



**TAVOLA ROTONDA:**  
**“Oltre la discriminazione sociale:  
dal diritto al lavoro per i disabili all'inclusione reale”**



Scuole Elementari di Via Cesare Battisti, Erba  
Domenica, 25 Settembre 2016 - ore 9:30 - 12:30

**Anna Malgesini** – Buongiorno. Un caro saluto a tutti voi, scusate se sono emozionata, è il primo incontro che facciamo dopo la morte di Elio. Ho accettato il ruolo di presidente AFA fino alla fine di questo mandato, spero che con il rinnovo del direttivo alle prossime elezioni qualcun altro si faccia avanti per continuare le attività dell'associazione che stiamo svolgendo da più di 30 anni: è in questo spirito che ho accettato, sia pure in un momento faticoso, di fare la presidente dell'AFA.

Sono contenta di stare con voi perché sento che Elio è qui e che continua ad aiutarci.

Questo è un momento difficile per tutti, un momento di crisi, un momento dove si rischia di chiudersi in noi stessi, di difenderci, di avere paura degli altri, di costruire muri. Invece penso proprio che, oggi più che mai, sia necessario costruire insieme una cultura della solidarietà dove si ponga al centro la dignità della persona, di tutti, non solo di noi persone che abbiamo problemi di disabilità uditiva, ma anche delle altre disabilità, degli immigrati, di tutte le persone che veramente in questo momento fanno fatica a realizzarsi.

Questo è lo spirito con cui è nata l'associazione, io allora ero giovane, avevo mia figlia piccolissima - vedo con piacere Mauro, ricordo con affetto la sua mamma Celestina e il suo papà, anche loro ci hanno lasciati con altre persone care, con cui avevamo intrapreso questo cammino -. È in questa ottica, per rispettare la dignità della persona, che si pone il problema del lavoro che non deve solo rispondere ad esigenze primarie, per vivere e sostenerci, ma deve anche essere un modo per permettere a ciascuno di potersi esprimere e potere avere un ruolo nella società. Vi ringrazio per essere qui, ringrazio i relatori che hanno accettato l'invito e vi auguro buon lavoro.

**Marilena Ferrario** – Grazie alla nostra cara Anna, la presidente, per averci ricordato il nostro carissimo Elio, che sarà sempre nei nostri cuori e speriamo ci aiuti a andare avanti.

Io introduco questa tavola rotonda che parla del lavoro, un tema molto importante soprattutto per la ricaduta sull'inserimento delle persone disabili. Questo tema è sempre attuale perché, nonostante ci sia una normativa ben congegnata di 17 anni fa, la legge 68/99, purtroppo è sempre un problema che ci assilla quotidianamente, almeno per quanto riguarda le persone che si trovano in difficoltà, le persone disabili, chi ha diritto al collocamento obbligatorio perché questa legge ha lasciato delle incognite. Io introdurrei il primo dei nostri relatori, che ringrazio di partecipare alla tavola rotonda, Francesco Beretta, che lavora con apprendisti e lavoratori adulti in azienda; la sua relazione avrà come punti salienti: la formazione formale, non formale e informale; sistema istruzione e formazione professionale; opportunità formative e occupabilità; l'apprendistato come accesso al lavoro del lavoro tipico per adolescenti e giovani; gli aspetti critici.

## **Francesco Beretta - formatore centro servizi formativi ENAIP Como** **Formazione e lavoro: circostanze e occasioni**

Grazie, buongiorno. Vorrei innanzitutto fare un quadro, spero utile, di quali possono essere le opportunità per un ragazzo, per un giovane, anche per un adulto, attualmente all'interno del nostro sistema formale di formazione, quello nazionale. Partirei da alcune precisazioni linguistiche, utilizzando dei termini che vi farò scorrere in slide in modo da riuscire a essere efficace nel prosieguo. Il titolo della relazione, come avete visto, è: formazione e lavoro. Che cosa vuole dire parlare della *formazione al lavoro* - gli altri relatori parleranno dell'inserimento lavorativo - a me preme riuscire a pensare alla formazione in maniera efficace e metterla in atto in maniera efficace. Sono molti anni che ci lavoro ma è sempre una sfida, quello che vi presenterò è un po' il quadro entro cui ci sono oggi le sfide. C'è bisogno di una idea di formazione da questo punto di vista e io utilizzerò solo una idea di formazione che cercherò di comunicarvi. Io stesso ho fatto in passato l'insegnante in scuole medie ma devo dire che mi appassiona di più utilizzare, in termini di ruolo e di funzione, il termine "formatore". Quando parliamo di "formazione", per quanto riguarda il lavoro pensiamo alla formazione professionale, la quale ancora oggi è legata a tutta una serie di pregiudizi, cioè che sia un insieme di opportunità di formazione, di istruzione o di insegnamento, fatto per persone che non hanno voglia di studiare che quindi fanno un percorso magari breve che li metta nelle condizioni di imparare un mestiere. Questa visione è profondamente sbagliata oggi, come lo era in passato, ma oggi non tiene proprio più! Stiamo lavorando adesso con le nuove generazioni, l'anno formativo è appena iniziato, abbiamo 90 ragazzi al centro ENAIP di Como iscritti al primo anno, la sfida è accompagnarli per 4 anni: o ci diamo una prospettiva di efficacia, altrimenti è difficile pensare che quegli studenti dopo quei 4 anni siano anche occupabili. Come si può oggi essere messi in condizione di entrare in maniera sensata nel mondo del lavoro? Quali sono le attese dell'azienda e le problematiche che hanno le aziende? Io normalmente quasi tutti i giorni sono in una azienda a parlare con i tutor e i titolari, e vi assicuro che le problematiche da quel punto di vista ci sono. *Formazione -lavoro* è un rimbalzo, un rinvio continuo fra formarsi, essere formato e lavoro, opportunità di lavoro, modalità di lavoro, condizioni di lavoro. Oggi è più interessante fare un ragionamento di questo genere: è meglio pensare al fare formazione, nei contesti dei licei per esempio, è più interessante pensare alla formazione di un *cittadino* che è piccolo e che sta crescendo, quindi di un cittadino e non un lavoratore; il lavoratore si forma ma se è un buon cittadino sarà probabilmente anche un buon lavoratore. Lasciare alle persone giovani la fantasia del lavoro: elevarsi dal "non mi interessa, qualunque lavoro sia, basta che prendo i soldi", queste immagini derivano da alcune culture familiari e ancora più dall'idea che comunque la condizione migliore per ciascuno di noi è quella di consumatori. Una volta il lavoro rappresentava la partecipazione sociale, che adesso avviene fuori dai contesti organizzati e formali, avviene nelle associazioni, nel gruppo sportivo, non avviene necessariamente dentro al mondo del lavoro e all'interno di un contesto formale di istruzione. Meglio orientarsi a pensare di costruire cittadini attivi e non passivi, in genere il lavoro è visto come "una roba che devo fare": sì, forse me lo sono scelto, ma per quei 90 ragazzi che ho citato prima le condizioni non sono particolarmente incoraggianti, pochi sanno quello che hanno scelto e che stanno facendo, il resto è: "sono lì perché me l'hanno detto, non sapevo cosa fare, ho provato un'esperienza, non è andata bene, adesso ne provo un'altra". Non è la condizione migliore per crescere, ci vorrebbe più consapevolezza, intenzionalità e più scelte.

Per quanto riguarda l'occupabilità, la formazione deve servire per migliorare le soglie e le condizioni di accesso al mondo del lavoro, bisogna essere *occupabili*, un concetto molto

interessante. Io farò riferimento al panorama europeo che è quello che ci ha cambiato il sistema formativo nazionale negli ultimi 10 anni, faccio riferimento al “*processo di Bologna*”, alle strategie di Lisbona, alla società della conoscenza, di cui tutti avete sentito parlare ma che troppo poco è oggetto di riflessione, anche nei contesti della formazione formale, tipo le scuole, gli istituti, i centri di formazione e quant'altro. Un'altra questione (che toccheranno anche gli altri correlatori) è quella che oggi è cambiata l'idea di disoccupazione, oggi i conti che vengono fatti sui disoccupati non sono più quelli di una volta. Oggi, definizione dell'Unione Europea, è disoccupato chi cerca lavoro, chi è in un atteggiamento attivo, da qui tutte le logiche di ripensare le politiche attive del lavoro: per i giovani qualcosa viene fatto, ma le culture di fondo non sono cambiate e gli strumenti che abbiamo oggi a disposizione non sono particolarmente efficaci. L'obiettivo di educare alla cittadinanza è stato inserito nei nostri sistemi formativi, sia di istruzione che di formazione professionale: l'istruzione in Italia dura 16 anni, l'obbligo formativo fino a 18. Noi abbiamo adottato lo standard minimo europeo, 10 anni di istruzione (in Polonia e nei paesi baltici è di 12 anni), poi si continua con l'obbligo formativo. La Commissione Europea ha emesso una raccomandazione nel 2006 in cui faceva riferimento alla formazione del cittadino europeo, di tutte le età, lungo tutto l'arco della vita: tutti i sistemi formativi di istruzione dovrebbero essere orientati a utilizzare questo riferimento, che consiste nell'acquisizione, per un cittadino, di alcune competenze utili per lo sviluppo personale, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione. Se non ci sono queste competenze, a un livello minimo o molto elevato - ci sono i parametri evidentemente per valutarlo - in queste 8 aree, come cittadini siamo un po' scarichi e forse non saremo molto appetibili neanche per il mercato del lavoro.

Leggiamo queste competenze:

1. *comunicazione nella madre lingua*;
2. *comunicazione nelle lingue straniere*, possibilmente unione europea;
3. *competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia* come base per la comprensione dell'andamento della ricerca scientifica, delle scoperte e problematiche scientifiche, che hanno incidenza sulla salute e sull'ambito etico. Se ad esempio non si capisce che cos'è il genoma come si potrebbero affrontare le problematiche delle modifiche del DNA, degli esami che verranno fatti e delle scadenze etc.. I ragazzi non vedono e non ascoltano trasmissioni, né leggono articoli su queste tematiche.
4. *Competenza digitale*: oggi sono i nipoti che insegnano ai nonni l'utilizzo di smartphone e tablet, prima non era mai successo che le generazioni più vecchie imparassero da quelle più giovani.
5. *Imparare a imparare*, una delle cose fondamentali: ciascuno di noi dovrebbe rendersi conto che il cambiamento, il miglioramento, di sé e di chi gli sta attorno passa attraverso la assunzione di responsabilità rispetto al tema del formarsi;
6. *Competenze sociali e civiche*, in un'ottica di cittadinanza attiva, dobbiamo pensarci come persone attive che si mettono in movimento e in gioco. Banalmente mi viene in mente adesso quanto è distante questo concetto da certi modelli di lavoro centrati sul posto fisso, non c'era bisogno di pensare perché dall'interno dell'organizzazione si pensava a trattenerci.
7. *Spirito di iniziativa e imprenditorialità*
8. *Consapevolezza ed espressione culturale*, perché i migranti ci stanno ponendo il mondo molto vicino, le sfide sono alte perché ce li abbiamo di fronte: quali competenze servono per potere accettare e avere scambi con l'altro?

Vediamo alcune questioni che possono interessarvi, in quanto non esperti e non del settore, rispetto alla formazione formale: come ci si forma negli istituti e centri di formazione per una

professione? Come vedete nella slide ci sono gli istituti tecnici, gli IPSIA, gestiti dal ministero, e quelli gestiti dai centri di formazione professionale che hanno le Regioni come origine dei finanziamenti, delle normative e dei controlli (la regione Lombardia è una di quelle che ha un sistema molto complesso): questi istituti sono edifici in cui vanno i ragazzi, in cui ci sono i docenti e quant'altri che vi lavorano. Ma ci sono altri modi per fare formazione, si chiamano IFTS, Istruzione e Formazione Tecnica Superiore e ITS, Istruzione Tecnica Superiore: non si fa riferimento a un edificio ma a un tipo di percorso di formazione, il primo è di un anno e il secondo è 4 semestri, 2 anni: il monte ore è significativo, 1600 ore, di cui 600 di stage nei due anni, quindi qualcosa che non c'era fino a 5 - 6 anni fa. Quello che mi interessa richiamare è questo, rimanendo nella formazione professionale: per una professione ci si forma dentro un sistema formale, un istituto e un centro di formazione, oggi utilizziamo come riferimento, almeno in Lombardia (perché a livello nazionale non ce n'è uno equivalente) il *quadro regionale degli standard professionali*, sono 700 pagine, una raccolta di circa 400 profili divisi in 24 settori, dall'artigianato, agricoltura, legno, commercio, settori produttivi, meccanica, lì dentro ci sono rappresentate circa 400 persone figure professionali per le quali non esiste un titolo corrispondente, non lo si consegue a scuola o nei centri, si impara per altre vie.

Questo quadro di riferimento è interessante perché utilizza una strumentazione concettuale tutta europea. Si utilizza il termine "competenza" declinato secondo un criterio assunto dal nostro ministero - a livello europeo ha altre valenze - soprattutto un sistema di valutazione del grado di possesso di queste competenze, che così valutate sono confrontabili con quelle europee, in Francia, Germania, Austria, Inghilterra, Polonia.... Per questo abbiamo dovuto fare un lavoro di avvicinamento all'Europa perché altrimenti la mobilità del lavoratore è solo scritta sulla carta. Quindi nei sistemi formativi questo messaggio è passato e stiamo facendo formazione dentro quelli standard. Una citazione sempre europea è EQF, European Qualification Framework, un sistema condiviso di valutazione delle competenze acquisite. Oggi si parla di contesti di formazione formale, quelli di cui vi ho parlato, quelli che siamo abituati a frequentare in termini fisici, che hanno regole, che hanno finanziamenti certi, che finiscono con una certificazione.

Poi ci sono i contesti non formali, tradizionalmente sono quelli del mondo del lavoro: quando una persona lavora è vero che ha il contratto di riferimento con l'orario, ma in termini di potenzialità, possibilità, occasione di apprendimento, quell'apprendimento che acquisisce non è formalizzato: io imparo, cresco, mi servono tanti anni, sono affiancato da qualcuno, ma fino a oggi questo non era valutabile, quantificabile. Oggi, grazie al fatto che c'è il "*quadro regionale degli standard professionali*", anche dall'interno dell'ambito del lavoro qualcuno che ritiene di essere cresciuto professionalmente potrebbe chiedere la certificazione di quelle competenze che nel frattempo ha acquisito.

Gli ultimi contesti di formazione sono i contesti informali. E' evidente che con lo sviluppo delle tecnologie digitali è possibile formarsi, apprendere, utilizzando gli smartphone e i tablet, quindi al di fuori del contesto, formale o non formale, di apprendimento: io ormai imparo normalmente molto al di fuori dalle scuole e dal mondo del lavoro, questa si chiama "formazione informale". Quella formale ha la certificazione perché la persona finisce con il diploma di maturità; nel lavoro potrebbe avere una certificazione di competenze, perché magari ha acquisito competenze informatiche o linguistiche elevate (per esempio viaggia molto o si impegna la sera a studiarci l'inglese) e può farsele certificare.

L'ultimo concetto è: *imparare lungo tutta la vita*, se imparo in tutti i contesti vuole dire che non ho più limiti alla mia possibilità di apprendere, a parte che ci metta un po' di testa. Io mi devo però rendere conto che sto imparando, sto apprendendo, e questa cosa la devo fare dalla

culla a quando sarò vecchio.

Qui vedete la carriera formativa formale oggi. Si comincia dalla scuola dell'infanzia, scuola primaria della durata di 5 anni, poi abbiamo la secondaria di primo grado - il livello di padronanza delle competenze è al primo livello - con cui si raggiungono 8 anni di formazione. Successivamente alla terza media ci sono i licei, gli istituti tecnici e gli istituti professionali di stato, adesso inglobati nella sigla ITS (istituto tecnico superiore); poi c'è la formazione che si svolge nei Centri di Formazione Professionale, CFP, strutturati in triennio, quarto anno e quinto anno. Occorrono tre anni per acquisire la *qualifica professionale*, un quarto anno per il *diploma professionale*, il quinto anno per il *diploma di maturità*, per chi lo vuole fare. Il quinto anno è l'anno del maturità: come, andando a fare il panettiere posso arrivare all'università? Qualcuno ci è riuscito, noi ENAIP non siamo sede di esame di maturità, quindi devono farlo in un istituto tecnico che sia dello stesso settore. Noi ENAIP a Como ci occupiamo della ristorazione e del turistico, quindi se vogliono fare il quinto anno vanno al Pessina o al Romagnosi, o a Saronno, a Busto: tre dei nostri ragazzi che hanno finito la quarta vogliono fare il quinto anno per arrivare all'università, quindi vanno al Romagnosi per mettersi in gioco a fare un po' di fatica per fare quel percorso.

Lo schema complessivo è il seguente: ci sono due strade per arrivare verso l'alto, una passa attraverso il diploma di maturità, l'altra attraverso il canale di formazione professionale (IFTS Istituto Formazione Tecnica Superiore e ITS Istituto Tecnico Superiore), e siccome sono 2000 ore di cui 600 ore di stage, (ed è tosto, eh!) sono 1400 ore d'aula tendenzialmente, con lavori di gruppo, modalità diverse di formazione, molto più legate a compiti professionali, in cui per esempio gli altri attori della formazione sono pesantemente implicati. Gli ITS sono gestiti da fondazioni, per esempio InnovaTurismo a Como, che copre tre province: dentro ci sono due università, 4 istituti tecnici superiori, compreso il Vanoni di Menaggio, e noi abbiamo partecipato a un bando che finanzia formazione biennale per il turismo, e nell'agroalimentare legato al territorio. Quindi è una formazione superiore, non è che ci arrivano tutti quelli che partono, per esempio la settimana scorsa sono partiti in 90, non tutti arriveranno in cima, ma chi ha voglia sì, e il mondo del lavoro i nostri lo impattano abbastanza presto.

Il mondo della formazione universitaria presenta la laurea triennale, la specialistica magistrale, master primo e secondo livello, il dottorato, poi arriva l'apprendistato. Nel nostro canale, i ragazzi già al decimo anno di formazione svolgono il tirocinio di 5 settimane in azienda, poi d'estate i nostri ragazzi hanno la possibilità di lavorare, quindi acquisiscono esperienza all'interno del mondo del lavoro, direttamente dall'azienda, in qualunque condizioni siano, anche in situazioni di disabilità ci arrivano perché ci sono modalità di accompagnamento e facilitazione di questi ingressi.

Si entra in apprendistato da tutte le posizioni, anche dall'università: bisogna entrare con un contratto di apprendistato come specifica l'articolo 45 del decreto legislativo 81/2015: il piano formativo delle persone deve essere svolto obbligatoriamente con soggetti di alta formazione, quindi tendenzialmente in università, ma lo si può fare presso ad esempio studi di architetti o di notai, in apprendistato i soggetti sono pagati e hanno i contributi versati.

Questo è interessante: da ottobre, 14 dei nostri studenti che hanno fatto il terzo anno, saranno assunti da una azienda per un anno di apprendistato che li porterà al diploma professionale; poi l'azienda potrà continuare l'apprendistato per due anni ancora. Questa è la sperimentazione più significativa del sistema duale, ci sono i due soggetti formatori: il centro di formazione e l'azienda, con pari dignità, anche se noi abbiamo l'onere della certificazione e degli aspetti burocratici. Questo percorso è interessante ma non scontato, perché i ragazzi, oltre all'impegno di lavoro in fase di apprendistato, hanno un impegno di scolasticità

pesantissimo: alla fine devono arrivare a un esame in cui devono sostenere materie come italiano, storia, geografia, inglese, matematica.

Il Ministero del lavoro e il MIUR si sono ispirati al sistema formativo tedesco, nell'arco di qualche anno questo sistema diventerà stabile: i ragazzi che prenderanno la qualifica o il diploma professionale lo faranno essendo stati per metà del periodo di formazione in azienda. Il problema grosso è: ma le aziende sono capaci di formare le persone? A momento attuale io ritengo di no: mentre noi formatori abbiamo uno standard, un'idea di che cosa sia un piano formativo e la conseguente valutazione, le aziende pensano e hanno in mente unicamente "quanto mi costa?". Per questo sono stati istituiti degli incentivi, come ad esempio *dote unica lavoro*, per dare dei contributi all'azienda che effettuano gli apprendistati.

Per il momento ho concluso, grazie.

**Marilena Ferrario** - Grazie al prof. Francesco Beretta per questa sua relazione circostanziata che ci ha aperto diversi orizzonti e soprattutto ha sottolineato alcune cose molto importanti che riguardano la distanza della formazione formale, e parlo della scuola normale, dal mondo del lavoro, che è un problema dell'Italia; mentre vedo che la formazione non formale favorisce la vicinanza fra la scuola e il mondo del lavoro. Quando si esce dall'università spesso e volentieri non si hanno gli strumenti per entrare subito nel mondo del lavoro, la scuola italiana al momento non li fornisce, e quindi vedo con favore come la formazione non formale abbia acquisito, grazie all'Unione Europea, una grande importanza. Mi è piaciuto il discorso della consapevolezza del lavoro, quando esso viene visto non solo come strumento per guadagnare o per diventare consumatori, ma soprattutto per il suo valore personale e sociale, come era nelle intenzioni dei nostri padri costituenti che del lavoro hanno fatto il fondamento della nostra società democratica (come dice l'articolo 1 della nostra Costituzione).

La parola a Barbara Casati, orientatrice presso il Servizio di Inserimenti Lavorativi del Distretto Canturino. Referente per il SIL presso il Tavolo d'Area del Piano di Zona del Distretto Canturino su Disabilità e Salute Mentale, l'Amministrazione Provinciale per progetti disabilità e Collocamento Mirato, il Dipartimento di Salute Mentale e il Centro Psico-Sociale dell'Ospedale di Cantù.

**Barbara Casati – orientatrice presso il SIL del Distretto Canturino.**

### ***I Servizi Inserimenti Lavorativi – SIL***

Grazie mille. Questi elencati da Marilena Ferrario sono tutti gli enti con i quali noi come SIL abbiamo dei contatti e quindi è importante che un referente del nostro SIL poi vada alle riunioni in Provincia, piuttosto che al CPS, piuttosto che al Dipartimento di salute mentale, quindi questi contatti sono molto importanti. Cosa sono i Servizi Inserimenti Lavorativi? Innanzitutto questi servizi sono completamente gratuiti per le persone che accedono al servizio, residenti nei comuni del distretto canturino (quest'anno si è aggiunto anche Senna Comasco): noi andiamo a inserire le persone attraverso dei tirocini, piuttosto che andiamo a contattare le aziende per fare gli inserimenti diretti e fare sì che le persone vengano assunte.

**“Ogni porta ha la sua chiave”**, l'importanza e la filosofia del nostro servizio è quello che ogni persona che entra nel nostro servizio è una persona unica e ha bisogno di una chiave precisa per potere essere messa in relazione, inizialmente con noi orientatrici: bisogna comprendere le competenze specifiche che la persona ha, conoscere la formazione che la persona ha accumulato durante gli anni, da che ha iniziato le scuole fino a che è arrivato da noi, quindi anche con l'altra formazione che può essere sul lavoro o attraverso esperienze

anche al di fuori della scuola. Come servizio è gestito in forma associata dai comuni dell'ambito territoriale e ha una certificazione di qualità.

**Finalità del servizio:** innanzitutto il nostro servizio mette la persona al centro, quindi il progetto complessivo è un progetto di cura, di attenzione verso la persona e di personalizzazione del percorso che andremo a fare. Infatti qui parliamo di "bisogno": ogni persona che accede al nostro servizio può avere un bisogno, per esempio può essere una persona in situazione di svantaggio sociale: in situazione di precarietà; una persona che ha una patologia o ha avuto un incidente sul lavoro; una persona che a causa di una malattia professionale deve cambiare lavoro, o dopo un incidente automobilistico si è ritrovato in sedia a rotelle e bisogna ricominciare daccapo. Dobbiamo promuovere una cultura di integrazione sociale, attraverso il lavoro, con i soggetti istituzionali, sociali, del mondo aziendale. Ci sono diversi percorsi e si decide quale percorso far fare alla persona a seconda di due variabili: la motivazione dell'utente all'inserimento lavorativo e l'autonomia. La durata dei percorsi dipende molto da come sono queste due variabili.

**Chi accede al SIL?** Negli anni si è deciso di mettere un numero chiuso perché le richieste diventavano molte: inizialmente si riusciva ad accontentare tutte le persone che si rivolgevano al nostro servizio, ma a un certo punto, soprattutto a causa della crisi che c'è stata, è stato difficoltoso. Ogni comune ha un tetto massimo di persone che il SIL può seguire contemporaneamente, per esempio Senna che ha appena iniziato ha un tetto massimo di 4, man mano che le persone finiranno il loro percorso nel servizio, si potranno inserire altre persone all'interno dello stesso anno.

**Rete SIL:** Come avviene l'ingresso? Attraverso i servizi sociali del comune di residenza: quindi le persone si devono recare presso i servizi sociali del comune di residenza, l'assistente sociale analizza la situazione della persona e, se possibile, la inserisce nei SIL; oppure attraverso i servizi specialistici legati alla sanità, es. il centro psicosociale per chi ha problematiche psichiatriche, o il SERT per chi ha problemi di dipendenza, e poi ci sono i servizi legati al distretto, come la tutela minori. In slide potete vedere tutta la rete: in blu i servizi sociali comunali che possono fare la segnalazione al SIL (che è un servizio di secondo livello e quindi non ha un accesso diretto, gli utenti devono essere inseriti dai servizi sociali). In arancio ho messo gli enti che possono segnalarci le persone, non direttamente ma sempre attraverso i servizi sociali comunali, quindi: CPS, SERT, la tutela minori o il carcere o UEPE. In color marrone c'è tutta l'altra rete, con cui il SIL collabora per promuovere l'inserimento lavorativo dell'utente: abbiamo contatti con l'amministrazione provinciale, con gli enti accreditati al lavoro - infatti ho la fortuna di conoscere Francesco Beretta e Francesco Vazzana per avere lavorato con loro tanti anni - enti che possono istituire le doti lavorative di cui accennava prima Francesco Beretta, nonché le agenzie di lavoro interinale, le agenzie di formazione e le organizzazioni sindacali; inoltre tutto il mondo aziendale, le cooperative sociali sia di tipo A che B, preposte ad accogliere le persone in difficoltà, quelle che ci danno la possibilità di inserire le persone in un ambiente protetto, soprattutto magari per la prima parte di formazione attraverso i tirocini. Poi nella rete ci sono le famiglie che soprattutto nella prima parte di accoglienza presso il SIL sono uno strumento molto importante per il nostro lavoro, perché conoscono la persona da quando è nata.

**Come valutare l'accesso al SIL.** Le persone preposte ai servizi specialistici, così come i servizi sociali comunali, in base all'urgenza anche economica, danno una priorità per gli ingressi: deve esserci una motivazione alla ricerca del lavoro e una capacità cognitivo relazionale per sostenere un percorso di inserimento lavorativo, quindi bisogna avere la

capacità di potere stare all'interno del mondo del lavoro; occorre valutare anche la presenza di difficoltà di ingresso e reinserimento nel mondo del lavoro. È stata una decisione politica del piano di zona di Cantù, nella riunione dell'anno scorso sull'orientamento del piano, visto che nei comuni arrivava tanta gente che aveva bisogno il lavoro, di lasciare questo servizio dedicato alle persone più bisognose. C'è in programma anche una attività tipo sportello, che noi nel nostro territorio non abbiamo, ed è dedicata ai centri per l'impiego che rimangono nell'ambito dell'amministrazione provinciale dove c'è il centro per il collocamento mirato e il collocamento ordinario, il centro per l'impiego. Quindi noi SIL ci dedichiamo a persone che: hanno un reddito molto basso; sono a rischio emarginazione; hanno problematiche intellettive, o di dipendenza, o giudiziarie; percorsi scolastici non lineari, perché c'è gente che arriva da noi dopo avere provato diversi istituti, ragazzi che abbandonano la scuola e vengono accolti da noi per fare sì che queste persone non rischino devianza, o sono stati seguiti da insegnanti di sostegno per loro difficoltà; situazioni famigliari a rischio non tutelanti.

**Che cosa propone il SIL:** 1) *un percorso di formazione orientativa*, che per quanto riguarda il SIL sono 20 - 25 durante l'anno, il progetto è sperimentale, abbiamo visto che funziona e quindi l'andremo a implementare; 2) *un percorso di accompagnamento e supporto all'inserimento lavorativo*, che è il cuore del SIL, dove ci sono i numeri più alti. È in fase di definizione un terzo percorso per le persone fragili, che prevede di fare dei laboratori dove valutare le persone e potere dare loro la possibilità di sviluppare i prerequisiti socio-lavorativi richiesti a una persona quando va in azienda, perché, come diceva prima Francesco Beretta: le persone in azienda non sono comprensive, se un giorno rispondi male al collega, e il giorno dopo arrivi in ritardo, il terzo giorno ti mandano a casa. Il sistema in questi anni con questa crisi è diventato ancora più rigido, anche nei confronti delle persone con difficoltà. Per le persone già in carico al servizio, che fanno fatica a inserirsi nel mondo del lavoro per dei motivi relazionali, che hanno anche problematiche relazionali all'interno della famiglia, c'è un percorso breve di 10 incontri di consapevolezza per superare queste difficoltà.

Cos'è il percorso di informazione orientativa? E' strutturato in 10 incontri sul funzionamento del mercato del lavoro, sui canali e gli strumenti di ricerca del lavoro. Alla fine di questo percorso la persona ha un curriculum, ha una lettera di presentazione, ha sperimentato anche con l'operatrice dei colloqui di selezione: quindi come ci si presenta, come bisogna dire le cose e come adeguare la propria presentazione a seconda della figura ricercata: dove mettere più luce, su quali esperienze, sia professionali che qualifiche della parte formativa o di studi o di tutta l'altra esperienza, che può essere quella fatta fuori, esperienza non formale che fai anche quando vai a lavorare presso le associazioni, piuttosto che quando vai a giocare, o quando insegni ai bambini di una piccola squadra di calcio a imparare a giocare, vuole dire che sono competenze che tu potrai utilizzare anche nel mondo del lavoro.

Questo è il cuore: che cos'è il percorso di inserimento lavorativo? E' rivolto a persone appartenenti alle fasce deboli, dove c'è discreta motivazione nella ricerca del lavoro e una difficoltà di ingresso e reinserimento nel mondo del lavoro: "ingresso" per le persone inoccupate, che non hanno quindi mai avuto una occupazione e non sono mai state assunte; "reinserimento" per le persone disoccupate, che sono in cerca di un lavoro, con reddito molto basso, o hanno difficoltà nel riconoscere e applicare le regole basilari del mondo del lavoro.

Il percorso di accompagnamento e supporto all'inserimento lavorativo: il SIL non è un centro di formazione, ma attraverso dei colloqui e delle schede, si propone l'obiettivo di rendere consapevole la persona di ciò che può fare; partiamo dalla scheda di accoglienza per capire se la persona è consapevole e sta cercando un lavoro adeguato alle proprie competenze. Si offrono informazioni su strumenti e contatti per la ricerca di un lavoro approfondito e tagliato



su misura per la persona, come dicevamo all'inizio: "ogni porta ha la sua chiave". Cosa si dà in più a queste persone, oltre all'orientamento? L'opportunità di inserimenti lavorativi mediati, perché noi come servizio diamo la possibilità alle persone di sperimentarsi in azienda, attraverso il tirocinio lavorativo, che praticamente è come uno stage scolastico, della durata di due mesi. C'è un tirocinio di inserimento al lavoro, quindi il ragazzo deve imparare, oppure incontra delle problematiche, per esempio: aveva una specializzazione nel mondo tessile, ma le industrie tessili nel nostro territorio hanno chiuso, quindi questa persona della propria specializzazione sembra che non possa farsene più niente. Noi cerchiamo di valorizzare la qualità della specializzazione: se la persona ha lavorato davanti a un tavolo di disegno dove passano le stoffe tutto il giorno e deve cercare i difetti, questo vuole dire che è una persona con un alto grado di attenzione, una buona vista. Quindi stando in relazione con la persona si capiscono le sue qualifiche e le specificità, e quali sono i bisogni e nuovi obiettivi, e si cerca di inserirla in un nuovo ambito lavorativo per fare sì che la persona possa mettere in pratica e a frutto tutte le competenze maturate. Se la persona dopo il tirocinio verrà assunta, ci sarà la possibilità per le persone invalide di ottenere delle integrazioni salariali (il comune di residenza della persona dà un bonus, per esempio). Adesso ci sono dei bonus che arrivano con fondi regionali o con i finanziamenti europei - anche se ce ne vorrebbero di più - che danno benefit all'azienda per l'assunzione; anche il comune, per quello che può, eroga dei bonus per persone con invalidità alta o con difficoltà gravi, che possono lavorare in una cooperativa sociale; altre volte il bonus è stato erogato all'azienda che aveva deciso di assumere a tempo indeterminato, invece di continuare a fare il percorso in tirocinio. Questo percorso dovrebbe durare un massimo di 24 mesi, ma con la crisi del mondo del lavoro, per persone con difficoltà alte, questo tempo si allunga un po'.

In slide ho messo la prima pagina del "*piano personalizzato e di monitoraggio*", un documento di 10 pagine in cui si va a delineare il profilo della persona da un punto di vista sociale, economico, le relazioni familiari, le relazioni con l'esterno, per vedere i punti di forza o di debolezza della rete sociale della persona; si vede la formazione che ha fatto, il profilo professionale spendibile della persona; si mettono gli obiettivi del progetto, i passaggi e i tempi per poterli portare avanti. Questo percorso è personalizzato perché ogni persona è a sé e si fa nel dettaglio. Nelle slide potete vedere un po' di numeri:

## Accessi al percorso accompagnamento SIL

COMUNE	2011	2012	2013	2014	2015
Brenna	3	4	4	3	7
Cantù	121	125	129	129	128
Capiago	11	11	13	13	10
Carimate	12	9	12	11	12
Ceremate	20	23	19	19	14
Cucciago	8	13	12	10	11
Figino	9	10	8	11	11
Novedrate	13	14	12	19	18
<b>TOTALE</b>	<b>197</b>	<b>209</b>	<b>209</b>	<b>215</b>	<b>211</b>

PERCORSO ACCOMPAGNAMENTO anno 2015						
Fascia d'età	M	%	F	%	TOTALE	%
dai 16 ai 25	27	13%	26	12%	53	25%
dai 26 ai 35	25	12%	22	10%	47	22%
dai 36 ai 45	28	13%	23	11%	51	24%
dai 46 ai 55	29	14%	16	8%	45	21%
dai 56 ai 65	12	6%	3	1%	15	7%
<b>TOTALE</b>	<b>121</b>	<b>57%</b>	<b>90</b>	<b>43%</b>	<b>211</b>	<b>100%</b>

## Tipologia di utenza percorso accompagnamento anno 2015

	NON INVALIDI	INVALIDI	TOTALI	%
Adulti (basso reddito reinserimento)	28	39	67	32%
Adulti rischio emarginazione	33	9	42	20%
Minori rischio emarginazione	5	0	5	2%
Ex Carcerati	2	0	2	1%
Problematiche psichiatriche	9	25	34	16%
problema tossicod/alcool	8	2	10	5%
Disabili	1	13	14	7%
Stranieri	26	3	29	14%
Situazioni soggette a tutela minori	8	0	8	4%
<b>TOTALE</b>	<b>120</b>	<b>91</b>	<b>211</b>	<b>100%</b>
	<b>57%</b>	<b>43%</b>		

## Utenza SIL e invalidità

	% non-invalidi	% invalidi
DIC 12	65%	35%
DIC 13	58%	42%
DIC 14	59%	41%
DIC 15	57%	43%

PERCENTUALE INVALIDITA' UTENZA DEL PERCORSO ACCOMPAGNAMENTO 2015		
da 1% a 45%	1	1%
da 46% a 74%	54	59%
da 75% a 99 %	18	20%
100%	18	20%
	<b>91</b>	<b>100%</b>

Ci sono i **servizi rivolti alle aziende**. Noi abbiamo curato tutto ciò che riguardava la persona, in questi anni ci stiamo dedicando anche ai contatti con le aziende, abbiamo bisogno di aziende per inserire le persone, e come possiamo rendere appetibile il nostro servizio alle aziende? Con la gratuità, anche se come azienda vanno a pagare l'agenzia di lavoro interinale, con cui non vogliamo metterci in concorrenza, ma vogliamo offrire di più alle aziende: attività di preselezione del personale, tra le 200 persone che abbiamo in carico, persone iscritte al collocamento obbligatorio in base alla legge 68/99; facciamo una consulenza perché andiamo in azienda e vediamo i loro bisogni, analizziamo le postazioni lavorative vedendo quali possono essere l'accessibilità e altre informazioni che ci servono per fare il "matching" con le persone che abbiamo in carico: capire quali sono i punti di forza e quali quelli di debolezza, per riuscire ad effettuare un giusto inserimento della persona nell'ambiente del lavoro. L'obiettivo fondamentale è inserire la persona giusta al posto giusto soprattutto perché la persona deve sentirsi realizzata come lavoratore per quello che può dare alla azienda, ma anche per quell'identità che è molto sentita, soprattutto nelle nostre zone, ed è fondamentale, quella di potere lavorare. Quindi io sono un lavoratore, ho una dignità di lavoratore, posso guadagnare uno stipendio e vivere tranquillamente la mia vita, mantenere la famiglia, pagare il mutuo. Quindi per fare sì che questo inserimento possa essere efficace per l'azienda e per la persona e per fare sì che questo rapporto lavorativo possa proseguire, noi offriamo anche il tutoraggio, quando la persona è assunta, e attuiamo un monitoraggio post-assunzione che può durare dai 6 mesi a un anno, a seconda delle difficoltà della persona (qualora però successivamente a ciò subentrassero difficoltà, sia l'azienda che la persona possono ancora fare riferimento al nostro servizio fino a 3 anni dall'assunzione).

Questa è l'ultima slide per spiegare **le collaborazioni strutturate**. Avevamo fatto dei progetti di laboratorio di professionalità all'interno dell'Ipercoop di Mirabello di Cantù, poi avevano avuto dei problemi e avevano sospeso i tirocini: questo era stato un bel progetto perché le persone venivano inserite in vari ambiti e per alcuni c'era stata una assunzione, anche se momentanea, per il periodo natalizio, per altri si è trasformato, dopo un po' di sostituzioni, in un contratto più lungo. Il progetto job-sharing, in cui abbiamo collaborato insieme a Francesco Vazzana, con percorsi di formazione, professionalità e risocializzazione, dedicato a persone del CPS, malati psichiatrici, consistente in un laboratorio di 3 ore 2 volte alla settimana direttamente in bottega dove insegnavano il lavoro, e a questo sono seguiti dei tirocini per potere approfondire queste professionalità. Alcune persone hanno continuato per anni questi tirocini risocializzanti, altri o sono passati ad altre esperienze, altri lavori, o non hanno potuto più lavorare per la malattia. Adesso abbiamo in atto altri progetti, con l'amministrazione provinciale, dedicati alle categorie protette, sia con le doti per i tirocini, le doti formazione e anche per i progetti specifici che ci sono in atto quest'anno. Si sta istituendo un tavolo provinciale dei SIL, per formare un coordinamento provinciale, per fare sì che tutti i SIL della provincia di Como possano operare e fare tesoro ognuno delle altrui esperienze attraverso una formazione tra pari. Quest'anno inoltre, con fondi arrivati dal Rotary Club di Cantù, in collaborazione con Associazione Incontri ed Enaip, abbiamo fatto corsi di aiuto cuoco, addetto legno, informatica; poi abbiamo fatto un avvicinamento al verde con la Fondazione Minoprio di Vertemate e la parte pratica negli appezzamenti che il comune di Cantù ha destinato per tre orti. Vorremmo portare avanti questa ultima attività per le persone che vogliono sperimentare questo tipo di attitudine, utilizzando la formazione che è stata fatta a tre volontari dell'Associazione Incontri che potranno seguire le persone dedicate agli orti al di

fuori del corso, e saranno i tutor per i tirocini futuri che faremo. Da un paio d'anni anche negli appalti comunali di Cantù e in altri comuni del distretto, è stata inclusa la *clausola sociale*: si chiede alle aziende che partecipano agli appalti, oltre allo sconto, di destinare un benefit per l'inserimento di persone svantaggiate, o attraverso un tirocinio o attraverso una assunzione vera e propria. Per esempio l'ufficio tributi del comune di Cantù che ha dato in appalto a una cooperativa esterna tutta l'archiviazione e la messa in programma della documentazione, ha assunto una persona con un contratto di 12 ore settimanali, dopo un anno oggi è a 28 ore, è una persona invalida con altre capacità, aveva già lavorato in ambito di ufficio contabile e quindi ha potuto dimostrare le sue capacità e man mano che dimostrava capacità, arrivava lavoro nuovo per lei e aumentava il monte ore. Adesso scadrà il suo primo anno a aprile, speriamo che venga riconfermata. Grazie mille per l'attenzione, grazie all'AFA per l'invito.

**Marilena Ferrario** - Grazie a Barbara Casati per questa relazione che ci ha illustrato come funziona il SIL, a mio parere c'è eccessiva attenzione per l'azienda rispetto alla condizione di fragilità del lavoratore in condizioni di emarginazione o di disabilità. L'azienda è trattata con molta cautela, questa è una nota velenosa che vediamo successivamente con l'intervento di Francesco Vazzana, segretario NIdiL – CGIL Varese, impegnato nella tutela dei lavoratori disagiati e precari, che analizzerà i cambiamenti intervenuti negli anni in merito al collocamento del lavoro delle persone invalide per quanto riguarda la legge 68/99 e la recente introduzione del jobs act.

**Francesco Vazzana – segretario NIdiL – CGIL Varese**

### **Collocamento mirato e valorizzazione delle competenze; effetti del Jobs act sull'applicazione della Legge 68/99**

Grazie per questo invito che mi dà la possibilità di tornare nel mio territorio, che è Como, e mi dà la possibilità di affrontare un tema a me caro vista la mia storia sindacale e la mia storia professionale. Io sono uno che prima della nascita della legge 68/99, anni '97 – '98, facevo parte della delegazione della CGIL che interagiva con i parlamentari di allora che studiavano questa nuova legge che, pur con tutti i limiti che sta evidenziando oggi, ai tempi era assolutamente una legge innovativa che cambiava drasticamente quello che era il sistema in vigore dal '68 con la L. 482. Oggi io mi occupo di NIdiL, *Nuove Identità di Lavoro*, all'interno della CGIL: il fatto che io sia qui dimostra che nella realtà dei confronti e nella consuetudine della mia attività non ho mai abbandonato l'aspetto delle politiche sociali e quindi dell'aiutare e del tentare di inserire persone disagiate a tutti i livelli nel mercato del lavoro.

Entrando nel merito dei temi della mia comunicazione, intanto posso dirvi che la mia attuale attività con i lavoratori precari e la precedente attività legata alle politiche sociali, quindi alle persone disagiate, sono affini entro certi limiti, nel senso che io, per chi mi conosce, ho avuto un atteggiamento assolutamente critico fin dall'inizio quando la precarietà è nata nel 1997 con l'allora pacchetto Treu. Ricordo una affollatissima assemblea sindacale della CGIL, in cui io intervenni in maniera assolutamente critica, proprio perché vedevo nell'introduzione della flessibilità (perché quelli che usano il "politicamente corretto" parlano di flessibilità, invece oggi siamo di fronte alla precarietà assoluta), vedevo una forte penalizzazione per gli ultimi e per quelli che hanno più difficoltà a interagire con il mercato del lavoro. Oggi a 20 anni di distanza mi viene dato atto a 360 gradi che le mie considerazioni erano corrette, fatto sta che il problema c'è e dobbiamo gestirlo. La legge 68/99 è nata come legge assolutamente

avveniristica e importante, vi cito alcuni elementi centrali nel mio giudizio positivo, poi formulerò una valutazione anche rispetto alla legge 68/99 oggi a fronte dei cambiamenti del mercato del lavoro e dei cambiamenti sociali intervenuti. Ci sono alcuni elementi assolutamente fondamentali che la legge 68/99 ha portato, il primo dei quali è il fatto di avere marginalizzato gli avviamenti numerici e avere centrato l'attenzione sugli avviamenti nominativi. Questo, se ci pensate, è non solo una innovazione epocale, ma è assolutamente una cosa che dal punto di vista sociale ha una valenza centrale, fondamentale, perché con la vecchia normativa le persone arrivavano prime nella graduatoria e venivano inserite: poi ci capitava spesso di avere paraplegici che tornavano ultimi in graduatoria perché non potevano lavorare in cantiere, quindi l'azienda aveva l'obbligo della copertura ma sostanzialmente non veniva preso in considerazione l'aspetto delle competenze dal punto di vista formativo e professionale e neanche quello fisico. Ora è cambiato il sistema per la valorizzazione della persona, non è più al centro l'obbligo di assunzione di una persona perché invalida, ma la persona è centrale nel percorso di inserimento lavorativo e sociale e quindi di acquisizione della dignità personale che attraverso il lavoro deve essere assolutamente considerata centrale e primaria. Questa cosa ha portato dei vantaggi ma anche degli svantaggi, e questo va detto in maniera chiara e senza alibi, nel senso che le persone con maggiori requisiti a livello di competenze, attitudini e quant'altro, hanno avuto possibilità maggiori per entrare nel mercato del lavoro, mentre quelli che avevano meno risorse di fatto sono stati penalizzati, tanto è vero che nelle province di Como e Varese ci sono molte persone iscritte da anni che non hanno ancora trovato una opportunità lavorativa e che ovviamente vivono questa cosa come una enorme frustrazione. D'altro canto ora faccio un breve elenco di quelli che vedo o verifico come elementi positivi della legge, dopodiché affronterò i temi negativi e penalizzanti. Una delle cose positive è quella che la legge 68/99 ha introdotto per la prima volta la possibilità di avere prima degli sgravi fiscali, nei primi anni, e poi dei contributi per l'assunzione di persone con problemi di disabilità e invalidità varia. Questo è sicuramente un aspetto importante perché le aziende sono comunque sempre alla ricerca di incentivi o quant'altro per farsi carico di persone problematiche e di persone che potrebbero rappresentare un investimento minore dal punto di vista della produttività e quindi della resa sul lavoro. A questa cosa si abbina in maniera assolutamente parallela il fatto che è stato inserito un regime sanzionatorio pesante perché con la vecchia legge le sanzioni erano minime e le aziende anche se inadempienti non avevano alcuna penalizzazione; con la nuova legge di fatto le sanzioni sono diventate più corpose e banalmente l'azienda inadempiente dovrebbe avere esattamente gli stessi costi tra l'assumere una persona invalida e il pagare le sanzioni. Ho usato volutamente il condizionale perché, per l'esperienza che ho vissuto e sto vivendo in questi anni, sostanzialmente le sanzioni non sono quasi mai state applicate in maniera reale e concreta secondo quello che diceva e dice la normativa, quindi sostanzialmente questo non solo ha dato un vantaggio alle aziende perché potevano rimanere inadempienti e pagare il minimo possibile ma ha fornito un ulteriore handicap a tutto il sistema, che è il seguente: la ratio della legge pensava di finanziare gli incentivi con l'introito delle sanzioni: ovviamente, mancando gli introiti, sono mancati gli incentivi. Nei primi anni di applicazione della legge 68, quando si andava in Provincia nelle varie commissioni a stabilire gli incentivi, che potevano durare 8 anni per una azienda che assumeva, la disponibilità per gli 8 anni non c'erano, quindi gli incentivi nella concretezza erano ben inferiori e limitati rispetto a quanto previsto. Per quanto riguarda i finanziamenti, vorrei porre un elemento di criticità differente - vi faccio questo accenno proprio perché sono ospite di una associazione che ha come finalità istituzionale quella di tutelare persone che hanno problemi uditivi -

citando un altro aspetto della legge e delle disponibilità economiche che la legge prevede e che non sono quasi mai riscosse dalle aziende, sia a Milano, che a Como che a Varese. Nel senso che c'è una grossa disponibilità economica riferita alla possibilità di adeguare ergonomicamente le postazioni, strumenti per rendere accessibile una postazione che le aziende non hanno mai rivendicato e richiesto per l'assunzione. Questa, se ci pensate, è una penalizzazione fortissima perché se l'azienda sa di potere ricorrere a finanziamenti rispetto a adeguamenti ergonomici, ha un vantaggio e ha, dall'altro canto, dal punto di vista prettamente sociale e personale rispetto all'avviamento, un lavoratore che è in grado di garantire la massima efficienza una volta inserito in maniera adeguata; se questi finanziamenti non vengono poi richiesti, ovviamente c'è sempre un problema di coesistenza e coabitazione tra il lavoratore e il limite fisico che questo ha per potere svolgere la propria mansione. La legge 68 ha portato questa grossa miglioria che è l'avviamento nominativo, ma alla luce di quello che è successo negli ultimi anni si dimostra un'arma a doppio taglio perché se le competenze e le attitudini delle persone vengono riconosciute e le persone possono coprire un ruolo tagliato a misura su loro stessi, il rovescio della medaglia è che le imprese giocano spesso su ricerche di attitudini e competenze magari inarrivabili e poi si trincerano dietro questo alibi per non assumere. Questo deve spronare i lavoratori con invalidità che hanno diritto al collocamento mirato: ovvero, il fatto che ci sia il meccanismo degli avviamenti nominativi in atto, obbliga - e uso questo termine a ragione veduta - la persona a essere assolutamente propositiva. In quest'ottica potrei darvi più di una indicazione, ma ovviamente credo siano assolutamente conosciute le indicazioni più importanti e fondamentali, ovvero: fare un buon curriculum, proporsi... ecc. ecc. Io invito tutti quelli che arrivano nel mio ufficio quotidianamente, lamentandosi del fatto che non hanno la possibilità di essere avviati, a sfruttare in maniera assolutamente convinta l'articolo 9 comma 6, della legge 68, che dice in sintesi: tutti gli aventi diritto hanno la possibilità di prendere visione di quelli che sono i prospetti obbligatori delle aziende, quindi, per esempio, se io mi reco al collocamento mirato di Como e chiedo di vedere i prospetti e se l'azienda xy ha due posizioni scoperte, io questa cosa la posso giocare a mio favore, propormi a ragion veduta, sapendo che questa azienda ha un obbligo certificato. Questa cosa spesso non è a conoscenza dei lavoratori, noi come sindacato siamo a disposizione per dare informazioni di questo tipo, ma tutta la rete che anche i miei correlatori hanno presentato in precedenza, fa esattamente la stessa cosa. Quindi è importante intanto essere consapevoli e a conoscenza di tutte le potenzialità che una persona può mettere in campo nel momento in cui cerca un lavoro e, secondariamente, se ci sono dubbi, utilizzare la rete sociale del territorio di cui il sindacato fa parte, perché siamo in collaborazione stretta e attiva con il SIL, piuttosto che gli enti di formazione, e anche altri organismi che sul territorio operano, per potere rendere appetibile il più possibile la propria candidatura. Vorrei fare una valutazione di tipo politico generale: pur essendo la legge 68 del '99 una legge innovativa sul collocamento obbligatorio mirato degli invalidi, oggi non risponde in modo adeguato alle novità che propone il mercato del lavoro, perché dal '99 ad oggi è veramente cambiato il mondo.

La mia attività in NIdiL con i precari e la attività con le politiche sociali, con le persone disagiate alla ricerca del lavoro, hanno sicuramente dei forti punti in comune, questo perché il punto base da cui partire è che l'obbligo di assunzione di persone invalide è per aziende che abbiano un determinato organico (dai 15 ai 35 addetti obbligo di assumere 1 persona invalida; dai 36 ai 50 2 persone; e dai 50 addetti in su il 7%), ma soprattutto questo organico viene considerato con persone che siano debitamente contrattualizzate, nel senso che nel conteggio dell'organico vale la persona assunta con contratto collettivo nazionale di lavoro e

quindi dipendente. Questo ve lo dico che tra le varie vicissitudini che ha dovuto subire il collocamento mirato delle persone invalide, c'è stata, prima della crisi intercorsa nel 2008, un cambiamento nel mercato del lavoro che ha introdotto una precarietà estesa a 360 gradi. Quindi nel momento in cui le agenzie, prima di lavoro interinale e poi di somministrazione, hanno cominciato a farla da padrone nel mercato del lavoro e per leggi successive abbiamo avuto contratti di carattere individuali, come le varie collaborazioni piuttosto che il contratto a chiamata e quant'altro, capite bene che questa cosa ha cambiato completamente l'esigibilità dei diritti delle persone, soprattutto le più deboli. E' infatti evidente che se una azienda oggi - e capita spesso - ha un organico limitato e poi esternalizza i propri servizi a cooperative, piuttosto che ricorre a contratti di collaborazione o quant'altro, l'organico su cui basare il conteggio diminuisce e di conseguenza diminuisce l'accessibilità delle persone invalide; inoltre le persone invalide hanno più difficoltà a ricorrere a contratti di tipo individuale e non collettivo proprio perché se tutta la tutela è basata su aspetti legati alla contribuzione inps e quant'altro, evidentemente nel momento in cui queste garanzie vengono a mancare, viene a mancare la possibilità per una persona che ha un problema di invalidità di essere assunto e quindi di potere lavorare in maniera assolutamente continuativa. Per esempio la Legge 104 dà la possibilità di avere i permessi retribuiti, dà la possibilità di avere la non spostabilità sul posto di lavoro e altre cose, ma tutto questo è basato sulla contribuzione Inps nel fondo lavoratori dipendenti. Se un lavoratore disabile riesce a intercettare un posto di lavoro ma non ha la possibilità di avere contribuzione o non ha un contratto standard di lavoro dipendente, evidentemente i benefici della 104 gli vengono a mancare perché mancano i requisiti per cui l'inps possa rispondere a un suo dovere istituzionale. Allora, tornando al ragionamento sulla flessibilità e sulla precarietà, voi pensate che nella provincia di Como negli ultimi 4 o 5 anni, ci sono - e questo è un dato dell'amministrazione provinciale e non della CGIL - circa 9 mila contratti di un giorno e lo stesso dato è spendibile anche sulla provincia di Varese, con cambiamenti assolutamente marginali. Questo vuole dire due cose fondamentali: 1) che le agenzie che ormai la fanno da padrone rispetto al mercato hanno la possibilità di assumere una persona per un giorno e utilizzarle ad hoc per determinate prestazioni, e questa cosa capite bene che esce completamente dalla progettualità necessaria e fondamentale per assumere una persona invalida, perché comunque la persona invalida ha bisogno di un inserimento guidato, magari seguito, un progetto che gli faccia nel tempo acquisire competenze che di base potrebbe non avere. Un contratto di un giorno è un contratto che sostanzialmente taglia fuori una grossa fetta di utenza. Il secondo elemento che giustifica i contratti di un giorno, è un elemento di assoluta criticità nell'intero sistema di gestione del mercato del lavoro, ovvero il lavoro nero: cioè se una persona è a lavorare in nero, evidentemente se poi dovesse arrivare non dico l'infortunio, ma l'ispezione, il datore di lavoro corre in fretta a registrarlo e si tampona una situazione di emergenza. Quindi evidentemente c'è la necessità che, a fronte di una legge, e qui torno alla legge 68, nata con ottimi auspici e ottime prospettive, il legislatore comunque cambi completamente atteggiamento: nel senso che è evidente che oggi tutte le agevolazioni previste, per cui la garanzia giovani piuttosto che le doti e quant'altro, tutti vantaggi per le aziende, oggi secondo me devono assumere una importanza, nella gestione politica ordinaria del mercato del lavoro, un po' più marginale e pensare che probabilmente l'aumento dell'occupazione possa e debba passare anche attraverso l'aiuto a persone che sostanzialmente vivono una situazione di disagio, quindi gli ultimi. Il concetto "se stanno bene gli ultimi stanno bene tutti" oggi non è attuato, in Italia è il contrario: si danno incentivi e possibilità alle aziende di avere di tutto e di più e le persone vengono marginalizzate e considerate come uno strumento. Pensate che ancora più grave

rispetto a quello che sostanzialmente è il vissuto quotidiano di ognuno di noi, oggi abbiamo l'80% delle nuove assunzioni che sono assunzioni atipiche, per cui la formula, tanto cara alle organizzazioni sindacali, contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, praticamente è marginale, quindi questa cosa è assolutamente penalizzante ed è un ostacolo in più. Tenete conto, inoltre, che la recente legge, il "jobs act", offre anche un elemento assolutamente di falsità, e mi assumo la responsabilità di quello che sto dicendo: se voi leggete l'articolo 1 del decreto dice che il lavoro in Italia deve essere il contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno. L'articolo 2 comma 3 dice che: se le parti si mettono d'accordo e firmano un accordo di conciliazione in direzione territoriale del lavoro, dichiarando che non esiste subordinazione del rapporto di lavoro stesso, possono continuare le collaborazioni. Quindi i contratti di collaborazione e la contrattazione individuale continuano a esserci. Io vi ho citato questo come elemento negativo, altra cosa che invece potrei citarvi rispetto alla flessibilità e rispetto al "jobs act", che è un elemento invece assolutamente positivo, è che c'è una delibera del consiglio dei ministri del 2015 che ha posto in essere una condizione assolutamente importante: ovvero che le persone invalide, quindi con invalidità superiore al 46%, collocabili ai sensi della legge 68, che trovino un lavoro attraverso le agenzie di somministrazione, ammesso che le agenzie di somministrazione comunque li conteggino come lavoratori invalidi e acquisiscano il nulla osta da parte della amministrazione provinciale, rappresentino un elemento di computo anche per l'azienda utilizzatrice. Per cui se io vengo assunto da Adecco che mi registra come collocato ai sensi della legge 68 e mi manda in Finmeccanica piuttosto che Whirlpool l'azienda mi fa entrare nella base di computo, quindi di fatto non ha l'onere di assunzione ma ha la possibilità di non essere inadempiente rispetto alla normativa. Quindi questa cosa io ve la dico semplicemente per invitarvi a proporvi alle agenzie di somministrazione in maniera tale che se vi viene qualche opportunità da queste, è comunque interessante. La cosa che vi invito a seguire con cautela rispetto a una agenzia di somministrazione, è se una agenzia dovesse proporre un contratto a tempo indeterminato perché li siete in balia dell'agenzia perché se finisce il contratto con l'azienda utilizzatrice, l'agenzia per un certo periodo ha la possibilità di darvi una sorta di benefit, per coprire il disagio per qualche mese, e poi può mandarvi ovunque, nei limiti previsti ovviamente dalla legge rispetto alle distanze, però questa cosa può diventare un disagio. L'agenzia può essere oggi uno strumento interessante per chi ha una problematica di invalidità, una possibilità in più di entrare nel mercato del lavoro, ma state assolutamente attenti perché questa cosa deve essere valutata e verificata in maniera attenta e quelle che sono le garanzie devono essere mantenute reali e veritiere. Dal '99 a oggi sono passati ormai 17 anni ed è cambiato il mondo! Quello che vorrei assolutamente riprendere in termini di valutazione di quelle che sono le potenzialità di un lavoratore invalido e nella valutazione aggiornata della legge 68, è un altro elemento: ovvero che dal 99 a oggi, come dicevo prima, è intercorsa e sta mordendo in maniera pesante la crisi, che non porta solo e esclusivamente un problema che Barbara Casati ha citato bene: ovvero il lavoratore che per 30 anni ha lavorato nella azienda tessile che chiude, il quale deve essere riqualificato per fornirgli altre opportunità, ma porta ulteriori problematiche per le persone invalide: la prima è il fatto che, erroneamente da quello che tutti credono, dal momento in cui una azienda apre una procedura di crisi, che può essere la mobilità (che ora non c'è più, ma per comodità, visto che è conosciuta da tutti la mobilità, utilizziamo questo termine, sostanzialmente il licenziamento collettivo) il lavoratore invalido può rientrare nel licenziamento collettivo perché il decreto attuativo 333/2000 dice che se subentra uno stato di crisi i lavoratori collocati con la legge 68 possono essere licenziati, fermo restando il mantenimento della percentuale di presenze in azienda precedenti allo stato



di crisi. Ovvero: supponiamo che una azienda abbia il 7% di obbligo, perché sopra i 50 dipendenti, e supponiamo che non l'abbia ottemperato in pieno, se io ho 5 invalidi su 100 dipendenti, e riduco l'organico a 50 dipendenti, basta che mantenga il 5%, due e mezzo quindi o tre, se siamo bravi a livello sindacale, quindi due persone, pur essendo invalide, saltano. Quindi capite bene che se per questo meccanismo viene estromessa una persona che ha sempre lavorato in un'azienda, che lì ha acquisito una dimestichezza con una certa dinamica professionale, bisogna trovarle un percorso alternativo e riqualificarla per nuove occupazioni che non sono più quelle a cui era abituata. L'altra cosa che la crisi ha fatto intervenire, che è peggiore rispetto alle garanzie, è il fatto che tutte le aziende che vivono uno stato di crisi o uno stato di ristrutturazione, dovuta a qualunque motivo, hanno la possibilità di sospendere temporaneamente l'assunzione degli invalidi. La crisi, sommata a cambiamenti normativi intercorsi, a questo punto, pur essendo io uno che ha spinto per avere la legge 68 e che ha sempre speso il risultato come un risultato positivo, considerando la legge come una conquista, oggi dico che forse bisogna cambiare qualcosa, anche perché prima si citavano le cooperative: una delle cose su cui io mi sono sempre opposto, e ai tempi avevo la fortuna o sfortuna di essere a cavallo tra le due province, Como e Varese, per cui essere membro di commissione sia a Como che a Varese, una delle cose per le quali io mi sono sempre opposto e battuto è stata l'applicazione dell'articolo 14 del decreto 276 /2003, legge Biagi. L'articolo 14 prevede che se una azienda ha l'obbligo di assunzione di un invalido può "parcheggiarlo" in una cooperativa, che adegua per lui una postazione o quant'altro (passatemi il cinismo) l'azienda non se ne fa carico e si forma una sorta di ghetto all'interno della cooperativa che tarpa completamente ogni prospettiva di sviluppo e inserimento sociale e di elemento terapeutico che una persona potrebbe avere in una azienda a contatto con lavoratori senza problemi, quindi potere crescere anche personalmente al di là dell'aspetto lavorativo e dell'aspetto economico. Prima Barbara Casati citava il progetto job-sharing fatto con l'ambito territoriale di Cantù: l'aspetto positivo di quell'esperienza citata, a cui io e la CGIL abbiamo dato in maniera convinta un contributo, è stato il fatto che utilizzando la postazione condivisa, perché il progetto job-sharing è questo, abbiamo dato la possibilità a persone che avevano sostanzialmente l'impossibilità di gestire un tempo pieno o di gestire un lavoro in autonomia, di potere essere seguiti, di potere condividere la postazione, quindi diminuire le ore e sostanzialmente questo è stato un percorso di crescita. Questo ve lo sto dicendo a puro titolo di esempio: qualunque cosa può essere vista in maniera asettica e può essere assegnato un valore positivo o negativo, l'importante è che sostanzialmente le persone siano seguite, siano accompagnate nei loro percorsi e si possa dare loro una vera opportunità.

In quest'ottica io, pur non essendo sul territorio, vi invito ad appoggiarvi alla rete che il territorio vi offre, sindacato compreso, perché comunque le sinergie sono sempre attive: nel momento in cui vi affidate a qualcuno che professionalmente riesce a seguirvi in qualche modo, gli ostacoli da superare probabilmente diventano minori. E chiudo con una cosa che dico sempre in queste circostanze: io mi occupo di handicap dal 1991 quando sono entrato in CGIL, e sono assolutamente incazzato (scusate il termine) quando la gente usa termini edulcorati tipo disabilità e diversamente abili, perché è un modo edulcorato e politicamente corretto di nascondere un problema, perché sarebbe bello parlare di handicap come svantaggio e mettere a disposizione delle persone una società che riesca a colmare tale svantaggio, piuttosto che utilizzare termini falsi e alla fine non concedere opportunità alle persone. Grazie.

**Marilena Ferrario** - Grazie a Francesco Vazzana che per quanto riguarda l'applicazione della legge 68/99 ha messo il dito nella piaga, da quello che abbiamo capito non è stata molto applicata. Se c'è una legge che mette tutte le aziende private e pubbliche nella condizione di dovere assumere delle persone con disabilità secondo varie percentuali, come è stato sottolineato, perché non viene applicato questo? Perché non ci sono le sanzioni in merito. Vi leggo solo un articolo, il 17, che dice: le imprese sia pubbliche che private, qualora partecipino a bandi per appalti pubblici (non è una cosa al di fuori della norma ma è prevista dalla norma) o intrattengano rapporti convenzionali o di concessioni con le pubbliche amministrazioni, sono tenute a "presentare preventivamente alle stesse la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, pena l'esclusione". Io vorrei sapere quante volte viene fatto valere questo obbligo che riguarda le pubbliche amministrazioni, ma riguarda anche le ditte private che hanno oltre 15 dipendenti.

Io farei partire il dibattito, se ci sono domande da parte del pubblico.

**Scarpino Pasquale** - Salve, rispetto a quello che diceva il dottor Francesco Vazzana e anche gli altri relatori, a mio figlio è capitato il passaggio di una mosca bianca, tale alla luce di tutte le difficoltà attuali nel reperire il lavoro. La mosca bianca è una chiamata numerica da un ente pubblico dove erano specificati i requisiti, al primo punto era posta l'istruzione a livello scolastico dell'obbligo e poi c'erano una serie di altri requisiti: buona conoscenza della lingua inglese (tenendo però presente il primo requisito: licenza scuola media dell'obbligo), esperienza nelle fatture elettroniche, e poi altri requisiti concernenti il funzionamento dell'ente pubblico, nel caso il Comune. Sono state fatte delle chiamate numeriche e mio figlio ha risposto alla seconda convocazione, e sono stati esaminati tre candidati. Tenendo presente lo spirito del legislatore nel formulare la legge 68/99, gli hanno comunicato immediatamente l'esito: esito negativo, perché avevano posto una domanda che non era compresa nell'elenco dei requisiti richiesti sul funzionamento amministrativo del comune; dopodiché gli avevano proposto una tabella excel, e vuoi perché lui ha l'ultima generazione di excel, il 10, e quella invece era vecchia, vuoi per l'emotività del momento, non ha saputo risolvere il problema; per quanto riguarda l'inglese è stato giudicato a livello scolastico, raggiunto con un diploma magistrale conseguito con più che buona valutazione, per cui non so se quel giudizio sia negativo o positivo. Dal momento che ho studiato un po' la legge 68/99 e vari commenti e c'è di tutto e di più, si notano delle considerazioni che sono in contrasto tra loro, volevo capire se per le chiamate numeriche, come ho letto in più di una circostanza, l'ente ha solo il dovere di verificare che la disabilità non ponga problemi all'esecuzione del lavoro, cioè alle esigenze del datore di lavoro, e basta; o se può entrare nel merito di tutte le competenze di cui l'ente ha bisogno. Ma comunque imparare l'utilizzo di una tabella excel non è che richieda più di qualche ora di esperienza, per cui se effettivamente si devono dare delle possibilità a queste persone svantaggiate, non è questo il sistema di chiudere la porta in faccia. Chiedo, appunto, se sono tenuti a rispettare questa formulazione della valutazione della legge 68/99, cioè siamo qui a verificare che tu possa effettivamente svolgere queste mansioni, che il tuo handicap non sia così grave tanto da impedirti di svolgere questa attività.

**Francesco Vazzana** - Cercherò di essere breve nella risposta. Il signore ha detto: mio figlio è stata una mosca bianca perché ha ricevuto una chiamata numerica. La chiamata numerica è riservata alle aziende pubbliche o private che vengano riconosciute come inadempienti rispetto all'obbligo, quindi nel momento in cui si fa la verifica e si dice che il comune o

l'azienda è inadempiente, prima di applicare la sanzione gli si impone la chiamata numerica e si dice: non ti applico la sanzione però assumi un invalido. La possibilità che hanno i datori di lavoro sia pubblici che privati è quella nella chiamata numerica di potere chiedere una rosa di candidature, quindi il datore può chiedere 10 candidati che abbiano la possibilità di guidare lo shuttle! Ho detto volutamente una stupidata perché quando una azienda si vede imporre una chiamata numerica, alza l'asticella delle competenze richieste. Quindi nel momento in cui l'azienda si trova davanti 5 - 10 candidati, in quel frangente scatta l'autonomia imprenditoriale, per cui che prenda Francesco Vazzana piuttosto che Mario Rossi, è assolutamente una scelta che compete all'azienda. Mi prendo un altro secondo per parlare dell'articolo 17, che è un articolo sacrosanto, ma il discorso è che sostanzialmente trovare un'azienda inadempiente è come trovare l'ago in un pagliaio perché l'articolo 11 e l'articolo 12 della legge 68/99 parlano di convenzioni che dilatano nel tempo la copertura dell'obbligo, quindi sostanzialmente può essere che oggi una azienda abbia una copertura di tre elementi, ma che si sia impegnata a coprirli nell'arco dei prossimi 8 anni, quindi è completamente ottemperante e di conseguenza rispetto all'articolo 17 non c'è nessuna pregiudiziale.

**Marilena Ferrario** - Allora vorrei fare una domanda che mi viene spontanea: Francesco Vazzana ha spiegato che la legge 68/99 è inapplicata per alcune forme, secondo me le aziende trovano sempre delle scappatoie, quindi chi controlla che tutto invece avvenga nello spirito della norma? Gli uffici competenti – mi rivolgo a Barbara Casati – le aziende presentano la loro conformità a questa norma? Rimane in sospeso la normativa, tanti anni fa si è fatto un convegno in Provincia, e siamo ancora al punto di partenza. Personalmente posso dire che, avendo due figlie in condizioni di disabilità, ho provato a iscriverle al collocamento obbligatorio di Como, non ho avuto grosse risposte. Serena aveva fatto poi un concorso pubblico bandito dal comune di Monza solo per categorie protette e l'aveva vinto ed è entrata così nel mondo del lavoro; l'altra figlia semplicemente per una conoscenza l'azienda ha contattato la Provincia. Ma che sia stato l'ufficio di collocamento mirato, no, perché non ho avuto risposte. Che esperienze ci sono state da parte di altri? Tutto questo apparato voluto e sancito, ha dato qualcosa di positivo? Io parlo solo di disabilità e non parlo di situazioni di fragilità diverse, ma anche la legge 68/99 prevede gli incentivi: questo grande riguardo e cautela nel non mettere una azienda in difficoltà se entra una persona disabile mi sembra eccessivo. Stiamo lavorando come associazioni per portare avanti questo discorso in modo utile, fa piacere che questo discorso venga cucito sulla persona affinché la sua realizzazione nel mondo del lavoro sia di inclusione assoluta. A parte il fatto che poi, anche per esperienza personale, le persone non sono preparate, i criteri di solidarietà non vengono messi in pratica, e quindi c'è sempre una grande difficoltà. Poi se c'è una legge, e la si disattende, se ci aspettiamo una solidarietà, tout court, imposta, che almeno venga attuata.

**Barbara Casati** - Chi deve vedere e controllare se l'azienda ottempera all'obbligo è il collocamento e noi Comuni non possiamo fare niente. Noi adesso poniamo molta attenzione al rapporto con le aziende per fare inserire i nostri utenti, ma poiché l'inserimento è sempre più difficoltoso, si cerca di fare vedere all'azienda che può avere dei vantaggi anche inserendo le nostre persone, informandola di quelli che possono essere gli sgravi perché purtroppo non c'è conoscenza di questo aspetto e quindi ci teniamo informati, ci teniamo in rete e cerchiamo di capire quando ci sono delle possibilità. Quando presentiamo un candidato a una azienda, questa normalmente ha sul tavolo o sul computer una pigna così di curriculum. Quindi noi dobbiamo cercare di rendere interessante il profilo della persona

adeguato alle esigenze dell'azienda, anche da un punto di vista economico, quindi bisogna andare loro incontro per fare sì che la persona venga assunta con un contratto di un certo tipo, perché se una persona assume deve assumere almeno per un anno e se assume in modo indeterminato l'incentivo è più alto per l'azienda; ma queste cose sono sporadiche alla fine e non sistemiche.

Per quanto riguarda la clausola sociale della quale parlavo prima, non è quella della legge 68/99, è una cosa in più che abbiamo messo nei concorsi per agevolare sia le persone svantaggiate che invalide. Ovvero: una azienda se vuole quell'appalto, oltre a fare ribasso, deve darci la possibilità di inserire come tirocinio e come assunzione delle persone che noi assumiamo come SIL, per svolgere una mansione adeguata alle sue competenze. Per esempio per la gestione dei cimiteri, alcuni comuni hanno inserito delle persone disabili.

**Francesco Vazzana** – In base all'articolo 9 comma 6, per quanto riguarda i prospetti, sono pubblici: qualunque azienda è tenuta a fare un prospetto annuale dove dice quanti addetti ha e, in base al numero di addetti, quanto è il computo dell'obbligo. I prospetti sono pubblici, quindi tutti gli aventi diritto hanno la possibilità di andare al centro per l'impiego del collocamento mirato per i disabili e verificare le aziende del territorio scoperte rispetto all'obbligo, e in virtù del meccanismo portato avanti dalla legge stessa, candidarsi attraverso i curricula etc. etc.. Questa cosa può farla anche il sindacato attraverso le RSU (rappresentanze sindacali unitarie): personalmente io lo facevo a Como e lo faccio tutt'ora a Varese, perché sono in possesso dei prospetti delle aziende; come organizzazione sindacale vado nelle aziende o al collocamento mirato, se non ho una rete di RSU che possano coadiuvarmi in questa ricerca. A Como mi era abbastanza facile avere i prospetti, visti gli ottimi rapporti che avevamo instaurato con il collocamento mirato, e quindi fare con loro un ragionamento sinergico per avviare le persone, ovviamente quelle che chiedevano un aiuto attraverso di noi, a trovare una occupazione. Però, ripeto, la prima cosa che deve passare a livello di informazione e a livello di stimolo per tutti coloro che hanno diritto a una occupazione ai sensi della legge 68/99, è andare al collocamento mirato e chiedere di vedere i prospetti, poi ci autocandida, ma questo va fatto in maniera decisa, continua e costante.

Altro discorso è quello rispetto agli appalti pubblici, cioè io quando ero ancora a Como, con DSM, ho lottato per diversi anni per fare applicare l'articolo 5 della legge 381, per cui se un Comune deve gestire il verde, ai sensi di tale articolo si deve rivolgere a cooperative di tipo B, per dare la possibilità di lavorare a persone che hanno un handicap. Oggi, e lo dico con estremo rammarico, l'articolo 5 della legge 381 è completamente disatteso, ed è una legge del '91, la legge di costituzione delle cooperative sociali.

Ora vi dico una cosa che ho detto 15 giorni fa ad un convegno di un'altra associazione: dovete fare valere la forza e la capacità negoziale della associazione, dopodiché il sindacato può essere un partner assolutamente attivo, ma dovete fare valere questo. Chi vive nel mondo dell'invalidità sa che la procedura di accertamento dell'invalidità e la Legge 104 sono due canali completamente autonomi, l'associazione dei down giustamente ha ottenuto, visto il peso politico, che nel momento in cui una persona down va in commissione prende il 100% di invalidità e prende la L. 104, non c'è mediazione alcuna. Ovviamente la vostra situazione è completamente diversa, ma rispetto a determinati temi che possono starvi a cuore, l'occupazione in primis, ci mancherebbe, dovete fare valere quella che è la forza che una associazione può mettere in campo.

**Marilena Ferrario** – E' vero. Volevo chiedere al dottor Francesco Beretta: per accedere ai

corsi di formazione professionale ci sono i numeri chiusi, vero?

**Francesco Beretta** - Non c'è propriamente un numero chiuso, ci sono un numero di corsi che non possono contenere oltre un certo numero di persone. 10 anni fa i gruppi erano formati da 17 persone, sotto i 20, poiché il finanziamento è regionale ogni allievo vale una dote, o meglio valeva, perché adesso abbiamo classi di 27 e le doti sono sempre 20. Noi facciamo sforzi per dare risposte alle famiglie, ma oltre un certo numero non è possibile andare. Per esempio abbiamo due corsi di primo anno di cucina, ma sono sempre pieni, come quelli di pasticceria, non c'è un numero chiuso, non facciamo selezione anche perché con il portale regionale le persone possono fare l'iscrizione direttamente da portale e noi ci troviamo tutti iscritti. E vale il discorso di ri-orientarli perché possono avere fatto una scelta così, all'ultimo momento, per trovare un posto: il grande lavoro è dopo, nell'arco del primo o del secondo anno, provare a capire se uno ha fatto una scelta sbagliata e come si può riposizionare. Se si accettano più studenti rispetto alle "doti" disponibili dalla Regione, significa che ci sono costi da integrare a carico dell'ente, delle famiglie, delle aziende.

Una risposta diversa non c'è, è un problema di un sistema complessivo, a Como andiamo ancora bene ma da altre parti è più difficile proprio perché il problema dell'esclusione sociale comincia da piccolo: per quello che volevi scegliere non c'è più spazio, se vuoi fare il cuoco, non puoi, perché sono più di 27 iscritti. Questo succede o perché la famiglia non si è attivata per tempo o il ragazzo non era convinto, alla fine in Lombardia chi sceglie per ultimo ha solo svantaggi da questo sistema, solo chi si attiva per tempo ha delle risposte. Solo le famiglie che conoscono il sistema e il meccanismo non hanno problemi, invece per le famiglie che si svegliano all'ultimo, o che dicono: "non me l'hanno detto, non lo sapevo" è un casino!

Riguardo al tema di cui si discuteva prima, io non darei per scontato che le aziende sanno come funzionano la legge 68 e la legge 104. Certo sanno che ci sono, ma non ne conoscono le strategie, i vantaggi piuttosto che le opportunità connesse all'inserimento lavorativo dei disabili. Attraverso l'apprendistato ci rendiamo conto che ci sono i consulenti del lavoro che per noi sono figure strategiche perché dicono all'azienda: "no, non ti conviene", o "sì ti conviene" e sono quelli che fanno i contratti, fanno i conti in tasca e quando vedono la busta paga potrebbero dire: no, ti costa troppo, c'è il tirocinio o la borsa lavoro. L'azienda è forte anche perché la rendiamo forte con gli incentivi, ma devono essere informate su questi aspetti, per esempio che hanno a disposizione dei bonus in caso di ..... Rispondono: il consulente non me l'ha detto: dal punto di vista di una ragazza o un ragazzo è una opportunità, se ce la giochiamo bene.

Per quanto riguarda le aziende più solidali, o conti su un interno, un titolare che spinge per questa cosa, che mette a disposizione un tot del suo bilancio e lo redistribuisce alla società. Il decreto 231/2000 parla della responsabilità sociale delle imprese, non è una norma solo per le fondazioni che hanno a cuore il sociale o per le cooperative, ma per tutte le aziende.

**Francesco Vazzana** -Rispetto alla formazione volevo aggiungere un suggerimento, per tutti coloro che hanno concluso il percorso scolastico: il sistema della somministrazione, quindi le agenzie, prevedono un sistema di formazione attraverso "formatemp", ente bilaterale che finanzia la formazione finalizzata all'inserimento in azienda attraverso rapporti commerciali con utilizzatori. Quindi il suggerimento che do, non sperando che sia un miracolo ovviamente, perché i miracoli non siamo in grado di farli, è: nel momento in cui dovete interagire con una agenzia di somministrazione, la prima cosa che dovete chiedere, a garanzia della affidabilità della stessa, è se nel caso vi mettano in condizioni di fare un corso "formatemp" che questo vi

dia qualche possibilità di accedere al mondo del lavoro. Per esempio, i corsi "formatemp" per mulettisti ora servono solo per coloro che già lavorano per una azienda che richiede il patentino, mentre per gli altri partecipanti non offrono possibilità reali di assunzione perchè i corsi per mulettisti sono ormai superiori rispetto alla necessità di mercato.

**Marilena Ferrario** - Diamo spazio ad un'ultima richiesta. Lavoro in una scuola professionale, alcuni dei nostri alunni non ottengono la qualifica con l'esame del terzo anno ma la certificazione di competenze, questa prospettiva crea talvolta difficoltà con la famiglia preoccupata per l'inserimento lavorativo del figlio: vorrei sapere sulla base dell'esperienza quanto pesa la qualifica rispetto all'inserimento lavorativo, per un ragazzo che ha avuto il riconoscimento dell'invalidità? domanda rivolta al Barbara Casati e al Francesco Vazzana, ma forse deve rispondere Francesco Beretta.

**Francesco Beretta** - L'inserimento lavorativo non dipende dall'aver conseguito la qualifica o meno, ma dall'aver raggiunto delle competenze spendibili. A volte succede che uno studente abbia la certificazione di competenza perché non avendo raggiunto gli standard, non supererebbe l'esame. Anche quelli che raggiungono la qualifica, a livelli più bassi, fanno fatica a trovare lavoro. Il tema dell'occupabilità non è banale, perché in periodi di crisi come questi, accedono più facilmente al posto di lavoro quelli che hanno fatto meglio i tirocini e si sono già fatti conoscere. La speranza che noi abbiamo adesso è di ricollocare i migliori, che vadano a fare un giro all'estero, si inventino un percorso di formazione più adeguato a loro e vadano via perché altrimenti occupano i posti come cuochi, panettieri, pasticceri, operatori di aziende turistiche: bisogna creare nuove figure professionali, ma le domande si misurano nel concreto e non sui pezzi di carta.

La vera questione di una persona che ha una certificazione di competenza è trovare il meccanismo, la modalità giusta, ma tendenzialmente non vuole dire un posto di lavoro, ma una opportunità di un tirocinio: a quel punto, finita la formazione, non è più un tirocinio curricolare, ma extra- curricolare. Per le persone con invalidità l'azienda non ha l'obbligo di dare il contributo di 400 euro, bisogna trovare l'azienda che sia disposta a dare un rimborso spese o qualcosa perché formalmente lo potrebbe evitare, questo dice la legge. Ci sono altri meccanismi, ora c'è un progetto, *garanzia giovani*, che consente di fare una formazione più mirata, ma bisogna trovare l'azienda, o; ci sono dei meccanismi che consentono di individualizzare i percorsi, caso per caso, con la difficoltà però di trovare l'azienda che sia disponibile a fare dei percorsi alternativi e aggiuntivi.

Una delle difficoltà che noi incontriamo riguarda persone le cui famiglie non accettano di fare prendere una invalidità, per ragioni comprensibili, però questa certificazione al limite vale anche di più di una qualifica, perché pone la persona in condizione di entrare in un percorso, in un processo, in un bando che finanzia gli inserimenti specifici. Se prendete un centro di cui vi fidate, chiedete alle persone che si occupano della parte orientativa - una per quanto riguarda la formazione e una per quanto riguarda l'orientamento al lavoro - per costruire un corretto percorso. Durante la formazione non si possono che alzare i livelli delle competenze individuali, su questo si può fare sempre meglio, ma nel momento dell'impatto con il mondo del lavoro bisogna attingere a degli strumenti che facilitano e che compensano: dal punto di vista dell'azienda ci deve essere un qualche vantaggio che la porti a accettare, che è altra cosa del collocamento obbligatorio, ci sono parametri diversi (l'azienda se inserisce ha i bonus, come ce li hanno i centri e le agenzie). Io non sono d'accordo con questo sistema di incentivo alle aziende, dovrebbe essere una contrattualistica adeguata con una possibilità di

crescita, per quanto riguarda l'apprendistato, perché altrimenti la persona quando termina l'apprendistato si trova a ricominciare tutto daccapo. All'estero un apprendista prende il 15 - 20% di stipendio, da noi prendono minimo il 75% e l'azienda va subito in difficoltà.

**Marilena Ferrario** - avendo risposto a questa ultima domanda, qualche spunto è stato dato. Adesso concluderei queste belle intense ore che abbiamo passato insieme, il tema era molto importante. Grazie a tutti per l'attenzione.