere in campo. Su quelle in cui non erano ancora pronte a mettere in campo, fare una analisi per capire se potevano diventare acquisibili in poco, medio o lungo termine, o se assolutamente erano irraggiungibili. Se io decidessi di fare l'astronauta come prossimo lavoro, è inutile sperarci perché le competenze e attitudini che mi mancano sono irraggiungibili e devo abbassare il livello di attesa. Tutto questo per dare spunto a quelle che sono altre azioni dirette all'occupato: il reinserimento occupazionale, l'aggiornamento delle competenze, una volta esaminato il gap se le competenze sono acquisibili in breve o medio periodo, questo aggiornamento è un diritto dell'aspirante lavoratore, quindi attraverso gli strumenti del programma gol, quindi attraverso gli operatori che in qualche modo operano sul territorio, questa cosa sostanzialmente deve essere fornita al candidato. La riqualificazione del profilo, nel momento in cui io ho acquisito una determinata competenza o più competenze mi trovo nella condizione comunque di fornire all'azienda uno strumento diverso. Banalmente il curriculum: se oggi io faccio la patente, mettere la patente quindi l'autonomia di movimento nel curriculum, è una riqualificazione del profilo. Dopodiché l'altra cosa importante, però si torna ovviamente a un concetto che ho già espresso in maniera abbastanza centrale prima, è che comunque tutti questi elementi devono essere valutati e presi in considerazione da una rete integrata di servizi che passa attraverso il pubblico, attraverso il privato perché ovviamente oggi, vista la situazione in cui viviamo, non possiamo più permetterci di ragionare a comportamenti stagni, ovvero: io mi affido al privato piuttosto che io mi affido al pubblico. Siamo di fronte a una rete che deve funzionare in maniera assolutamente sinergica per dare una opportunità che sia reale e concreta a tutti coloro che vivono un determinato tipo di problema. Nel senso che senza scandalizzare nessuno, e chi mi conosce lo sa, io ho sempre parlato di "handicap" e non di "disabilità" o di "persone diversamente abili". Questo per un motivo molto semplice: perché dire che una persona è diversamente abile e poi non offrirgli le opportunità, vuole dire usare un termine politicamente corretto e fregarsene di quelli che sono i suoi diritti e le potenzialità che questa persona può mettere in campo. È meglio parlare schiettamente di

“handicap”, che vuole dire svantaggio, e dare alla persona che ha un handicap, quindi ripeto uno svantaggio, tutti gli strumenti sociali e sanitari perché questo svantaggio sia colmato. Grazie.

**Giovanni Marzorati** - Grazie a Giuseppe Giussani e Francesco Vazzana, adesso vorremmo aprire la discussione, intanto che vi mettete in fila, aspettate e alzate le mani, vorrei fare una prima domanda io che è un po' una provocazione. Io ho letto il DM, mi sono studiato 100 pagine, ma è il mio lavoro è molto interessante, è scritto molto bene. Per chi è un cittadino, una persona che vuole cercare il lavoro, dice: dove mi colloco? Chi prende l'iniziativa? Se legge il DM l'iniziativa la prende il collocamento mirato che è fermo a quei 5 mila in lista di attesa, attualmente non funziona così perché siamo ancora nella dimensione in cui l'iniziativa la prende il singolo lavoratore che se non ha gli strumenti si ferma a casa sua, o se ha gli strumenti bussa a più porte, o si accontenta delle mansioni meno interessanti. Io condivido la prospettiva di Giuseppe Giussani, ma leggo ancora oggi, nonostante una legge, la 68/99 rivista nel 2015 e applicata 7 anni dopo per linee guida, non può funzionare! Se una impresa funzionasse in questo modo, che ha degli standard di una commessa oggi e elabora il progetto 7 anni dopo, non andiamo da nessuna parte secondo me. Quindi questo approccio che può sembrare negativo vuole essere un contributo per chi lavora nel mondo sindacale, per provare a arrivare a una qualche iniziativa, poi vi dico quale può essere la mia idea che potremmo andare a condividere.

Ripasso la parola a Giuseppe Giussani e poi apriamo un primo giro di interventi.

**Giuseppe Giussani** – il mondo del lavoro, ma non solo, tutto il mondo, abbiamo visto che sta facendo evoluzioni, passi da gigante, come le tecnologie e quant'altro. Io sono abituato sempre a ragionare e pensare che crisi reali di mancanza di lavoro non esistono, esistono crisi di cambiamento. Quindi dobbiamo adattarci con estrema velocità a quello che è richiesto. È assolutamente fuori luogo, come diceva Giovanni Marzorati, avere delle situazioni stagnanti soprattutto per persone che hanno maggiori necessità di inclusione, perché è un dato di fatto: il problema di una persona che ha degli handicap, appunto, è quella che non sempre da tutti gli imprenditori e da tutti i sistemi sociali viene presa in carico favorevolmente, nonostante possa avere delle attitudini a livello anche elevato. Per cui un discorso come diceva prima Francesco Vazzana, il fare dialogare tutte queste situazioni, sicuramente porta a avere la conoscenza da parte anche degli imprenditori di mettersi in gioco per avere delle risorse. Oggi come oggi non so se ci siamo resi conto, ma c'è una richiesta di lavoro che è estrema, una richiesta di lavoratori che è estrema. Tante volte mi domando come facciamo a esserci dei disoccupati. Dove ho l'azienda io, ci sono 10 aziende che sono tutte alla ricerca di personale e tutte e 10 le aziende che non trovano personale! Se ci fosse una migliore comunicazione tra i diversi soggetti probabilmente si riuscirebbe anche a estrapolare e conoscere qualcuno che ha delle necessità. Anche l'imprenditore per fare il passo di fare una proposta o chiedere di assumere delle persone con handicap - non è un problema l'handicap, perché come diceva Francesco Vazzana basta in alcuni casi un semplice intervento, un tavolo rotondo, o mettere l'ascensore - per includere nel mondo del lavoro anche persone che hanno necessità di lavorare. Però deve esserci una coesione e una situazione di coinvolgimento globale.

**Anna Malgesini** – io vorrei aggiungere una cosa che mi sembra importante, in questo tavolo il tema della formazione delle scuole: avevo sottolineato prima questa difficoltà di questo rapporto perché se non si pensa a un tipo di formazione per fare capire le attitudini e sviluppare le competenze che servono oggi, il problema educativo diventa centrale io credo. Mi spiace che ci sono pochi genitori di ragazzi con difficoltà, perché questo tema sarebbe importante: lavorare proprio in preparazione di quelli che sono poi gli inserimenti e questo discorso va fatto prima: nella scelta della scuola,

durante la scuola e forse va fatto un discorso di collegamento tra scuola e mondo del lavoro. Questo mi sembra proprio uno dei punti centrali.

**Giuseppe Giussani** – è esatto questo perché oggi come oggi a prescindere dal fatto che qualsiasi società che si rispetti secondo me ha due valori che devono avere budget illimitati: l'istruzione e la sanità - chi se ne frega per esempio delle buche per le strade - ma istruzione e sanità tengono conto del capitale umano delle persone, tengono conto delle persone che hanno bisogno perché stanno passando dei momenti difficili a livello di salute e tengono conto di persone che si formano per entrare nel mondo del lavoro con dei potenziali che portano all'innovazione e portano anche a una soddisfazione personale, quello che volevo dire è questo: l'anno scorso quando abbiamo fatto questa esperienza di questo percorso di otto mesi con la selezione, abbiamo selezionato un ragazzo che aveva dei problemi, era un po' autistico diciamo. Alla fine del percorso quando è finito l'esame sono rimasto sorpreso perché questo ragazzo l'abbiamo messo a aiutare i magazzinieri perché non potevamo dare responsabilità per gli impiantisti per esempio perché poteva essere pericoloso per lui o poteva creare pericoli per chi ci lavorava insieme. Quando abbiamo fatto l'esame finale per dare un riconoscimento a questi ragazzi, questo ragazzo ha detto alla commissione: io sto mettendo a posto il magazzino, ma sapete com'è importante la logistica all'interno di una azienda? Quindi ritorniamo al fatto che è bello spronare i ragazzi perché non esistono lavori umili! La logistica all'interno della azienda è davvero una cosa estremamente importante! E non è sottovalutare farlo fare a un ragazzo che ha un problema, anzi, probabilmente è bello vedere l'impegno che ci mette per realizzare al meglio il lavoro che gli è stato chiesto di fare e che si sente di fare. Per cui serve molto anche un discorso individuale di mettersi a disposizione di tutti i soggetti.

**Francesco Vazzana** – sulla formazione volevo dire che c'è un problema che ci portiamo avanti da un sacco di anni. I vari piani formativi regionali e provinciali scontano un vulnus assolutamente importante, ovvero che siccome sono gestiti da strutture che pensano al loro tornaconto, loro guadagno, evidentemente ci troviamo di fronte a un sacco di corsi per estetista e magari le estetiste sul mercato sono troppe rispetto alle esigenze. Quindi un discorso e una prospettiva di soluzione del problema "formazione" deve passare attraverso il confronto diretto tra coloro i quali la formazione la garantiscono attraverso i propri percorsi, quindi le varie agenzie, e le aziende che hanno l'esigenza diretta di assunzione perché, se come diceva Giuseppe Giussani, lui è nella condizione di non capire perché la disoccupazione è alta, è chiaro che se lui ha bisogno di un magazziniere e i corsi sono limitati al 2% rispetto a quella che è la necessità di essere formati, degli aspiranti lavoratori, e della richiesta aziendale, capite bene che il problema non si risolve. Quindi è evidente che anche tornando al ragionamento che fa il decreto rispetto al collocamento mirato, se il tavolo dove saremo impegnati tutti, dalle organizzazioni sindacali alle organizzazioni dei datori di lavoro, al terzo settore, sarà in grado di lavorare in maniera sinergica e attiva, probabilmente qualcosa si riuscirà a fare.

L'altro aspetto importante che mi preme sottolineare, visto il mio ruolo che è sindacale, è che in questi anni abbiamo bruciato una opportunità importante che è ancora attiva in qualche modo: l'alternanza scuola – lavoro che è una prassi ancora attiva, ma dal nostro punto di vista come sindacato, dal punto di vista delle aziende, ovviamente visti gli infortuni che si sono succeduti anche di ragazzi giovani, anche mortali, la guardiamo tutti con una certa diffidenza. Invece era uno strumento assolutamente importante, ma proprio perché, come diceva Giuseppe Giussani nel suo primo intervento, se un ragazzo riuscisse a fare gli ultimi anni di scuola in azienda, potrebbe arrivare al diploma formato e essere operativamente in grado di svolgere già un lavoro, cosa che oggi non avviene. Evidentemente l'unica soluzione che possiamo auspicare, rispetto a un miglioramento degli esiti dell'alternanza scuola – lavoro, quindi a una revisione di uno strumento che ritengo ancora importante, è agire in maniera nazionale, soprattutto, rispetto a quella che è la sicurezza nel mondo

del lavoro. Perché, ripeto, se si privilegia a livello di lavoro pubblico l'impiego presso il catasto, per fare un esempio, rispetto all'ispettorato del lavoro, capite bene che 5 ispettori in tutta la provincia di Como sono totalmente insufficienti. Quindi il problema della sicurezza sul lavoro, pur avendo in Italia una delle leggi migliori a livello europeo se non mondiale, è un problema che difficilmente sarà risolto. Quindi il fatto di trovare una soluzione rispetto alla sicurezza del lavoro viaggia parallelamente all'inserimento lavorativo, perché il fatto di avere un deficit, che sia fisico, cognitivo o quant'altro, se non supportato con gli strumenti idonei, mette la persona di fronte a rischi anche maggiori talvolta.

**Giovanni Marzorati** – iniziamo il dibattito. C'era il signor Paolo Frigerio che voleva intervenire.

**Paolo Frigerio** – buonasera, sono il presidente dell'Ordine dei consulenti del lavoro di Como, per cui impegnato in prima fila su questi argomenti direi. Prima di tutto mi complimento per il livello dell'incontro, veramente di alto livello e qualche fatica anch'io a seguirlo ce l'ho perché siamo a altissimi livelli. Volevo precisare la figura del consulente del lavoro che è quello che affianca le aziende in tutte le sue problematiche della gestione del personale, e una fetta importante ce l'ha il collocamento mirato evidentemente con tutte le problematiche che seguono. Sicuramente bisogna partire dal diritto costituzionale: tutti hanno diritto al lavoro evidentemente. Le categorie: ci sono delle categorie che sono un po' più svantaggiate e qualcuna un po' meno svantaggiata, e qui bisogna già entrare nello specifico.

Partiamo dal primo punto: sappiamo benissimo che il collocamento in Italia non funziona, e lo possiamo dire pubblicamente. Quello mirato funziona un po' di più. Ma per esperienza personale devo dire che il collocamento mirato funziona un po' di più grazie alle persone che sono all'interno di questi uffici, che svolgono una attività che va al di là del mero lavoro meccanico, diciamo, ci mettono qualcosa di loro. Tra parentesi come categoria di consulenti del lavoro siamo attenti alla tematica perché lunedì prossimo presso l'Amministrazione Provinciale di Como faremo ai colleghi un incontro sul il collocamento mirato, perché è importante spiegare che la presenza in azienda di una persona disabile non è un peso ma è un valore aggiunto: la persona che arriva portatore di handicap, deve diventare un valore in più. Come la persona autistica messa in magazzino che ha visto tutta la dinamica dell'azienda e non si è limitata solo al lavoro.

Non sapevo l'esistenza di situazioni tecniche come questa sottotitolatura in diretta che sono molto importanti, in un incontro o in una riunione si possono superare tutte le difficoltà che esistono. La tecnologia sta aiutando molto. Sicuramente la pandemia da una parte ci ha dato un colpo e dall'altra parte è andata a sviluppare tutte le possibilità di collegamento e di potere diffondere questi valori senza doversi spostare. I consulenti del lavoro che affiancano le aziende sono molto presenti su questa problematica e cercheranno di mettere in campo tutte le capacità per andare avanti in questi livelli. Grazie dell'attenzione e scusate se vi ho rubato del tempo.

**Miriam Mariani** - sono una socia di una Cooperativa sociale di Cantù, la DemoEnergia, abbiamo lo stesso tipo di lavoro del signore che ha presentato la sua azienda, anche noi facciamo impiantistica elettrica, quadri elettrici e impianti fotovoltaici e nella nostra natura è fare il lavoro con l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate o persone con disabilità. Io volevo comunicare quello che è capitato a noi quest'anno sia nel rapporto con il SIL di Cantù e nel rapporto della formazione con le scuole professionali e la nostra cooperativa. La notizia che si riaggancia a quello che diceva lei sul discorso di vedere le liste al collocamento mirato, tramite un tirocinio fatto all'inizio dell'anno con un operatore del SIL poi abbiamo scoperto che c'è stata una evoluzione, quindi poi un inserimento nel mondo del lavoro di un ragazzo molto giovane che ha fatto con noi una prima esperienza di approccio nel mondo del lavoro e ha avuto la possibilità tramite gli operatori del SIL di Cantù di

potere consultare questi elenchi di aziende che avevano bisogno di assolvere l'obbligo di persone con disabilità o con svantaggio e quindi riuscire a collocarsi sul territorio comasco e iniziare il lavoro in maniera autonoma. Quindi porto questa testimonianza per dire che qualcosa sta iniziando piano piano a muoversi, magari sono delle chimere, comunque noi ci vediamo qualcosa di positivo e che sicuramente vorremmo sostenere nella collaborazione che abbiamo con gli operatori del SIL. Anche perché da noi passano dei tirocini, la maggior parte delle volte sono di osservazione perché non sono figure che possono poi lavorare e essere collocate all'interno della cooperativa per mancanza di preparazione tecnica, ma sicuramente il supporto iniziale che diamo ai SIL è quello anche di sapere individuare quali sono le risorse operative nello stare in una situazione di lavoro che è una situazione un po' più protetta rispetto a una azienda ordinaria. L'altra cosa invece è una esperienza che faremo da gennaio e mi ricollego a quello che diceva l'imprenditore rispetto alla formazione: siamo stati interpellati da una scuola professionale di Como, una scuola che nella formazione è più vicina a noi, per cui forma elettricisti e è una scuola professionale triennale, dove poi i ragazzi hanno la possibilità di fare il quarto e quinto anno, e per il momento noi stiamo facendo lo stage del terzo anno. Quindi abbiamo due ragazzi che hanno iniziato con noi lo stage a metà settembre e a fine novembre finiranno. La scuola ci ha chiesto la disponibilità da gennaio di iniziare a fare un apprendistato "articolo 43" (D. Lgs. 81/2015), che vuole dire che praticamente i ragazzi continuano la formazione scolastica, quindi faranno un giorno di presenza a scuola per potere continuare la formazione scolastica, e 4 giorni rimarranno in cooperativa a fare la parte più pratica, arrivando poi a conseguire in questo caso il diploma del terzo anno. Noi non avevamo mai fatto una esperienza di questo genere, sicuramente la collaborazione più stretta, lasciando la formazione alla scuola, dà l'opportunità a noi come imprenditori di avere un patrimonio o comunque delle disponibilità di nuovi operatori, ma va valorizzato il rapporto con la scuola. È vero che spesso noi vediamo le cose diverse dalla scuola perché quando sei nel mondo del lavoro, alcuni aspetti formativi vengono proprio dall'operare ma è anche vero che questa sinergia noi la vediamo come opportunità per il futuro per avere nuovi operatori da inserire all'interno della cooperativa. Oltretutto abbiamo garantito a questa scuola la possibilità nel prossimo futuro di focalizzarci in modo particolare su quegli studenti che hanno delle disabilità, perché come cooperativa ci sentiamo toccati dal vivo dalla nostra missione, ma in modo particolare riteniamo che se possono portare avanti quella che è una formazione, e non interromperla e non trovarsi poi a avere una ricerca nel vuoto perché nessuno li accoglie per un lavoro ma fare questo apprendistato per fare sì che loro si creino la struttura lavorativa, riteniamo che sia un vantaggio ulteriore per evitare che si creino questi buchi dove soprattutto i genitori non sanno poi a chi rivolgersi. Prima si parlava di tutti i limiti dell'ente pubblico o comunque della struttura pubblica, vogliamo che il programma gol porterà tanti soldi nelle casse di alcuni uffici, ma sicuramente se l'obiettivo di ricevere questi soldi può essere supportato invece da un intervento di tipo propositivo e di tipo collaborativo, molto probabilmente ne traiamo beneficio un po' tutti quanti. Grazie.

**Giuseppe Giussani** – abbiamo fatto questo percorso in collaborazione con una scuola, normalmente abbiamo sempre trovato un divario tra scuola e mondo del lavoro che è importante, cioè le scuole sono sempre molto indietro rispetto al mondo del lavoro proprio per il fatto che sicuramente ci sono pochi soldi, pochi investimenti in istruzione, ma sono sempre tecnologie ormai superate quelle che usano le scuole. Da una ricerca che abbiamo fatto, abbiamo trovato una scuola estremamente all'avanguardia e è ASLAM, non so se la conoscete, è una scuola che anziché essere statica si muove sul territorio, in base alle esigenze e alle richieste imprenditoriali del territorio, apre in quel territorio o crea delle sinergie con gli imprenditori nel territorio per formare, appunto, dei ragazzi alle esigenze lavorative del territorio stesso. Per esempio tanto per rendere l'idea del tipo di scuola: a Lentate sul Seveso hanno una sede dove formano operatori per macchinari per la lavorazione del legno e c'è

una grossa azienda che costruisce questi macchinari per lavorare il legno che rifornisce la scuola con i macchinari di ultima generazione e questa azienda vende la macchina con l'operatore formato da questa scuola. È una situazione davvero nuova, per cui c'è una evoluzione importante da parte di questa società, e da parte di questa scuola che collabora a stretto contatto con l'azienda, cioè vendono la macchina con un operatore che sa già usare la macchina, la sa "manutenere" e quindi l'imprenditore è contento di prendere tutto il pacchetto visto che il ragazzo conosce tutta la situazione. Loro ci hanno aiutato per tutto il percorso didattico fatto.

**Francesco Vazzana** – l'intervento della signora che lavora nella cooperativa sociale mi ha dato uno spunto importante. Intanto sull'aspetto dell'articolo 43, io tutte le volte che mi chiedono di fare formazione, lo faccio anche per sensibilizzare l'aspirante lavoratore sull'opportunità concreta. Ma l'altra cosa che invece volevo sottolineare rispetto al mondo della cooperazione è che sostanzialmente dal 2003 c'è in vigore l'articolo 14 del decreto 276/2003 e mi permetto di dire che è stato utilizzato malissimo dal mondo cooperativo da un lato e dal mondo aziendale dall'altro. Nel senso che spesso si è trasformato in uno sfruttamento e in una ghettizzazione delle persone con qualunque tipo di invalidità. Ora, so che recentemente a Como è stato firmato un nuovo accordo sull'articolo 14 e la CGIL, che io rappresento, che è sempre stata reticente, questa volta ha comunque sottoscritto con la segreteria confederale di Como l'accordo, anche nell'ottica di quelle che sono le nuove potenzialità normative, e quindi il fatto che il mondo cooperativo potrà svolgere un ruolo diverso proprio nella rete sociale. Quello che secondo me è auspicabile attraverso le sedi centrali, prima che attraverso le singole cooperative, è che questo strumento, che è ancora in vigore, si trasformi in una opportunità vera, e non in una comodità per l'azienda per dire: lo mando lì e poi quel che capita, capita, perché così non si va assolutamente avanti.

**Miriam Mariani** – Come cooperative del comasco ci stiamo incontrando dall'inizio dell'anno e abbiamo incontrato anche Ferrario del collocamento mirato proprio per ragionare sulle logiche dell'articolo 14, per dare valore a uno strumento che innanzitutto a Como non è mai stato usato: c'è stato anche un convegno un paio di anni fa a Milano in regione Lombardia dove la provincia di Como aveva zero rispetto a questo strumento. E, però, l'intento è proprio quello anche come cooperative di confrontarci rispetto a questo strumento dal punto di vista di dire anche: non facciamoci le scarpe tra di noi ma mettiamo al centro la persona che deve essere collocata rispetto alla commessa che viene fatta. Quindi tenere conto anche del compenso che sia equo per chi deve poi fare il lavoro. Quindi che non venga considerato semplicemente: porto a casa un lavoro in più. Poi siamo agli inizi, per cui su questa cosa si lavorerà con il tempo.

Volevo chiederle una cosa invece: lei prima ha parlato di un tavolo di incontro per metterci insieme sul ragionamento delle parti, come possiamo essere invitati a questo tavolo? Ci saranno i rappresentanti, le centrali, o le singole realtà potranno partecipare?

**Francesco Vazzana** – come diceva Giovanni Marzorati prima, il ruolo centrale sarà il collocamento mirato quindi spetta all'amministratore provinciale. Nel decreto è previsto questo tavolo istituzionale in cui poi verranno declinati i piani territoriali e l'invito sarà alle parti sociali, alle organizzazioni sindacali, ai datori di lavoro, al terzo settore in genere, al mondo cooperativo, alle associazioni come questa. Per cui tutti gli attori del territorio che hanno voce in capitolo dovranno essere invitati. Adesso io sinceramente sul fatto che venga invitata una singola cooperativa o la centrale, credo che vengano invitate Legacoop e Confcooperative. Dopodiché a seconda che siate iscritti a Legacoop o Confcooperative, credo che dobbiate fare riferimento perché il tavolo istituzionale dovrà essere in grado di declinare i progetti territoriali. La base di partenza è che l'input deve venire dall'amministrazione provinciale.

**Giovanni Marzorati** – ci sono altre persone che vogliono intervenire? Anche tra i non addetti ai lavori, persone che svolgono un ruolo. A me è piaciuto questo dibattito, anche acceso, se vogliamo, fra alcuni attori che hanno un ruolo istituzionale.

A me veniva da lanciare una proposta all'associazione, siccome io credo nelle piccole iniziative.

Come dicevo prima, il DM è scritto bene, è completo, ampio, prevede figure nuove, come il responsabile per l'inserimento lavorativo, che assomiglia al Disability Manager. Il DM parla di una piattaforma dove fare convergere, abbiamo qui presenti due amministratori e più soggetti: perché non iniziamo nel nostro piccolo a continuare questa riflessione che oggi abbiamo aperto, dove abbiamo inserito una serie di punti di vista, di esperienze, che se viene mantenuta a livello territoriale più concreto e più vicino alle persone, è più facile portare avanti, per una base conoscitiva pratica molto concreta, altrimenti rischiamo di perderci. L'invito che faccio, e per primo mi metto a disposizione, attraverso l'AFA se è possibile cominciare a registrare nomi e cognomi e appartenenze e aprire un dibattito con cadenza periodica per vedere come si evolve il tutto, abbiamo anche il consulente del lavoro, quindi abbiamo tante esperienze anche se non siamo tantissimi. Non so se la presidente è d'accordo o se volete intervenire.

**Riccardo Luini** – sia Francesco Vazzana che Giuseppe Giussani hanno esposto quelle che sono le esperienze e le competenze che sono loro tipiche, però sia Vazzana che Giussani hanno messo al centro un elemento che io considero il più importante di tutti, lo dico da ex lavoratore, ma come persona non udente mi ha fatto piacere che entrambi hanno messo un aspetto davanti: la centralità della persona prima ancora che della persona disabile. Questo è un aspetto che sfugge perché se fate caso quando una persona disabile si rapporta con gli altri viene vista come persona disabile e diventa difficile vederla come persona e basta. Allora questo mi mette nella condizione di dire, basandomi sulla mia esperienza di lavoratore: che la centralità siamo noi, perché siamo prioritariamente noi che ci dobbiamo proporre e far valere, entrambi l'hanno detto in due modi diversi. Se fate caso, ripercorrendo il loro parlare, hanno parlato di "persone" prima ancora che di persone disabili. Questa è la chiave di volta che può spingere l'imprenditore e il sindacalista o comunque la persona che si adopera per una possibilità di opportunità delle persone disabili. Li può spingere perché li mette nella condizione di vedere l'individuo, prima ancora che l'individuo come un problema. Io ho lavorato in campo informatico in un ospedale e non mi sono spaventato davanti al fatto che con il passare del tempo l'azienda mi ha lasciato assumere responsabilità grosse, io sviluppavo software sanitario, e mi sono accorto che non ero mai visto con commiserazione, lasciatemelo dire, perché il pregiudizio delle persone che non conoscono e non sanno è ancora vivo, e di conseguenza capite che noi come persone se ci proponiamo in un certo modo, mettiamo queste persone che ci aiutano o che ci scelgono, nella condizione di poterlo fare. Ecco dove sta la chiave di volta, secondo me. Noi dobbiamo aiutare loro a aiutarci. Quello che noi non dobbiamo fare è essere soggetti passivi che aspettano che qualcuno faccia qualcosa per noi. Grazie.

**Anna Malgesini** – guardo alla proposta di Giovanni. Io ho preso degli appunti perché pensavo concretamente a quale deve essere il percorso, per esempio per un giovane che deve inserirsi nel mondo del lavoro e avere la strada più chiara, come il ruolo che deve avere l'associazione.

Nel passato quando io mi sono rivolta alle ditte che assumevano, mi è stato risposto un bel "no" perché non era di competenza dell'associazione. Mentre come associazione conoscevamo i bisogni delle persone che cercavano lavoro, conoscevamo anche le caratteristiche e le potenzialità e eventualmente anche le difficoltà e come intervenire, però non era possibile questa collaborazione. Quindi, sì, c'è da chiarire quali sono i punti essenziali. Uno è quello che anche la scuola si faccia carico di un vero orientamento, perché io vengo dal mondo della scuola e il problema

dell'orientamento va rivisto. Anch'io sono d'accordo sul modo diverso di vivere l'alternanza scuola – lavoro, è importante il riscontro con la realtà educativa e con i nuovi bisogni educativi. Bisogna creare questo collegamento. Poi indicare con chiarezza, l'aiuto che l'associazione può dare ai genitori, se ce lo chiedono, quali sono i passaggi chiari della presa in carico del ragazzo che deve essere inserito nel mondo del lavoro. Quindi un lavoro che potremmo fare come associazione con l'aiuto delle persone. Mi fa piacere che dopo questi anni siano presenti oggi, oltre che i genitori, anche rappresentanti che vengono dal mondo del lavoro, che vengono dalle amministrazioni comunali, perché non è scontato.

Sono sei anni ormai che voglio cedere il comando a altri, però non abbiamo mai avuto una risposta come oggi dal mondo così extra- associativo, e questa cosa mi fa piacere perché qualcosa si sta muovendo e cominciamo a credere a questo lavoro di rete e sinergia che non deve essere solo scritto, perché tante volte lo vediamo scritto, per quanto possa essere bello, bisogna passare concretamente ai fatti. Francesco ha sottolineato come certi passaggi devono essere concreti, come il SIL con questo discorso di avvicinamento e formazione, deve avere uno sbocco nell'inserimento lavorativo anche a tempo indeterminato. Non possiamo continuamente ripetere stage e tirocini, bisogna che abbiano un esito nel mondo del lavoro. Su questo dovremmo indicare dei passaggi, potremmo costruire una specie di decalogo sulla comunicazione, come quello fatto da voi ragazzi, con dei passaggi concreti con le specifiche indicazioni in modo tale che ci sia una strada da percorrere senza difficoltà, perché chi è in difficoltà si smarrisce se questo non è chiaro.

Volevo ringraziare tutti voi che siete intervenuti, il responsabile dell'oratorio per la concessione della sala, Rita Simonetti che sta facendo questo lavoro di sottotitolatura da Taranto e sta scrivendo e rendendo accessibile il convegno.

Noi come associazione siamo impegnati su più fronti, siamo partiti 40 anni fa con le esigenze dei bambini piccoli, della logopedia e dei primi inserimenti nella scuola e via via i problemi sono cambiati e adesso stiamo lavorando molto perché il nostro target è più di giovani e adulti, speriamo di avere dei genitori giovani perché il problema c'è sempre. Un tema che ci sta molto a cuore è quello dell'accessibilità, per rendere l'informazione e la comunicazione per tutti, inclusiva, sia per le persone che hanno difficoltà uditive, ma quando si crea un sistema di accessibilità ne avvantaggiano tutti, anche gli udenti, il nostro motto è sempre stato: una inclusione per tutti.

**Francesco Vazzana** – Anna mi ha dato uno spunto importante di riflessione rispetto alle associazioni. Io collaboro con alcune associazioni che seguono specifiche situazioni di disabilità. Quello che io invito tutte le associazioni a fare, è quello di accreditarsi in maniera istituzionale in prima battuta. E mi spiego: noi abbiamo nella realtà regionale due associazioni che sono forti politicamente, che sono A.N.M.I.C. (associazione nazionale mutilati e invalidi civili), e l'unione Italiana Ciechi, che ottengono molto più risultati in termini di occupazione, di accesso ai diritti, rispetto all'Afa o anche all'AIMS, perché hanno accesso alle commissioni di invalidità. Quello che io butto là sempre come invito alle associazioni quando mi chiamano a fare interventi tipo questo è: accreditatevi a livello nazionale soprattutto in sede di commissione di accertamento di invalidità, perché da lì discende il fatto di capire intanto quali sono i meccanismi di accertamento, quali sono i meccanismi di valutazione, dopodiché in relazione a quelli che sono i riconoscimenti, potere negoziare con gli inserimenti che siano concreti e efficaci.

Chiudo con un accenno al SIL di Cantù che conosco da vent'anni o forse più. Io ho avuto a che fare con Barbara Casati recentemente, la quale è sul pezzo, quindi con una struttura come il SIL di Cantù che ha sempre funzionato, quanto meno in questo ambito, le prospettive sono buone, e non lo dico per piaggeria perché chi mi conosce sa perfettamente che non guardo in faccia nessuno, se devo dire qualcosa di negativo non mi faccio scrupoli.

**Giovanni Marzorati** – andando alla conclusione l'invito è: mandate il vostro nominativo ad [afa.audiolesi@gmail.com](mailto:afa.audiolesi@gmail.com). Io sono interessato, se è una associazione, un cittadino, un imprenditore o un sindacalista, può richiedere informazioni. C'è un'altra dimensione in evoluzione, noi oggi abbiamo parlato delle linee guida per il collocamento mirato e l'inserimento lavorativo, a livello nazionale è stata fatta una legge delega, sono stati dati 20 mesi di tempo al governo per ridefinire le regole per il riconoscimento dell'invalidità civile, non più la commissione che mette tre crocette su un verbale che deve rappresentare tutto, ma un approccio più complesso. Anche questo per come è scritto, per quello che ho visto, va in una direzione di maggior supporto nel definire quelle che sono le abilità di tutti noi, le performance di tutti noi. Quindi anche una migliore condizione per potere accedere ai servizi che sono previsti. Anche questo è un iter in fase avanzata, magari ci troveremo in un'altra occasione a parlarne. Se non vi sono altri interventi, mi associo ai ringraziamenti della presidente a tutti voi, ai due relatori e buona serata a tutti.