

Disability Employment And inclusion

Giulia Noris

PROGETTO D.E.A. Modellizzazione e trasferibilità

Introduzione a cura di Claudio Messori



Giulia Noris

PROGETTO D.E.A.

Disability Employment And inclusion

Modellizzazione e trasferibilità

Introduzione a cura di Claudio Messori

Questo libro nasce nell'ambito del *Progetto D.E.A. - Disability Employment And inclusion*, realizzato da IAL Lombardia in collaborazione con la rete territoriale dei servizi di inclusione sociale e finanziato da Fondazione Cariplo, allo scopo di supportare l'inserimento lavorativo delle persone disabili "deboli".

Progetto realizzato da:

IAL Lombardia

Finanziato da:

Fondazione Cariplo

In collaborazione con:

Agenzia Formazione Orientamento Lavoro Monza e Brianza;

Consorzio Desio Brianza;

Azienda Speciale di Formazione "Scuola Paolo Borsa";

Cooperativa Arcos Italia;

Cooperativa La Fontana;

Cooperativa Il Gabbiano.

Copyright © IAL Lombardia, 2022

Indice

Premessa	pag. 05
Introduzione	pag. 07
Nota metodologica	pag. 17
1. Il sistema produttivo dei territori coinvolti	pag. 21
2. Programma del progetto D.E.A. nei diversi territori	pag. 27
2.1 Micro-obiettivi	pag. 28
2.2 Azioni	pag. 29
2.3 Metodologia	pag. 30
2.4 Risultati e prodotti	pag. 32
3. Gli incontri con i diversi territori	pag. 35
3.1 Focus group con i ragazzi dell'Isola formativa in Tigros	pag. 38
3.2 Dall'Isola una testimonianza	pag. 40
4. Provincia di Brescia	pag. 43
4.1 Una testimonianza	pag. 46
5. Province di Monza e Milano	pag. 49
5.1 La formazione attraverso la piattaforma G.I.A.N.O al lavoro	pag. 51
5.2 La sperimentazione del Living Lab	pag. 53
6. Conclusioni	pag. 59
7. Ringraziamenti	pag. 67

Premessa

Il progetto D.E.A. Disability Employment And inclusion aveva tra gli obiettivi quello di promuovere interventi innovativi per aumentare le opportunità occupazionali delle persone con disabilità in un'ottica di crescita e di ritorno al lavoro, valorizzando le sinergie tra servizi pubblici preposti al collocamento mirato, servizi socio-sanitari, enti di formazione, cooperative ed associazioni.

Non possiamo nasconderci che la pandemia ha pesantemente inciso sulle condizioni esistenziali di tutti, impedendo l'attuazione di alcuni obiettivi o rendendo più faticoso e complesso il loro raggiungimento.

Le azioni che il progetto ha svolto sono la sperimentazione di percorsi di inserimento lavorativo con metodologie innovative per aumentare la qualità e la continuità nel tempo dell'occupazione delle persone con disabilità.

Obiettivo primario era il diminuire le attuali scoperture aziendali nel settore privato, sperimentando un'azione di collaborazione con la nuova figura del Promotore legge 68 per attività di sensibilizzazione mirate, che possano ampliare le possibilità occupazionali e modificare l'approccio delle aziende più resistenti. Si tratta quindi di offrire strumenti e informazioni per rivalutare le possibilità di aiuto e supporto che i servizi possono offrire nell'inserimento delle persone con disabilità.

Era prevista un'inedita azione con le RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria: organismo eletto da tutti i lavoratori presenti in azienda che partecipa alla contrattazione aziendale) per sensibilizzare ad attivare le imprese sul tema della disabilità anche dall'interno. Possiamo affermare che questo obiettivo sia stato raggiunto.

Infine abbiamo avuto l'intento di contribuire all'importante passaggio culturale da obbligo ad opportunità, valorizzando tutti gli strumenti normativi attuali e approfondendo il tema della sicurezza in azienda per rimuovere gli ostacoli fisici che limitano l'inserimento di lavoratrici e lavoratori con disabilità.

Questo documento illustra i risultati raggiunti.

Introduzione

a cura di Claudio Messori

SONO, DUNQUE POSSO *e posso dimostrarlo

D.E.A.: un progetto innovativo per l'inserimento lavorativo delle persone disabili "deboli"

A oltre 23 anni dall'applicazione della legge n. 68 del 12 marzo 1999, possiamo dire che quest'ultima abbia profondamente riformato la filosofia e le procedure del «Collocamento Obbligatorio», ex legge 482/68. Nonostante ciò dobbiamo dichiarare che il disabile che riesce a trovare un lavoro stabile e duraturo si può considerare fortunato solo se ha alle spalle una buona scolarizzazione e professionalità tanto che si può considerare un disabile «abile».

La buona riuscita dell'inserimento lavorativo dipende in larga misura dalla capacità di individuare un punto di incontro tra le esigenze del disabile e quelle dell'azienda soggetta all'obbligo.

Il collocamento delle fasce più deboli, sperimentato fin dagli anni 70, è stato studiato e voluto da **Enrico Montobbio**, neuropsichiatra, e da **Stefano Morri**, psicologo.

Enrico Montobbio, maestro e vero pioniere, iniziò ad aprire la strada all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità intellettiva a Genova, creando un modello che è ora di riferimento per chiunque operi in Italia e non solo e **Stefano Morri** è stato una parte importante nell'ispirare la modalità del collocamento «mirato» e le proposte operative che, in qualche misura, hanno poi trovato la più estesa applicazione nella riforma della legge 482/68 sul collocamento obbligatorio, segnando un notevole progresso per l'accesso dei disabili al mondo del lavoro.

Entrambi ci hanno insegnato l'importanza della mediazione e dell'alleanza, dell'entrare nei panni degli altri per capire, indicando a tanti operatori sociali la necessità di conoscere ed entrare a fondo nel mondo del lavoro per poter fare inserimenti non assistenziali, ma veramente lavorativi.

A loro va il più sentito riconoscimento per l'innovativa definizione di «collocamento mirato» che ha poi orientato la riforma legislativa, rendendolo il caposaldo della legge 68/99 attraverso la formula condivisa delle «convenzioni».

L'obiettivo prioritario del legislatore, ai sensi della legge 68/99, non è stato quello di *“favorire l'occupazione degli appartenenti alle categorie protette attraverso l'obbligo di assunzione nelle aziende pubbliche e private”* (regime vincolistico della legge 482) ma di promuovere l'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento «mirato, mediato e condiviso».

A loro si è ispirato il **Progetto D.E.A.** al fine di trovare formule adatte a modulare al meglio i percorsi nella logica di poter garantire trasferibilità a progetti innovativi **per l'inclusione lavorativa delle persone disabili «deboli»**.

«Pensare e guardare alle abilità, quelle di ognuno, secondo le sue capacità.»

Ezio Bosso

Progetto D.E.A.: un breve report

L'analisi dei differenti percorsi di formazione professionale attuati da IAL Lombardia ha evidenziato forti difficoltà nel garantire il risultato finale: **l'occupazione lavorativa delle persone disabili “deboli”**.

Si è quindi ritenuto opportuno sperimentare, nell'ambito del progetto D.E.A., un

Piano di Offerta Formativa Facilitante sulle diverse realtà provinciali di Milano, Monza-Brianza, Varese e Brescia attraverso le azioni modulari che seguono.

- Isole Formative;
- Laboratori Inclusivi;
- Formazioni facilitanti con G.I.A.N.O.;
- Living Lab;
- Tirocini Guidati;
- Inserimenti Lavorativi a Orario Ridotto

Il campione delle 60 persone disabili deboli individuate e inserite nel progetto rappresenta, con la stessa attendibilità e gli stessi limiti, la popolazione degli iscritti alle liste provinciali degli UCM (Uffici del Collocamento Mirato) appartenenti alle disabilità psichiche (intellettive e mentali) e sorde.

I due gruppi campione di 30 persone, scelti e segnalati dai servizi a livello territoriale con metodi appropriati a seconda delle tipologie di disabilità predefinite, ci hanno permesso di proseguire nelle linee guida delle professionalità offerte da inserire nei due percorsi, oggetto della valutazione:

1. **ordinario** nelle provincie di Brescia e Varese,
2. **sperimentale** nella Città Metropolitana di Milano e nella provincia di Monza.

Partner operativi con e senza budget:

- AFOL di Monza e Brianza
- ARCOS Cooperativa sociale onlus
- CODEBRI (Consorzio Desio Brianza)
- CPS territoriali
- IL GABBIANO Cooperativa sociale onlus
- LA FONTANA Cooperativa sociale onlus
- Scuola Paolo Borsa
- UCM delle province di Brescia, Varese, Milano e Monza-Brianza.

1. Percorso ordinario nelle provincie di Brescia e Varese

Le tecniche classiche della formazione, con nozioni di base sia nei percorsi brevi che nell'ambito delle **isole formative** e dei **laboratori inclusivi**, sono state utilizzate esclusivamente sul gruppo campione ordinario.

I percorsi di inserimento hanno previsto:

- le attività da svolgere
- i tempi di presenza
- i ritmi lavorativi
- i contenuti formativi e informativi

in base alle caratteristiche di ogni soggetto inserito in azienda e in cooperativa sociale, garantendo un inserimento graduale all'interno del processo aziendale.

Le aziende mature socialmente che hanno aderito alla formula delle **isole formative** hanno costituito il modello di riferimento da emulare in ogni fase o ciclo di vita aziendale per l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro: con esse si è teso a riprodurre l'ambiente ideale per apprendere il lavoro sotto il profilo operativo, rafforzando così quelle conoscenze apprese nel corso degli studi pregressi e/o attuali, attraverso una pratica equiparabile all'esperienza lavorativa.

Per le persone con disabilità uditive "fragili" si sono attivati brevi percorsi formativi in ambienti protetti della cooperazione sociale privilegiando gli interventi per la messa a norma dell'ambiente di lavoro.

Imparare a lavorare **in laboratori inclusivi ed esperienziali**, come per le isole formative, sperimentando l'assemblaggio di componenti meccaniche e il taglio/cucito per la produzione di sacchetti e custodie in tessuto, ha fatto sì che aumentassero le opportunità per poter proporre persone qualificate attraverso **l'utilizzo dell'art. 14 del d.lgs. 276/03**.

La messa a norma dei luoghi formativi/lavorativi ha voluto segnare l'avvio di una **buona pratica di informazione e sensibilizzazione della sicurezza del lavoro sul territorio**.

Inoltre, a fine progetto, i laboratori messi a norma per le persone sorde rimarranno a beneficio dell'inclusione sociale e lavorativa della cittadinanza più debole, garantendo percorsi di alternanza scuola-lavoro rivolti a giovani disabili.

Tale percorso ordinario, ma fortemente innovativo per questa particolare categoria di persone, ha favorito la formazione in contesti produttivi reali, aiutando l'apprendimento, la socializzazione, le regole e i rapporti, garantendo la creazione di luoghi protetti e sicuri, supervisionati dai tutor aziendali, dai tutor dello IAL e dai delegati sociali.

2. Percorso sperimentale nella Città Metropolitana di Milano e nella provincia di Monza

In questa fase si è continuato il lavoro già avviato con i 2 UCM in fase di progettazione iniziale, analizzando nel dettaglio i dati degli iscritti alle liste per poter individuare le persone più deboli che non riescono ad essere raggiunte da interventi già in corso e i dati sulle scoperture delle aziende su cui poter agire immediatamente per un piano d'intervento del progetto.

Si sono definiti i gruppi target dei beneficiari del territorio da coinvolgere nel progetto e le azioni congiunte da portare avanti per potenziare gli strumenti operativi volti alla sensibilizzazione delle imprese attraverso la personalizzazione dell'azione di mediazione tra domanda e offerta di lavoro.

La piattaforma informatica denominata **"G.I.A.N.O. al lavoro"** (Gestione Integrata di Apprendimenti Nuovi Orientati al lavoro), ha permesso un apprendimento, oltre al metodo delle lezioni frontali, in una situazione simulata d'aula attraverso 5 moduli per i 3 corsi (4 da 7 ore e 1 da 4 ore) col metodo "Codice COLORE-4.0." composti da 6 corsisti ciascuno con disabilità psichica, segnalati dall'Associazione Genitori Persone Down e dalla rete dei partner.

La formazione alla mansione di Addetto alle Pulizie è stata l'elemento determinante del percorso: è stato allestito il laboratorio per poter apprendere le competenze necessarie e maturare le prime esperienze in ambiente protetto e in sicurezza.

Con strumenti tecnologici semplici e di tipo intuitivo quali i touchscreens a parete, il videoproiettore e i reali strumenti di lavoro, si è interagito collettivamente usando il videowall per verificare e correggere individualmente gli errori evidenziati sia nella fase di apprendimento teorico che in quella di apprendimento pratico.



Attraverso i laboratori i 18 corsisti hanno fruito dell'apprendimento in situazione simulata sotto forma d'immagini e di file audio/visivi sottotitolati, visualizzando le operazioni da compiere per poter eseguire in pratica le operazioni con l'utilizzo degli strumenti da lavoro.

La formazione si è attuata in 2 modi:

1. **Formazione INDOOR**, all'interno di un ambiente chiuso di tipo "immersivo" e stimolante, nel quale la simulazione è stata una parte importante e preponderante che ha consentito lo svolgimento di prove simulate e test valutativi con feedback. Lo scopo è stato quello di correggere e affinare quanto appreso e sperimentato, permettendo così la corretta acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento delle varie mansioni.
2. **Formazione OUTDOOR**, "sul campo". È stata effettuata direttamente sul luogo di lavoro reale dove si è svolto il tirocinio, dove ogni singolo candidato si è messo alla prova.

Il percorso sperimentale ha permesso d'inserire i vari ambiti lavorativi prescelti nella piattaforma scomponendo le mansioni per la qualifica di addetto alle pulizie, usando la metodologia dell'Inclusive Job Design, individuando attività semplici, "elementari", estrapolate dai processi lavorativi già in essere, creando posizioni di lavoro nuove e "liberando" quelle esistenti dalle attività più semplici. Quanto acquisito dai corsisti si è poi applicato, con il concorso dei tutor, nelle fasi

Inoltre in queste due classi dimensionali è stato importante rilevare le problematiche e le **strategie da adottare per i lavoratori disabili “deboli”** da inserire con contratti part time e computabili come unità anche con la frazione **inferiore allo 0.50 %**.

Questa particolare disposizione, dettata dall’art. 3, comma 5 del **D.P.R. n. 333/2000**, ci ha garantito di **seguire un percorso ridotto** per coloro che non riuscivano a sostenere un tempo pieno bensì in grado di garantire la produttività per un tempo più limitato presso i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti computando il lavoratore disabile con invalidità \geq al 50% **come unità intera a prescindere dall’orario lavorativo**.

L’uso del “**Living Lab**” ha previsto il **coinvolgimento attivo** dei referenti aziendali, dei lavoratori del reparto/area e delle RSU, in cui la persona con disabilità è stata inserita, e dalla persona stessa. Questa modalità ha garantito il supporto reale e concreto all’inserimento delle persone disabili «deboli» perché ha aumentato:

- **il successo occupazionale**, raggiungendo lo status di lavoratore;
- **il mantenimento al lavoro**, intervenendo nelle fasi cruciali quali l’accoglienza e l’affiancamento;
- **la responsabilità di tutti gli attori**, curando la comunicazione e il dialogo per individuare criticità, miglioramenti dei processi, organizzazione pratica del lavoro ed esercizio del **ruolo della persona con disabilità**.



La Gestione Valutativa del progetto, affidata al Tavolo Tecnico Sovra Provinciale, ha visto il confronto con i 4 gruppi di lavoro presenti sui territori, i referenti dei percorsi formativi/lavorativi dei gruppi campione e i 4 delegati sociali.

Il suo ruolo è stato osservativo in ambito formativo (aula, isole e aziende), che propositivo (percorso su “disabilità e sicurezza”) per fornire conoscenze e strumenti atti ad un approccio più consapevole all'accoglienza e alla gestione delle persone con disabilità e facilitarne l'inclusione lavorativa.

Per promuovere la nuova cultura dell'integrazione socio-lavorativa è stata indispensabile una rete territoriale estesa nella quale sono confluiti anche attori che per troppo tempo sono rimasti ai margini dei processi di inclusione dei disabili. In particolare, la rete è stata costituita da:

1. **Cabina di Regia**, ovvero il partenariato attivo che si occupa delle strategie operative dell'intera Rete, dell'analisi della situazione aziendale e concorda gli strumenti da attivare attraverso la rete di I° livello;
2. **Rete dei Servizi (I° livello)**, formata da soggetti interessati al contesto "disabilità/mondo del lavoro" che possono garantire una copertura a 360° degli interventi necessari alle imprese per risolvere le criticità legate alla disabilità e alle inabilità;
3. **Rete dei Destinatari (II° livello)**, formata dalle aziende e dalle cooperative sociali di tipo B beneficiarie dell'intervento.

Cabina di Regia e Rete dei Servizi hanno costituito un Sistema di promozione consulenziale rivolta alla Rete dei Destinatari che garantirà loro un punto di riferimento permanente attraverso il Disability Management consulenziale.

L'azione di monitoraggio ha analizzato il numero di interventi di **problem solving** attuati e il loro risultato, in modo da rendere più efficiente il servizio.

L'individuazione dei casi di successo e delle pratiche funzionanti ha permesso di validare l'intervento formativo specifico e i risultati raggiunti nei due percorsi caratterizzando la modalità migliore da utilizzare per poter aumentare il numero di inserimenti, la loro tenuta nel tempo e il passaggio dal no profit verso il profit.

In questo volume la Dottoressa Giulia Noris effettua un'analisi del progetto presentando i risultati raggiunti.

La validazione finale è dipesa unicamente dal percorso formativo adottato e ha caratterizzato il **modello innovativo di integrazione lavorativa** per le persone con disabilità psichiche (intellettive e mentali) e sorde, **trasferibile** alle politiche formative di IAL Lombardia.

Nota metodologica

La produzione di buone pratiche necessita di una valutazione che cammini parallelamente alla sperimentazione attuata nel progetto, per essere in grado di definire nodi critici e possibili linee guida.

Essa identifica prassi significative, che possono essere tradotte in un processo di cambiamento dei metodi e delle modalità operative dei servizi che operano a sostegno dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, e che diventano modelli di lavoro.

Il compito di monitorare un progetto rappresenta certamente una sfida metodologica, poiché non sempre le variabili sono facilmente misurabili; le azioni comprendono un numero di soggetti limitato, che non costituisce un solido campione. Nonostante ciò ritengo che si possa affermare che il progetto si è concentrato sulla qualità delle proposte, sia dal punto di vista della formazione che da quello del processo di accompagnamento al lavoro.

Pur consapevole delle difficoltà che il difficile periodo della pandemia Covid ha determinato, il gruppo di IAL Lombardia che mi ha affiancato - composto da Paola Colombo Responsabile Politiche attive del lavoro, da Simona Brambilla Coordinatrice del Progetto DEA, da Claudio Messori consulente esperto politiche attive del lavoro - ha intrapreso un percorso di valutazione con l'obiettivo di modellizzare e rendere trasferibili le diverse azioni previste dal progetto.

Le azioni svolte sono state quelle di valutare la consistenza e la coerenza delle sperimentazioni avviate; si è trattato di considerare l'efficacia del progetto in termini di realizzazioni delle attività programmate, la loro trasferibilità e l'impatto di tali realizzazioni sulla qualità della vita e del lavoro delle persone con disabilità.

L'attività di valutazione ha preso avvio dal coinvolgimento degli stakeholder di progetto, per valutare gli esiti su ognuno di essi, per poi comprendere il processo di realizzazione progettuale.

Gli stakeholder identificati sono stati i seguenti:

- Le persone con disabilità. Sono coloro che hanno preso parte al progetto, sia in qualità di partecipanti ai corsi di formazione, sia come tirocinanti e lavoratori.
- Gli operatori. Sono tutti coloro che, in modo diverso, hanno lavorato, realizzando le attività progettuali. Si tratta di tutor direttamente a contatto con le persone con disabilità e i loro coordinatori territoriali. Per quanto riguarda il mercato del lavoro si è lavorato insieme agli operatori delle cooperative sociali e al personale delle aziende con le quali il progetto ha collaborato.
- Rete e network. Il progetto, per poter divenire capillare nelle sue articolazioni e soprattutto nei suoi effetti sulle singole persone, doveva prevedere il contatto con il territorio. Per questo, all'interno del progetto erano previste collaborazioni e relazioni con servizi di cura, associazioni, organizzazioni culturali per la preparazione della comunicazione.

Quali sono stati gli step utili alla valutazione, modellizzazione e trasferibilità delle azioni del progetto?

- Il primo step è stato la lettura dell'intero progetto, l'analisi dei territori coinvolti e della loro situazione rispetto al tema dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità.
- Il secondo step ha visto il confronto dei contenuti del progetto di ciascuna provincia, con la finalità di identificare le differenze senza perdere di vista i processi più innovativi.

Il primo e il secondo step hanno permesso l'identificazione dei bisogni emersi in ciascun territorio e ha verificato la coerenza del progetto rispetto ad essi.

- Il terzo step della valutazione ha visto il confronto tra gli attori di ciascun territorio, con i quali si sono svolti focus group attuati in ogni provincia.

- Il quarto step ha riguardato la valutazione dei risultati del progetto e un approfondimento del vissuto delle persone con disabilità rispetto ad una azione del progetto particolarmente innovativa: l'Isola formativa.

Valutare l'impatto del progetto significa definire se l'azione ha generato i risultati attesi, se i cambiamenti hanno raggiunto il target previsto, se hanno generato l'impatto per cui il progetto era stato ideato.

Per questa ultima azione è stata molto utile l'analisi dei file di sintesi richiesti da Fondazione Cariplo per il monitoraggio delle azioni svolte.

Durante tutti gli step ho potuto registrare una importante scelta: quella di restituire protagonismo alle persone con disabilità non solo considerate come singoli cittadini ma, soprattutto, come "gruppi di interesse" orientati al ben-essere e alla pro-attività.

Infine ritengo che la valutazione del progetto sia importante se prevede anche una riflessione sulle politiche sociali previste. Per questo motivo il ruolo del valutatore è quello di fare "il passo in più" e tentare di tradurre quel risultato in un'analisi che possa essere utile a Regione Lombardia, responsabile della area delle politiche attive del lavoro.

La sfida è quella di incidere su tali istituzioni attraverso un incontro pianificato dopo la fine del progetto.

1. Il sistema produttivo dei territori coinvolti

Varese e il suo territorio: gli elementi significativi raccolti

La situazione del mercato del lavoro

- La prevalenza di aziende di piccole dimensioni: il 94% sono microimprese (fino a 9 addetti) e occupano quasi il 45% degli occupati
- È in atto una trasformazione della struttura produttiva verso una terziarizzazione dell'economia
- Prevalenza dei contratti di lavoro part-time
- Il tasso di disoccupazione è al 5,9%

Le persone con disabilità

- Nel 2017, 7.729 erano le persone iscritte alle liste del collocamento mirato e 1.192 i posti riservati come quota di riserva in soggetti privati. Il 65% aveva più di 45 anni.
- Gli avviamenti al lavoro ex L.68/99 sono stati 359, oltre il 57% dei contratti di lavoro è part-time.
- La chiamata nominativa è nel 47% dei casi la modalità più frequente, seguita dalle convenzioni di programma nel 44% dei casi. Le assunzioni in convenzione art. 14 ex D.Lgs. 276/03 sono state 14, quasi il 4% dei casi.
- Il 55% degli avviamenti è stato nel settore del terziario e la mansione maggiormente ricoperta è stata nelle professioni esecutive del lavoro d'ufficio.
- Rispetto al numero di posti di lavoro da riserva ai disabili delle imprese in obbligo, il numero di datori di lavoro ammonta a 1.955, nell'97% dei casi sono soggetti privati. Per un totale di posti da riservare di 6.145 di cui l'86% nel settore privato, di questi 1.439 sono le effettive scoperture, per 83% dei casi nel settore privato.

Fonte: Ufficio Collocamento Mirato di Varese, dati aggiornati 2017

I dati disponibili sono stati discussi con l'UCM di Varese e dal confronto sono emerse tre dimensioni:

- la tendenza della terziarizzazione del tessuto economico locale sta generando una scopertura crescente nel settore dei servizi;
- gli esiti positivi maturati dalle sperimentazioni delle Isole formative (es. in Btincino, in Anovo, in Tecniplast, in Lamberti, in Missoni), incoraggiano il territorio ad attivarne di nuove;
- il target delle persone disoccupate con disabilità psichica/intellettuale è quello prioritario su cui intervenire.

La sede IAL di Saronno ha coniugato queste indicazioni progettando isole formative con l'azienda Tigros S.p.A, leader della grande distribuzione organizzata che conta oltre 1.700 dipendenti.

Brescia e il suo territorio: gli elementi significativi raccolti

La situazione del mercato del lavoro

Il tessuto economico bresciano è costituito soprattutto da piccole-medie imprese – che sono il 96% e danno lavoro al 58% degli occupati – e da grandi industrie del settore metalmeccanico ed alimentare. Il tasso di disoccupazione (persone di 15 anni e più) è pari al 5,2% (-1% rispetto al 2017), valore inferiore al tasso lombardo (6%) e al dato nazionale (10,6%). Fonte: Istat.

Le persone con disabilità

- Nel 2018 nelle liste di collocamento mirato disponibili al lavoro risultavano iscritte 7.654 persone, di queste 76 erano sorde, circa l'1%. Nello stesso anno si sono registrati 1.025 avvisi al lavoro, pari al 13%, di cui 10 di persone sorde, con la stessa percentuale.
- L'affondo sulle persone non udenti è stato fatto dopo la denuncia delle difficoltà nell'inserimento lavorativo fatta da ENS Sezione Provinciale di Brescia – Stesse difficoltà incontrate da IAL su Brescia negli anni recenti nel portare avanti doti fascia 3 e fascia 4 con scarsissimi risultati occupazionali.
- La L.68/99 di fatto discrimina le persone sorde laddove i bandi delle Amministrazioni Pubbliche vengono indetti perlopiù per ruoli a diretto contatto con l'utenza sia front office che telefonica ma ancor prima della mansione,

sarebbero penalizzati già dalla prova scritta perché non sono ammesse versioni semplificate adatte al loro linguaggio ridotto (cfr. lettera del 31/5/19 inviata al Consiglio Regionale ENS Lombardia).

- Il secondo aspetto è legato alle difficoltà nel luogo di lavoro perché non adeguato in termini di sicurezza. Sono poche, infatti, le aziende bresciane che utilizzano sistemi visivi di segnalazione dei pericoli, questo esclude a priori la persona non udente dall'inserimento lavorativo.
- Stessa problematica viene riferita dalle cooperative locali che preferiscono lavorare prevalentemente con persone con disabilità psichica/intellettiva perché non hanno i laboratori a norma per ospitare gli audiolesi.

La motivazione ad intervenire sulla popolazione sorda come target specifico, oltre che sulla popolazione con disabilità psichica, non è dunque nella disparità nelle percentuali di ricollocazione ma nella convinzione che modificando i luoghi di lavoro, lavorando sulla sicurezza e comunicando con i giusti canali si possa aumentare la possibilità di ricollocazione. Il territorio su cui si interverrà è nel raggio di 30 Km intorno a Brescia, tra la bassa Val Trompia, a est su Travagliato e a sud a Pontevico.

Monza e il suo territorio: gli elementi significativi raccolti

La situazione del mercato del lavoro

- Nel 2018, il sistema economico/produttivo provinciale conferma la tendenza al consolidamento della crescita. La maggiore occupazione deriva per il 44% dai servizi e per il 46% dall'industria.
- Crescono i contratti a tempo determinato e la somministrazione, segnando un'inequivocabile ripresa e vitalità del sistema produttivo ma anche una non piena fiducia del sistema produttivo sulla durata e intensità della ripresa.

Le persone con disabilità

- Nel 2018, nelle liste di collocamento mirato disponibili al lavoro risultavano iscritte 5.222 persone. È in aumento il flusso delle nuove iscrizioni, pari a 690 (+7,3%). I soggetti con più di 45 anni sono il 51,1%, la fascia 45-54 si conferma la più popolosa come negli anni precedenti.

- Gli avviamenti al lavoro ex L.68/99, nel 2017/18, sono aumentati del 13,8%, passando da 465 a 529.
- L'assunzione per scelta nominativa rappresenta la tipologia maggiormente utilizzata: 90,9%. Il resto degli avviamenti riguarda le assunzioni in convenzione art. 14 ex D.Lgs. 276/03 e le assunzioni da graduatoria di carattere impositivo.
- Nelle imprese private, settore interessato dal progetto, la distribuzione di riserva è la seguente: il 61% dei posti di lavoro riservati sono occupati da personale con disabilità già assunto; il 14% di posti è, invece, inserito in programmi di assunzione in convenzione; l'8% si riferisce ad esoneri dall'obbligo assunzionale; il 2% si riferisce ad obblighi assunzionali sospesi poiché i datori di lavoro (obbligati) versano in stato di crisi; il restante 15% è relativo alla scoperta netta.

Fonte: Rapporto Mercato del Lavoro della Provincia di Monza e Brianza – Anno 2018

Il territorio presenta un buon livello di collaborazione tra attori pubblici, parti sociali e del terzo settore che in diverse occasioni è stato un fattore vincente per affrontare gli esiti sociali della crisi economica che ha prodotto un aumento di forme di disagio (fragilità derivanti da una condizione di disabilità, temporanea o permanente; situazioni di dipendenza da sostanze; patologie e sofferenze psichiche, il gioco d'azzardo patologico etc.) molto spesso riscontrabile nei luoghi di lavoro, dove il sindacato può intervenire per tempo evitando la marginalizzazione sociale.

Milano e il suo territorio: gli elementi significativi raccolti

La situazione del mercato del lavoro

- La Città Metropolitana conta oltre 300.000 imprese attive, la maggioranza attiva nel terziario, in particolare nei servizi, dove si contano oltre 153.000 unità (50,4% del totale) e 1.290 mila addetti (58,8%). Il settore manifatturiero incide per il 17,3% degli occupati, con il 10,2% delle imprese. Nell'ultimo triennio l'andamento delle imprese si è mantenuto costantemente positivo (Fonte: Assolombarda, Snapshot 2019).

Le persone con disabilità

- Nel 2018 nelle liste di collocamento mirato disponibili al lavoro risultano iscritte 12.723 persone su un totale di circa 20.000 iscritti. La fascia d'età over 55 è la più popolosa (35%) se sommata alla fascia 45-54 anni si supera il 67% del totale degli iscritti.

Gli avviamenti al lavoro ex L.68/99 sono stati 2.387 con un incremento del 31% rispetto al 2016 ma è da evidenziare una diminuzione delle ore lavorate, oltre il 67% dei contratti di lavoro è part-time.

- La chiamata nominativa (escluse convenzioni) risulta nel 60% dei casi la modalità più frequente per gli avviamenti. Le assunzioni in convenzione art. 14 ex D.Lgs. 276/03 sono state 451 con un incremento del 43% rispetto al 2016. Il settore che maggiormente assume è il terziario, 77% e la mansione maggiormente ricoperta è nelle professioni esecutive nel lavoro d'ufficio, 42%.

Rispetto al numero di posti di lavoro da riservare ai disabili delle imprese in obbligo, il numero di datori di lavoro ammonta a 9.441, nell'98,5% dei casi sono soggetti privati di questi il 50% delle aziende è nel settore dei servizi. Per un totale di posti da riservare di 39.512 di cui il 90% nel settore privato.

Fonte: AFOL Metropolitana, dati al 31/12/2018.

Dal confronto in fase di progettazione con AFOL MET si sono definite le aree prioritarie su cui intervenire insieme nel progetto DEA:

- la necessità di potenziare un'azione sussidiaria pubblico-privato nel servizio di mediazione domanda/offerta di lavoro per le persone con disabilità;
- qualificare e stabilizzare l'occupazione, perché i dati mostrano una preoccupante diminuzione delle ore lavorate e un aumento delle percentuali di assunzioni in mansioni basiche o nel settore delle pulizie/manutenzione del verde.
- Rispetto al target dei beneficiari più deboli si individuano gli psichici/intellettivi e i sensoriali (soprattutto sordi che sono 102 rispetto ai 31 non vedenti iscritti) quali categorie prioritarie su cui intervenire.
- A livello territoriale il settore dei servizi è quello su cui insistere e l'area di

Milano Nord è stata quella individuata quale prioritaria per un'azione progettuale, vista la presenza della rete Emergo di cui IAL fa parte.

- Infine, AFOL ha segnalato la prossima firma di una convenzione quadro a livello regionale per la stipula di convenzioni finalizzate all'integrazione nel mercato del lavoro delle persone disabili che presentino particolari difficoltà d'inserimento nel ciclo lavorativo ordinario ai sensi dell'art. 14 D.Lgs. 276/03. L'entrata in vigore del nuovo accordo offrirà la possibilità di favorire assunzioni in art. 14 ma potrà diventare reale ed operativa solo se accompagnata da un'azione di promozione e sensibilizzazione sul territorio, dimensione su cui il progetto, con il sostegno anche di ARCOS, può contribuire concretamente realizzare.

2. Programma del progetto D.E.A. nei diversi territori

Di seguito la rappresentazione delle attività previste dal progetto.

È da sottolineare che i due territori delle province di Monza e Milano sono rappresentati insieme.

VARESE	BRESCIA	MILANO E MONZA
MICRO-OBIETTIVI	MICRO-OBIETTIVI	MICRO-OBIETTIVI
AZIONI	AZIONI	AZIONI
METODOLOGIA	METODOLOGIA	METODOLOGIA
RISULTATI E PRODOTTI	RISULTATI E PRODOTTI	RISULTATI E PRODOTTI

2.1 Micro-obiettivi

VARESE:

- Potenziare la sussidiarietà pubblico-privato nel servizio di accompagnamento all'inserimento di persone con disabilità
- Sperimentare l'Isola formativa nella settore della grande distribuzione organizzata (GDO) con il target persone con disabilità psichica/intellettiva per aumentare il successo occupazionale
- Sperimentare con la RSU interna al Tigros il modello d'intervento messo a punto sul territorio di Monza (cfr. Fase 3.3.).

BRESCIA:

- Incrementare le iscrizioni al collocamento mirato di persone psichiche/intellettive e sorde
- Aumentare la qualità e il mantenimento dell'occupazione delle persone con disabilità
- Diminuire le scoperture aziendali promuovendo le assunzioni in art. 14
- Contribuire al passaggio culturale da obbligo ad opportunità intervenendo concretamente sulla messa a norma di 3 luoghi di lavoro per ospitare anche audiolesi.

MILANO E MONZA:

- Diminuire le scoperture aziendali, valorizzando il ruolo del Promotore 68 e sensibilizzando ed attivando le RSU aziendali sul tema della disabilità
- Contribuire al passaggio culturale da obbligo ad opportunità valorizzando tutti gli strumenti normativi attuali
- Aumentare la qualità dell'occupazione delle persone con disabilità con la metodologia del Living lab e con azioni formative innovative "G.I.A.N.O. al lavoro".

2.2 Azioni

VARESE:

1. Presa in carico di 10 persone ed erogazione dei servizi individuali (cfr. dettaglio in Fase 3 Azioni e servizi comuni)
2. Attivazione di due Isole formative presso due punti vendita di Tigros spa di Solbiate Arno e di Gerenzano per 10 persone con disabilità psichica e intellettiva: ristrutturazione dei locali e avvio della formazione/lavoro in situazione.
3. *Sperimentazione e testing del modello d'intervento "disabilità e ruolo delle RSU" per verificarne l'applicabilità nelle grandi imprese e nel settore del commercio.* Gli esiti positivi maturati dalle sperimentazioni delle Isole formative (es. in Bticino, in Anovo, in Tecniplast, in Lamberti, in Missoni), incoraggiano il territorio ad attivarne di nuove; il target delle persone disoccupate con disabilità psichica/intellettiva è quello prioritario su cui intervenire. La sede IAL di Saronno ha coniugato queste indicazioni con la richiesta assolvimento degli obblighi dell'azienda Tigros S.p.A, leader della grande distribuzione organizzata che conta oltre 1.700 dipendenti con un piano di espansione di punti vendita nelle province di Varese, Milano, Como, Pavia, oltre che nelle limitrofe province piemontesi.

BRESCIA:

1. Presa in carico delle persone ed erogazione dei servizi individuali (cfr. Fase 3 - Azioni e servizi comuni ai 4 territori)
2. Azione di formazione professionalizzante in situazione finalizzata all'inserimento per 20 persone
3. Interventi materiali per la messa a norma sicurezza di 3 laboratori
4. Attivazione degli inserimenti lavorativi, favorendo le assunzioni in art. 14 dopo un'azione di promozione a livello locale anche sulle RSU.

MILANO E MONZA:

1. Incontri con i primi 40 delegati sociali formati dal sindacato nei due Ambiti territoriali di Vimercate e Seregno per approfondire la tematica "disabilità e ruolo delle RSU"
2. Definizione del panel di imprese su cui sperimentare il lavoro di sensibilizza-

zione delle RSU (Fase 2- condivisione con AFOL Monza e Cisl Monza e Brianza delle banche dati delle imprese private con più di 15 addetti del settore industria e dei servizi con RSU interna

3. Definizione dei contenuti degli strumenti promozionali destinati alle RSU (cfr. Fase 4)
4. Organizzazione delle visite aziendali con il Promotore 68 e con i partner locali per promuovere gli strumenti normativi attuali (cfr. Fase 4);
5. Presa in carico delle persone ed erogazione dei servizi individuali (cfr Fase 3 - Azioni e servizi comuni ai 4 territori)
6. Azione di formazione professionalizzante e con il supporto della piattaforma G.I.A.N.O finalizzata all'inserimento per 6 persone
7. Attivazione degli inserimenti lavorativi con la metodologia del Living lab.

2.3 Metodologia

VARESE:

Le isole formative sono uno strumento di inserimento lavorativo privilegiato nella provincia di Varese e riconosciute come buona pratica da Regione Lombardia. Con il progetto DEA e sostenuto dall'UCM di Varese, IAL sperimenterà anche nel settore della GDO le isole formative: spazi di formazione creati all'interno dell'organizzazione aziendale per permettere alle persone con disabilità di formarsi e sperimentarsi nel ruolo di addetto alla cassa e addetto e addetto nei reparti ortofrutta.

Il percorso di inserimento prevede che, in base alle caratteristiche di ogni soggetto inserito in azienda, vengano definite: l'attività da svolgere, i tempi di presenza, i ritmi lavorativi, i contenuti formativi e informativi, così da poter garantire un inserimento graduale all'interno del processo aziendale; ciò consente al lavoratore di percepire sin da subito l'integrazione con la realtà aziendale. Mentre l'azienda è responsabile di tutti gli aspetti che riguardano l'inserimento lavorativo all'interno del ciclo produttivo.

Lo strumento, quindi, favorisce la formazione in un contesto produttivo reale, favorendo l'apprendimento e la socializzazione alle regole e ai rapporti, garantendo la creazione di un luogo protetto in cui le attività svolte possono

essere apprese in modo graduale fino al coinvolgimento completo del disabile all'interno dell'attività reale richiesta dal ciclo produttivo dell'azienda. Le persone vengono supervisionate dal tutor aziendale e dal tutor dell'isola formativa.

Nella seconda annualità di progetto, le RSU di Tigros che hanno già partecipato con successo ai Living lab organizzati da IAL nel progetto Lavoro Sonante (<http://www.lavoripossibili.it/disabilita-sensoriali/progetto-ial/>) mostrando disponibilità e sensibilità ai temi della disabilità e sono pronte per un salto di qualità in termini di delegati sociali interni per utilizzare strumenti operativi e accompagnare nuovi inserimenti di persone con disabilità nei nuovi punti vendita e soprattutto intervenire nella gestione dei mantenimenti, secondo il modello d'intervento che verrà messo a punto nel percorso di Monza.

BRESCIA:

Per le persone con disabilità sensoriale si attiveranno due brevi percorsi formativi in situazione da 32 h (16 h professionalizzanti e 16 h per la sicurezza sul lavoro valorizzando l'esperienza di XFOR Graphic Novel) dove le persone potranno imparare e lavorare in laboratori inclusivi ed esperienziali, come per le isole formative, la persona si potrà sperimentare in situazione lavorativa protetta sia sull'assemblaggio di componenti meccaniche, lavoro molto richiesto dalle imprese locali, sia sul taglio e cucito per la produzione di sacchetti e custodie in tessuto.

I 3 laboratori (due della Cooperativa La Fontana a Lumezzane, di cui uno di assemblaggio e uno sartoriale, e un laboratorio di Nitor Sociale a Travagliato per l'assemblaggio) saranno messi a norma per la sicurezza delle persone sorde per ospitarle per la prima volta in formazione e assunzione in art. 14.

Anche per le persone con disabilità psichica/intellettiva, seguiti principalmente da Gabbiano Lavoro a Pontevecchio, è prevista un'opportunità formativa on the job di 24 h (16 h professionalizzanti e 8 h per la sicurezza sul lavoro) e d'inserimento lavorativo sia attraverso la modalità del tirocinio extra curriculare che attraverso l'assunzione in art.14. I laboratori a norma per persone sorde rimarranno anche dopo la fine del progetto a beneficio dell'inclusione sociale e lavorativa della cittadinanza più debole, per percorsi di alternanza scuola-lavoro di giovani disabili. La messa a norma di tre luoghi formativi/lavorativi vuole segnare anche l'avvio di una buona pratica di informazione e sensibilizzazione sulla sicurezza sul

territorio “se l’abbiamo fatto noi, si può fare” con la realizzazione di strumenti informativi curati insieme all’Accademia di Santa Giulia. Dal II anno di progetto si sperimenterà il percorso di lavoro con le RSU avviato già da un anno su Monza.

MILANO E MONZA:

L’attivazione e la sensibilizzazione del sindacato nei luoghi di lavoro (RSU) è l’elemento distintivo del progetto DEA. È il metodo innovativo e il valore aggiunto che IAL intende portare sul territorio a completamento del sistema delle cooperative, dell’associazionismo e degli attori pubblici.

Concretamente, attraverso il progetto, si intende intervenire sui primi delegati sociali formati per avviare con loro un percorso di attivazione sul tema specifico della disabilità in azienda: modellizzare il processo decisionale e organizzativo in azienda che vede le RSU intervenire nelle fasi di primo inserimento lavorativo e mantenimento in un’ottica di accomodamenti ragionevoli per responsabilizzarli al ruolo di facilitatori. Nelle RSU più strutturate ed evolute puntare alla contrattazione di secondo livello aziendale per gestire in modo condiviso il tema della disabilità e della sicurezza in azienda per persone con disabilità per favorire le assunzioni delle aziende in scopertura.

A cerchi concentrici si lavorerà con le RSU di altre imprese del territorio non coinvolte direttamente dall’azione formativa per sensibilizzarle attraverso gli strumenti informativi ad hoc creati nel progetto, incontri di promozione presso gli organismi delle rappresentanze sindacali, territoriali e aziendali.

2.4 Risultati e prodotti

VARESE:

- Seguire n. 10 persone disoccupate con disabilità debole psichica/intellettiva
- Inserire 10 persone, cinque in ciascuna Isola formativa, accompagnandole con servizio di tutoraggio dedicato.
- Inserire almeno 7 persone con un contratto di lavoro entro il termine del progetto.
- Sperimentare l’Isola formativa con il target persone con disabilità psichica/intellettiva per aumentare il successo occupazionale.

BRESCIA:

- Seguire n. 20 persone disoccupate con disabilità debole psichica/intellettuale, 12 con disabilità psichica/intellettuale e 8 con percentuale di invalidità superiore al 70%
- Inserire 12 persone in un breve percorso formativo professionalizzante in situazione
- Inserire almeno 8 persone in tirocinio, accompagnandole con servizio di tutoraggio dedicato
- Inserire almeno 13 persone con un contratto di lavoro entro il termine del progetto.

MILANO E MONZA:

- Seguire n. 10 persone disoccupate con disabilità debole psichica/intellettuale
- Inserire 6 persone in un breve percorso formativo professionalizzante
- Inserire almeno 4 persone in tirocinio, accompagnandole con servizio di tutoraggio dedicato
- Inserire almeno 7 persone con un contratto di lavoro entro il termine del progetto
- Raggiungere e sensibilizzare almeno 22 nuove imprese
- Sperimentare il Living Lab con il target persone con disabilità psichica/intellettuale per aumentare il successo occupazionale.

3. Gli incontri con i diversi territori

Provincia di Varese

Nel corso del progetto, allo scopo di confrontarsi sull'andamento e sui risultati, per la provincia di Varese si sono incontrati: Simona Brambilla Coordinamento Progetto Dea, Giulia Noris, Ricercatrice IAL Lombardia, Noemi Sangiorgio IAL Lombardia a Saronno, tutor dell'isola formativa, Roberta Allevi Collocamento Mirato Disabili, Provincia di Varese, Desiree Guama Responsabile risorse umane Tigros.

Partner coinvolti

Capofila: IAL LOMBARDIA, sede di Saronno, per la parte di erogazione dei servizi individualizzati, per la progettazione dei percorsi formativi individualizzati, gestione dell'Isola mediante personale specialistico (tutor).

Per la parte di sperimentazione con le RSU la sede di Saronno sarà affiancata dagli operatori della sede IAL di Monza.

Con il sostegno fondamentale della Provincia di Varese - Collocamento Mirato, che stipulerà la Convenzione in art. 11 L. 68/99 con l'azienda TIGROS SPA che garantisce il funzionamento della struttura, fornisce gli strumenti necessari anche informatici, determina l'assegnazione del lavoro e il controllo sulle attività produttive attraverso la presenza di un tutor aziendale che supervisionerà le attività e fungerà da raccordo operativo tra l'azienda e le 10 persone nelle Isole.

Report dell'incontro

Inizialmente nel progetto erano previste due isole formative (presso le sedi Tigros di Gerenzano e Solbiate Arno). A seguito però del ridimensionamento di budget da parte di Fondazione Cariplo, abbiamo concordato con loro una modifica progettuale che prevedeva un'isola formativa a Gerenzano (per 5 utenti) e un progetto di formazione teorica di GDO a cui sono seguiti tirocini extracurricolari. La modifica è stata concordata e approvata fin da subito.

Questa fase del progetto si è rivolta a 10 persone, 5 presso l'isola formativa presente nella filiale Tigros di Gerenzano, durata da marzo 2021 fino a giugno 2022. Tra questi, cinque hanno frequentato il corso di formazione GDO e successivamente è stato attivato per ognuno uno stage extracurricolare. I 3 stage si sono conclusi verso dicembre e sono stati prorogati.

Il target è di persone con disabilità giovani, che si sono dichiarate disponibili a stage lunghi.

Una attenzione particolare è stata data al luogo di residenza, in modo che il supermercato fosse raggiungibile in autonomia.

Si è da poco conclusa la prima isola formativa iniziata ad ottobre e sono state assunte 2 persone. I ragazzi hanno lavorato 4 giorni alla settimana, iniziando dai surgelati e successivamente ruotando in tutti i reparti. Per 6 mesi l'indennità di tirocinio è stata pagata con la dote, per i mesi successivi è intervenuta Tigros.

Il reparto coinvolto è stato quello di ortofrutta; le casse non sono state ritenute un reparto in linea con le specificità dei ragazzi e nessuno si è sperimentato nel ruolo di cassiere. L'azienda era comunque disponibile ad offrire la mansione di cassiere, ma la scelta è avvenuta in base alle caratteristiche dei ragazzi coinvolti.

Plus

- La scelta della sede di Gerenzano è stata particolarmente felice per la presenza di un Direttore di filiale "squisito" e di un tutor aziendale disponibile e attento.
- La tutor ha riscontrato grande disponibilità e attenzione nei confronti delle persone. "Una esperienza positiva in ogni senso. Anche lo spazio a noi dedicato era comodo e ben attrezzato e consentiva la privacy necessaria ai colloqui individuali e ai momenti di pausa."
- L'isola è un importante spazio di sperimentazione e potenziamento delle capacità; è incentivato anche l'aspetto della relazione; è un training formativo e una esperienza di lavoro in vari reparti.
- È presente una particolare attenzione anche verso chi non ha superato con successo l'esperienza dell'isola: la tutor riporta interessanti strategie di restituzione dell'insuccesso, anche attraverso schede di autovalutazione. Si coglie un significativo lavoro ed attenzione nella relazione d'aiuto offerta per la rielaborazione realistica della frustrazione: lavoro che ha coinvolto anche le famiglie.

- Si fa un lavoro di rete con i servizi sociali e non, con le cooperative sociali per i casi che necessitano di un inserimento protetto
- Anche per i ragazzi non assunti arricchisce il curriculum
- Vi è stato da parte della tutor IAL, un lavoro significativo sugli aspetti relazionale ed emotivi, contenendo ansie e preoccupazioni
- Per i compiti prettamente lavorativi è stato importante l'intervento del tutor aziendale, una persona che ha garantito una grande flessibilità
- È stato importante fornire le regole dell'isola, affidare ai ragazzi la pulizia e l'ordine dello spazio
- Per l'azienda è stato importante l'ingaggio di tutto lo staff, la possibilità di confrontarsi quando le posizioni erano diverse

Si sottolinea l'importanza che ha il lavoro per i ragazzi, ma si evidenzia che esso è uno dei fatti esistenziali ma che non possa essere il solo; la ricchezza delle esperienze esistenziali consente anche una crescita che non faccia diventare il lavoro unico ambito di socializzazione.

Il lavoro con le famiglie è, in alcuni casi, essenziale: l'intrusione, l'iperprotettività che può anche essere un segnale di rifiuto, ecc. possono emergere rendendo il percorso della persona con disabilità più difficile.

Minus

- Necessario affinare il processo di selezione delle persone con disabilità; molto importante il fatto che esso sia condiviso con l'azienda
- Il gruppo di lavoro aziendale potrebbe essere formato all'accoglienza delle persone con disabilità, che consentirebbe di fare emergere pregiudizi e miti
- Necessario un approfondimento legato alla certificazione dei soggetti e alla diagnosi funzionale. La coordinatrice e la tutor non conoscono la situazione del soggetto per ragioni legate alla privacy

Si è anche condivisa la possibilità che la formazione interna di Tigros, possa prevedere la partecipazione degli "isolani".

Ci siamo confrontate sulla possibilità che ISOLA FORMATIVA diventi un luogo che agevoli interventi che possono essere dedicati al MANTENIMENTO del posto di lavoro, grazie anche alla dote finanziata dalla Provincia.

3.1 Focus group con i ragazzi dell'isola formativa in Tigros¹

Cinque ragazzi hanno partecipato alla prima Isola formativa: Roberto, Valentina, Christian, Davide e Luca. Si sono presentati all'incontro quattro ragazzi; Luca si era poco integrato nel gruppo e in questo momento sta lavorando in un'altra regione.

Il primo giro di tavolo ha raccolto le loro impressioni generali sull'esperienza che hanno fatto.

Le verbalizzazioni sono:

“Una esperienza bellissima, le persone sono state stupende e disponibili. La prima esperienza vera lavorativa con un piccolo gruppo di persone che collaborano e si aiutano. Ho trovato dei cari amici”

Lo stimolo sulla identificazione dei punti deboli raccoglie solo alcune osservazioni sulla difficile comunicazione con l'unico soggetto assente, che stava spesso isolato e non ha creato rapporti con gli altri.

Tutti i ragazzi apprezzano il luogo dell'isola: *“Era bello averlo a disposizione anche per andarci in alcuni momenti della giornata e sapere che era un luogo dove trovavo una persona che mi ascolta e aiuta.”*

Tutti, a turno, collaboravano per le pulizie e il riordino, anche se *“all'inizio i ragazzi errano meno disponibili e si aspettavano che lo facessimo noi donne”*.

L'esperienza è durata un anno e mezzo, ma nessuno ha detto che il percorso era troppo lungo.

Due ragazzi non sono stati assunti, ma sono parsi molto consapevoli delle loro difficoltà e soddisfatti dell'esperienza fatta.

1. Il focus è stato condotto da me, con la partecipazione della tutor Noemi Sangiorgio e dalla coordinatrice Simona Brambilla

Davide *“bisogna guardare tutto il percorso, che mi ha insegnato tanto. Il mio impegno a volte era scarso, potevo dare di più”* Valentina *“avevo dei tempi troppo lenti”*. È interessante sottolineare l'importante lavoro di supporto che la tutor e la coordinatrice hanno offerto ai ragazzi, rendendoli consapevoli dei propri limiti e accompagnandoli verso esperienze diverse, nelle quali la loro crescita lavorativa possa trovare uno spazio più adatto a loro.

La tutor chiede se hanno compreso l'utilità della valutazione che veniva restituita a loro anche attraverso schede di rilevazione; tutti hanno espresso un parere positivo.

Il clima che si coglie è di grande attenzione verso le persone e si vedono espressioni di affetto e stima sia tra di loro che verso la tutor e la coordinatrice. La relazione di aiuto offerta dalla tutor è molto apprezzata, mentre si coglie meno quella dei colleghi di lavoro, anche se tutti sostengono di avere avuto una buona accoglienza. Sono citati soprattutto i ruoli del direttore e del suo vice.

I ragazzi sono molto contenti dell'esperienza e tutti, anche coloro che non sono stati assunti, la giudicano affermando che è stata tra *“le più belle esperienze della loro vita”*.

In conclusione vanno sottolineati solo punti forti sull'esperienza vissuta; il confronto con i ragazzi ha consentito alla conduttrice di far emergere spunti significativi verso l'autonomia: la gestione del proprio stipendio, il contributo familiare che adesso è possibile offrire, la gestione della spesa e il controllo da parte dei genitori, la creazione di una relazione amorosa, il significato e l'importanza di esperienze sociali *“altre”* rispetto al lavoro.

Appare importante poter offrire ai ragazzi azioni finalizzate al mantenimento del loro posto di lavoro, ma anche una attenzione alle loro esperienze sociali, che possono rendere la loro vita più ricca.

3.2 Dall'Isola una testimonianza²

Che cos'è stata per noi l'isola formativa?

Un porto sicuro; un trampolino di lancio; un luogo in cui mi sono sentita al sicuro nel portare le mie emozioni quando erano troppo difficili da gestire da sola; un posto in cui mi sono confrontato con i miei colleghi e in cui ho fatto delle amicizie; un'occasione per "diventare grande e responsabile..."

Le riflessioni di Roberto, Christian, Luca, Davide e Valentina, gli stagisti che hanno fatto parte della "prima edizione" dell'isola formativa svolta presso il supermercato "Tigros" di Gerenzano sono state raccolte durante un confronto avuto con me che sono stata la loro tutor e grazie al quale è emerso che, oltre ad una possibilità formativa, ciò che hanno vissuto ha assunto un valore umano e psicologico molto più potente.

Questi ragazzi hanno avuto il coraggio di mettersi in gioco, sfidando i loro limiti e le loro paure, anche quando ciò gli è costato tanto in termini emotivi. Inoltre, hanno aggiunto nel loro bagaglio un gran numero di soddisfazioni e confronti con una realtà che a volte ha avuto un gusto amaro e poco piacevole (ad esempio quando si sono dovuti confrontare con errori commessi o quando alcuni di loro hanno ricevuto la comunicazione della mancata assunzione).

Ciò che però è stata un'esperienza comune e condivisa da tutti i ragazzi, è la percezione di aver avuto un arricchimento, sia dal punto di vista professionale (l'acquisizione di tecniche e competenze esecutive che potranno spendere nei contesti lavorativi futuri) che da quello personale: c'è stato un processo di responsabilizzazione di ognuno, ad esempio tramite la stesura dei turni da fare per la pulizia della stanza a noi dedicata.

È emerso che ogni azione del singolo ricade più o meno positivamente sul resto del gruppo, vedi ad esempio i richiami o gli elogi ricevuti durante le ore di lavoro e la buona attuazione o meno di una collaborazione tra loro.

Non finirò mai di essere grata ad ognuno di loro per essersi fidato di me, per avermi insegnato molte più cose di quelle che immaginano, per avermi riconosciuto nel ruolo di "guida", ma anche per avermi apprezzata con i miei limiti e

2. Testimonianza di Noemi Sangiorgio, psicologa, tutor dell'isola formativa Tigros

difetti e con il mio modo di essere la tutor stravagante, che ha sempre cercato una scusa per organizzare dei pranzi e dei momenti “ludici” e di conoscenza reciproca.

Credo che sia stata una delle esperienze lavorative che più ha valorizzato la persona e le sue risorse e potenzialità, non fermanosi solo davanti “all’etichetta della disabilità” ai limiti e le difficoltà. Penso che tutto ciò sia stato possibile grazie alla collaborazione creata con il Direttore del punto vendita Gianni Baron e un personale aziendale che ha imparato, giorno dopo giorno, a conoscere e rispettare i ragazzi e i loro tempi e ad essere disposti ad andare incontro ai bisogni di ognuno di loro.

Ne approfitto per ringraziare le famiglie dei ragazzi che sono sempre state collaborative e propense ad accogliere le proposte operative e le “riflessioni cliniche” effettuate.

Sottolineo infine l’importanza e l’utilità che ha avuto per me il ricevere un supporto continuo e uno scambio giornaliero con Simona Brambilla, coordinatrice progetto D.E.A dell’isola formativa, che si è mostrata sempre pronta ad accogliere i miei dubbi e le mie proposte con rispetto ed entusiasmo. Non sono affatto pronta a salutare definitivamente la mia “vecchia squadra”, infatti sono certa che rimarremo in contatto, anche per fornire eventualmente a chi ne ha bisogno, dei futuri agganci lavorativi alternativi.

Mi sento felice ed impaziente di conoscere i componenti del nuovo gruppo...Che la prossima avventura abbia inizio!

Grazie dell’attenzione e dell’interesse mostrato per questi progetti, che spero possano essere in continua crescita ed espansione.

4. Provincia di Brescia

Nel corso del progetto, allo scopo di confrontarsi sull'andamento e sui risultati, per la provincia di Brescia si sono incontrati: Sara Ferrari Coordinatrice IAL Lombardia, Luca Cominelli – Cooperativa La Fontana - Responsabile laboratorio assemblaggio – tutor tirocini Antonella Reboldi – Cooperativa La Fontana – Amministrazione, Giorgio Cotelli - Cooperativa La Fontana – Responsabile Sociale, Angelo Piceni – Cooperativa Il Gabbiano – Responsabile Sociale, Alessandro Gatti – Cooperativa Il Gabbiano - Amministrazione

Partner coinvolti

Capofila: IAL LOMBARDIA, sede di Brescia per la parte di erogazione dei servizi individualizzati, per la progettazione dei percorsi formativi individualizzati, testing del ruolo delle RSU nella gestione della disabilità. Le cooperative per la promozione e gli inserimenti in art.14 e l'Accademia di Santa Giulia per il supporto nella fase di comunicazione.

Report dell'incontro

Sara Ferrari coordinatrice IAL sottolinea che, nella realtà bresciana, un buon inserimento avviene anche attraverso l'utilizzazione delle cooperative che, con art.14, consentono di formare le persone con disabilità frequentando i loro laboratori, dove sono presenti attività di assemblaggio ecc.

Tali situazioni permettono alle aziende di assolvere all'obbligo senza avviare la persona al suo interno, ma nelle cooperative in situazioni più protette. Ciò funziona molto bene quando parliamo di categorie più fragili, come ad esempio la disabilità psichica che spesso può avere delle difficoltà in un incontro diretto con l'azienda.

Uno degli obiettivi del progetto è l'inserimento di persone con disabilità sensoriali, in particolare persone sorde.

La cooperativa La Fontana è stata coinvolta perché interessata ad aprirsi a questa disabilità.

La cooperativa è nata nell'87 ed è rivolta a soggetti tossicodipendenti, psichiatri, svantaggio sociali e dipendenti dal gioco d'azzardo.

Il progetto ha finanziato la messa in sicurezza dei laboratori della cooperativa, adeguandoli alle persone non udenti; la ricerca iniziale aveva infatti verificato che i soggetti erano in difficoltà proprio per i problemi legati alla sicurezza, tipo segnali di pericolo solo sonori, ecc.

IAL, in collaborazione con ENS, doveva identificare persone non udenti da mandare in tirocinio da loro, formarle con il supporto di un interprete e capire se ciò avrebbe permesso inserimenti con art.14. Hanno avuto difficoltà, due persone hanno abbandonato: le persone sorde possono avere un problema nella motivazione al lavoro perché hanno una indennità elevata rispetto ad altre disabilità, che può incidere sulla motivazione. Alcuni soggetti hanno mostrato un atteggiamento un po' autoreferenziale, con una tendenza ad esprimere difficoltà poco consone rispetto al lavoro.

MINUS

IAL: Nodo critico è stato identificare le persone non udenti.

Il Covid ha impedito alle persone di recarsi nella sede della cooperativa, lontana dalla città.

Da ENS sono arrivate pochissime persone; l'ente per ragioni di privacy non poteva segnalare i nominativi a IAL, che li avrebbe contattati direttamente e ha fatto solo una comunicazione alle persone; il Covid ha ostacolato il contatto e la comunicazione è risultata piuttosto fredda, attraverso volantini che sicuramente non possono sostituire un colloquio con i soggetti.

Diverso è stato il rapporto con la coop Il Gabbiano, che ha una storia più legata alla disabilità psichica: al suo interno c'è dal 2007 una comunità per i soggetti psichiatrici.

Non si è attivata per loro la messa in sicurezza per soggetti sensoriali, fatta alla coop La Fontana.

I soggetti che hanno partecipato sono stati selezionati dalla comunità della cooperativa.

MINUS

La cooperativa segnala che fare rete è molto importante, avere informazioni sulla persona è indispensabile. In questo territorio non si fa rete, tutto è molto centralizzato.

La formazione effettuata è stata:

- Un corso nell'ambito dell'assemblaggio, rivolto a persone non udenti con la presenza di un interprete in fase di apprendimento, necessario per la loro sicurezza
- Due corsi sulla sicurezza

LA COMUNICAZIONE

Gli studenti dell'Accademia di S. Giulia stanno curando la campagna di comunicazione, attraverso messaggi visuali, illustrando la disabilità come opportunità, non solo stigma.

LA TRANSIZIONE DALLA COOPERATIVA ALL'AZIENDA

Sulla possibile transizione del lavoratore in art.14 dalla cooperativa all'azienda pensano che la persona con invalidità si senta meno tutelata e protetta; non c'è, ad esempio, la tutela delle assenze che la persona in stato di difficoltà può fare. Con art.14, tali problemi possono essere gestiti dalla cooperativa.

PLUS e MINUS del Progetto DEA

PLUS coop la Fontana: forte sensibilità da parte dei nostri ragazzi, verso fragilità diverse dalle loro, molto partecipi ed inclusivi.

PLUS coop Gabbiano: aumento delle persone in officina.

MINUS: ricerca aziende difficile, si assiste ad un crollo delle assunzioni, non piace la riforma art 14, un problema sono state le assenze dei lavoratori.

PLUS IAL: il lavoro con le cooperative, anche se la loro distanza ha creato delle difficoltà; miglioramento dei rapporti con Collocamento Mirato Disabili.

MINUS: territorialità. Le due cooperative sono dislocate agli estremi della Provincia, una in Val Trompia e l'altra nella bassa bresciana, con i mezzi a circa un'ora dalla città. Il COVID ha aumentato la difficoltà di raggiungerle. Indennità dei sordi abbassa la motivazione al lavoro.

4.1 Una testimonianza¹

Salvatore: una sfida possibile

Nella fase di progettazione, quando mi è stato chiesto di delineare le possibili linee di intervento per il mio territorio, il mio pensiero è andato immediatamente alle persone sorde. Mi ero imbattuta di recente nelle difficoltà di inserimento di persone con questo tipo di disabilità, legate alla mancanza di adeguati sistemi di sicurezza visivi nelle maggior parte delle aziende. Mi sono detta, ho la soluzione! Investo sull'adeguamento degli spazi di lavoro, creo aree sicure in cui possano lavorare e ... problema risolto!

Inizia così il mio cammino insieme alla Cooperativa la Fontana, i lavori di adeguamento, la ricerca di persone da inserire e, insieme ai primi passi, le prime difficoltà. Il Covid aumenta l'isolamento di chi già in partenza vive "isolato", l'ENS fatica ad individuare persone disponibili perché gli sportelli sono chiusi e le uniche forme di comunicazione sono i portali istituzionali, le distanze di collegamento tra un territorio e un altro sembrano diventare insormontabili.

Riusciamo a individuare 4 persone che vogliono mettersi in gioco e tra loro Salvatore, l'unico del gruppo che non solo porta a termine il tirocinio, ma che grazie all'impegno e alla costanza, arriva all'assunzione in articolo 14. Lo incominciamo a conoscere meglio, capiamo che non è bastato adeguare il laboratorio per metterlo al sicuro, perché le parole dei colleghi che non riesce a sentire, gli sguardi che non riesce a interpretare, le risate di cui non comprende l'origine (forse ridono di me??), diventano molto più pericolose dei segnali acustici che non lo avvisavano del pericolo.

Incominciamo a toccare con mano (non solo a sapere!) che una persona sorda non è una persona udente privata dell'udito ma una persona che ha strutturato un suo modo di interpretare la realtà diverso dal nostro. Arrivano i primi scontri con i colleghi, i primi scontri con la responsabile di reparto e i tentativi di capire con il prezioso intervento di Gabriella, la mediatrice dell'ENS. Illuminante è stato l'ultimo incontro dove Salvatore viene informato che la Cooperativa ospita diver-

1. Sara Ferrari coordinatrice IAL Brescia

se forme di svantaggio e che forse il modo brusco del collega o il mancato sorriso di un altro non sono rivolti a lui ma sono dovuti a loro pensieri ingombranti. Il capire che il problema non è solo lui ma che forse anche qualcun altro ha bisogno di un sorriso pare aiutarlo a rimettere il mondo "a posto" e forse (anche se è presto per dirlo) anche lui potrà essere una risorsa per qualcuno oltretutto (nelle sue idee) un oggetto di scherno.

Non so se Salvatore sarà un "successo" oppure no, non so se il duro lavoro di mantenimento darà i suoi frutti, ma so che Salvatore rappresenta per noi una sfida possibile come la rappresentiamo noi per lui.

Mi piace pensare al laboratorio come ad una palestra in cui abbiamo appreso qualcosa in più sulla disabilità e spero che altre persone possano sperimentarsi (un nuovo percorso è già stato avviato ed è in fase di valutazione) in un luogo che ora è "in sicurezza" un po' più di prima.

5. Province di Monza e Milano

Nel corso del progetto, allo scopo di confrontarsi sull'andamento e sui risultati, per le province di Monza e Milano si sono incontrati:

Simona Brambilla: coordinatrice dell'intero progetto

Chiara Monti: Ial Lombardia coordinamento progetto area Monza e Milano

Claudio Messori: Ial Lombardia

Roberta Pellegrini: Scuola Paolo Borsa

Fabiola De Tursi: Arcos Cooperativa Sociale

Barbara Venetozzi: Afol MB - Operatore Servizio Match Centri Impiego di Monza e Vimercate

Claudio Santinato: responsabile Promotori 68 prov. Monza Brianza

Valentina Tacconi: responsabile area Lavoro CO.DE.BRI Consorzio Desio Brianza

Partner coinvolti

Capofila: IAL LOMBARDIA, sede di Monza, per la parte di erogazione dei servizi individualizzati, per la progettazione dei percorsi formativi individualizzati, gestione dei Living Lab, progettazione e modellizzazione del ruolo delle RSU nella gestione della disabilità.

Partner: AFOL Monza e Brianza, il Consorzio Desio e Brianza e Scuola Paolo Borsa per la promozione negli Ambiti territoriali in cui operano, cooperativa ARCOS per la promozione e l'assunzione delle persone in art. 14. Il sostegno della CISL di Monza e Brianza sarà fondamentale per entrare in contatto con i delegati sociali formati e con le RSU locali. Dipartimento di Salute mentale e delle Dipendenze appartenente all'ASST Monza è mirato per supportare il lavoro con il target delle persone con disabilità psichica e intellettiva.

Report dell'incontro

Ad ottobre 2019 la sede IAL di Monza ha partecipato alla sperimentazione formativa promossa da CISL e CGIL e finanziata dall'ATS della Brianza sulla figura del Delegato sociale che è durata fino a metà del 2020 (è slittato il termine a causa

della pandemia) e che ha avuto l'obiettivo di valorizzare il ruolo sociale dei Delegati e delle RSU, nelle delicate azioni di prevenzione del disagio sanitario e sociale di lavoratori/trici, nonché di quelle di ascolto, orientamento e supporto nelle situazioni di difficoltà individuali.

Il primo corso si è tenuto nel territorio di Monza negli Ambiti Sociali di Vimercate e Seregno, il secondo corso si è tenuto negli Ambiti di Desio e Carate con il patrocinio del Tavolo Sistema Welfare nonché del CSV.

È stata costruita una interessante guida alla legge 68 e 10 pillole video in cui viene spiegata la norma e le altre azioni di sensibilizzazione che sono affidate ad una società di comunicazione, che, attraverso con un piano editoriale, segue anche la comunicazione social: linkedin, FB ecc.

Difficoltà:

- una certa rigidità del sindacato e difficile la condivisione dei contatti
- un problema politico nella collaborazione tra sindacati diversi
- difficoltà nella condivisione delle informazioni. Si è deciso di fare una nuova riunione per riaprire la collaborazione
- il delegato sociale è colui che accoglie tutti i temi del disagio, non solo quella delle persone con disabilità

Le azioni svolte

- Definizione dei contenuti degli strumenti promozionali destinati alle RSU.
- Organizzazione delle visite aziendali con il Promotore 68 e con i partner locali per promuovere gli strumenti normativi attuali; è stato avviato da poco perché è arrivato un nuovo responsabile promotori 68.
- Presa in carico delle persone ed erogazione dei servizi individuali.
- Azione di formazione professionalizzante e con il supporto della piattaforma G.I.A.N.O al lavoro un percorso informatico per la formazione nell'ambito delle pulizie, progettata con lo spaccettamento dei compiti che prevede l'inserimento per 6-7 persone in ogni corso. Ne sono stati fatti due a Milano e uno a Monza, in particolare a Desio presso Codebrì. I partner hanno segnalato utenti che sono stati presi in carico da DEA e che hanno svolto il corso a Desio. Hanno partecipato soggetti psichici e con sindrome di down. Un soggetto è stato inserito e assunto in Codebrì servizi.

- Attivazione degli inserimenti lavorativi con la metodologia del Living lab – È stato identificato un soggetto a cui rivolgere l'azione l'Associazione Calcio Monza, dove è stata inserita una persona con disabilità in carico a DEA

PLUS

Il numero delle persone seguite è stato raggiunto.

Forte integrazione con la figura del Promotore 68 della Provincia di Monza, nel rapporto con le aziende, rispetto alle altre Province.

Collaborazione con il CPS di Monza per le persone prese in carico in D.E.A.

MINUS

Difficoltà a trovare le aziende disponibili al living lab, tale difficoltà sembra anche legata al tempo che l'azienda deve dedicare, che è spesso un nodo critico.

Bisogna fare incontri in azienda con i Promotori 68, per avere rapporti più stretti.

AFOL ha inserito nel file aziende di Fond. Cariplo le aziende che hanno incontrato on line, un inserimento complesso e lungo.

Il corso rivolto ai Delegati non è partito. Con i Delegati sociali dobbiamo solo collaborare, informarli e in caso formarli sulla disabilità e L. 68/99. Si sono riscontrate difficoltà significative.

Al sottolinea l'importanza di sensibilizzare le aziende al tema del mantenimento del lavoro.

Per i contatti con le aziende, sarebbe stato utile avere in mente le persone da segnalare.

Afol, Borsa e Codebrì sono stati coinvolti per la sensibilizzazione e la promozione del progetto.

5.1 La formazione attraverso la piattaforma G.I.A.N.O. al lavoro

Percorso sperimentale nella Città Metropolitana di Milano e nella provincia di Monza

La piattaforma informatica denominata **"G.I.A.N.O. al lavoro"** (Gestione Integrata di Apprendimenti Nuovi Orientati al lavoro), ha permesso al gruppo un apprendimento oltre il metodo delle lezioni frontali in una situazione simulata

d'aula.

Attraverso 3 laboratori per addetti alle pulizie 18 corsisti hanno appreso i compiti professionali attraverso la fruizione in forma di immagini e di file audio/visivi sottotitolati, riproducendo il testo scritto e la visualizzazione delle operazioni da compiere.

Gli spazi sono stati attrezzati tecnologicamente in via F.lli Bressan a Milano. La prima sessione del corso si è avviata grazie alla collaborazione con l'Associazione Genitori Persone Down per i primi sei corsisti; per il secondo gruppo composto da persone con disabilità psichica, le segnalazioni sono avvenute attraverso la rete dei partner territoriali di Milano; il terzo gruppo si è svolto sul territorio di Monza e Brianza nello spazio dedicato del Consorzio Desio Brianza.

Il progetto, attivato preventivamente con la distribuzione ai 18 corsisti della dispensa ridotta "CORSO ADDETTO PULIZIE" ne ha visto la sua verifica al fine di predisporre il percorso formativo adatto con "G.I.A.N.O. al Lavoro", composto da 5 moduli per i 3 corsi (4 da 7 ore e 1 da 4 ore) col metodo "Codice COLORE-4.0." per un totale di 32 ore ciascuno rivolte a 6 persone disabili in un ambiente di circa 200 metri cubi (44 mq. x h 4,40 m. con 3 touchscreens a parete, 1 video-proiettore e 6 scrivanie) nel rispetto delle norme.

Il percorso sperimentale ha permesso d'inserire i vari ambiti lavorativi prescelti nella piattaforma, ha scomposto le mansioni per la qualifica di addetto alle pulizie, usando la metodologia dell'*Inclusive Job Design* e individuando attività semplici, "elementari", estrapolate dai processi lavorativi già in essere, creando posizioni di lavoro nuove e "liberando" quelle esistenti dalle attività più semplici. Quanto acquisito dai corsisti si è poi applicato nelle fasi dei tirocini in situazione lavorativa c/o le aziende partner, le cooperative sociali e le altre aziende del territorio mature socialmente che hanno ospitato i disabili deboli, permettendo vantaggi reciproci sia per l'azienda che per i lavoratori protagonisti del processo di inclusione.

Tutte le azioni hanno visto la presenza dei tutor, che hanno offerto una relazione di aiuto significativa.

Si sta verificando la possibilità di rinnovare il modello “**G.I.A.N.O. al lavoro**” attraverso **la realtà virtuale** così da poter proporre una formazione innovativa, coinvolgente ed efficace per costruire con le persone più fragili una positiva esperienza di formazione-lavoro, scoprendo la possibilità di utilizzare simulazioni virtuali adatte a sviluppare l’apprendimento. La valutazione effettuata ha permesso di verificare che il costo di tale trasformazione fosse troppo elevato.



5.2 La sperimentazione del Living Lab¹

La metodologia del Living Lab, già testata con successo da IAL per il sostegno delle persone non udenti nella grande distribuzione Tigros, è stata proposta anche nel progetto DEA, con un target diverso, persone con disabilità psichica (mentale e intellettiva).

Il Living Lab prevede il coinvolgimento attivo dei referenti aziendali, dei lavoratori del reparto/area e delle RSU, in cui la persona con disabilità è stata inserita, e dalla persona stessa; esso garantisce il supporto reale e concreto all’inserimento delle persone disabili «deboli». Possono aiutare a raggiungere il successo occupazionale.

1. Ha progettato ed attuato il Living lab Isabella Ippoliti, psicologa del lavoro, consulente di IAL. Ha collaborato Giulia Messori di IAL

Il mantenimento al lavoro prevede interventi nelle fasi cruciali quali l'accoglienza e l'affiancamento; esso necessita che si attivi la responsabilità di tutti gli attori, curando la comunicazione e il dialogo per individuare criticità, miglioramenti dei processi, organizzazione dei compiti professionali e la gestione del ruolo lavorativo della persona con disabilità.

Le azioni previste nella attuazione del living lab sono un incontro preparatorio con il Diversity Inclusion, se presente e/o Responsabile dell'ufficio, (che svolge di solito le mansioni di tutor aziendale) e altri colleghi che interagiscono con il lavoratore o la lavoratrice con disabilità.

Si tratta di comprendere se vi è stata una eventuale esperienza di inserimenti di persone con disabilità, di descrivere la persona con disabilità e di condividere la mansione ricoperta e delle attività che essa prevede. Molto importante è l'analisi del clima lavorativo e della cultura del lavoro dell'azienda e del reparto. Viene osservato il luogo di lavoro, desk, open space, smart working, tecnologie assistive, sottotitolazione, trascrizione automatica.

Cura è posta da un approccio ergonomico, per comprendere eventuali ostacoli e opportune soluzioni, nella valutazione del microclima aziendale, orario di lavoro, carichi di lavoro, postura, accessibilità dei luoghi, barriere architettoniche e comunicative; la valutazione della presenza di pausa caffè, bar o macchine erogatrici, spazi verdi, spazio lunch, condivisione con gli altri colleghi. Sono previsti briefing aziendali, dove e come si svolgono, per quanto tempo.

Lo strumento più efficace per la raccolta di questi dati è il Focus group, nel quale partecipano il responsabile del personale, i colleghi di lavoro e il tutor aziendale. Il focus group è un'intervista di gruppo in cui l'intervistatore, detto anche moderatore, conduce l'intervista su un gruppo composto da un numero limitato di soggetti (da un minimo di 6 ad un massimo di 10-12). È un metodo particolarmente utile per esplorare in modo approfondito le opinioni, gli atteggiamenti o i comportamenti delle persone coinvolte. Non è un incontro di valutazione ma di condivisione qualitativa dell'andamento dell'inserimento lavorativo.

Gli argomenti che possono essere trattati nel focus, che ha l'obiettivo di sostenere un processo di integrazione lavorativa, sono l'analisi dei punti di forza e pun-

ti di debolezza (offerta di spunti per stimolare la conversazione), i momenti di partecipazione degli altri lavoratori all'inserimento della persona con disabilità, i contenuti della comunicazione ai colleghi (che cosa è stato comunicato e come: passaparola, mail aziendale, intranet, pausa caffè, riunione con l'H R).

Si identificano la cultura e pregiudizi sulla disabilità, le esperienze già vissute (per esempio, prima volta, molte esperienze negli anni)

Si verifica l'ambiente di lavoro (per esempio, outdoor, Indoor, da remoto) micro-clima, sopralluogo; quali tecnologie utilizza e chi aiuta la persona con disabilità in azienda per facilitare l'apprendimento. Vengono analizzati i compiti che compongono la mansione, se è prevista la partecipazione a momenti di formazione on the job (per esempio, nessuno, da solo, con l'ausilio di un tutorial, oppure c'è una persona di riferimento).

Importante è valutare se ci sono momenti di monitoraggio interno (per esempio, una volta alla settimana, 1 volta al mese, ecc.); il tutor aziendale per quali caratteristiche è stato scelto? (per esempio, perché non c'era nessun altro, ha già avuto esperienza in passato, è molto empatico e disponibile).

Sintesi del focus group svolto presso la sede del Monza Calcio, luogo di lavoro del soggetto inserito

Il focus group, presso la società Calcio Monza, ha avuto lo scopo di riflettere sull'inserimento lavorativo di D., persona con disabilità fisica inserita al Monza dal mese di aprile 2022.

Partecipano al focus group in presenza il Manager Risorse Umane e servizi Fininvest, la responsabile inserimenti lavorativi di IAL, la psicologa che ha progettato il percorso e la Manager delle infrastrutture del Monza Calcio on line.

D. è una persona con disabilità fisica e svolge al momento un lavoro a tempo determinato part time. Il focus è finalizzato a delineare i passaggi che hanno portato a buon fine l'inserimento di D. Dal mese di aprile D. è stata inserita con gradualità ai compiti richiesti dalla mansione.

La postazione attuale, in fase di transizione, è ubicata all'esterno nella guardiola dello stadio.

D. svolge compiti di accettazione e accoglienza dei fornitori, ingresso delle persone e gestisce le pratiche per l'accesso allo stadio.

D. è una persona molto bene inserita, ha buoni rapporti con il personale, in particolare con il collega che si trova nella sua stessa postazione. La Responsabile, persona di grande esperienza professionale, si ritiene soddisfatta dell'inserimento di D. e afferma che prossimamente ci sarà un cambiamento di postazione in quanto verrà costruito un luogo di accoglienza dedicato; ci sarà un bancone di front office, un posto per il pc, un telefono di servizio che faciliti lo svolgimento delle attività. Solo quando allestiranno la nuova reception D. potrà iniziare ad utilizzare il pc.

Da parte dell'azienda si ravvisa la necessità di un supporto formativo rivolto a D. riguardante la comunicazione assertiva e l'empowerment, che le permetta di acquisire una maggiore consapevolezza delle proprie potenzialità e del proprio agire. D. appare una persona molto timida e riservata e un buon affiancamento sul fronte della comunicazione potrebbe diventare un valido aiuto per rinforzare la proattività della lavoratrice.

Durante il focus, attraverso l'utilizzo di alcune parole chiave quali disabilità, cultura ed eventuali pregiudizi, entrambi i responsabili hanno affermato che per loro le persone sono tutte uguali quando si lavora, sembra che non si fermino allo svantaggio pur riconoscendolo e rispettandolo.

Alla domanda se ci sono stati momenti di formazione on the job i responsabili affermano che c'è una persona di riferimento, un tutor aziendale dedicato a supportare D.. Abbiamo avuto la possibilità di intervistarlo e ci ha confermato la corretta integrazione di D.; ritiene comunque importante un tutoraggio per il mantenimento del posto di lavoro, con cadenza mensile soprattutto in previsione del cambiamento della nuova reception. Da un punto di vista ergonomico la postazione di lavoro appare adeguata e conforme per quanto riguarda l'illuminazione e l'abitabilità, non è stato possibile verificare la temperatura del luogo;

sicuramente, essendo una struttura prefabbricata, potrebbe presentare qualche elemento critico per la dispersione termica. L'adeguamento del luogo di lavoro, già previsto, con la costruzione di una nuova reception, permetterà indici micro-climatici adeguati a seconda della stagionalità.

6. Conclusioni

Il progetto D.E.A. Disability Employment And inclusion è stato per me una fonte di stimoli particolarmente interessante.

L'iniziale analisi dei bisogni dei quattro territori coinvolti ha visto il significativo contributo di ciascun servizio per il collocamento mirato, presente nelle quattro province. Gli operatori IAL si sono confrontati con tutti i responsabili e il progetto è stato costruito adattandosi ai bisogni delle persone con disabilità iscritte in ciascuna Provincia; una attenzione particolare è stata rivolta alla rappresentazione del mercato del lavoro e dei suoi bisogni, per poter costruire un percorso modulato ed efficace.

Il confronto dei contenuti del progetto di ciascuna provincia, mi ha consentito di identificare le differenze senza perdere di vista i processi più innovativi.

PROVINCIA DI VARESE

Nel territorio di **Varese** i dati disponibili raccolti hanno permesso la progettazione e l'attuazione di un'isola formativa con l'azienda Tigros S.p.A, leader della grande distribuzione organizzata. La qualità raggiunta da questa esperienza formativa, che ha visto l'attuazione di due sessioni, è stata significativa ed è documentata dalle osservazioni raccolte durante il focus group rivolto alle persone con disabilità inserite nell'isola.

Una attenzione particolare è stata la scelta del luogo: uno spazio autonomo ma centrale nel grande magazzino; i partecipanti a turno si sono occupati anche della pulizia del luogo e questa cura dello spazio ha aumentato nei ragazzi il senso di responsabilità e di appartenenza. La presenza costante della tutor ha permesso al personale di Tigros di avere un riferimento e ha offerto una relazione d'aiuto significativa, che i ragazzi hanno molto apprezzato.

Evoluzione dell'Isola formativa

Insieme alla tutor e alla coordinatrice abbiamo riflettuto sulla possibile evoluzione dell'isola formativa. Sarebbe interessante costruire una stabilizzazione del LUOGO ISOLA nel quale si attivi uno Sportello di Ascolto, aperto alle persone con disabilità assunte, per garantire un supporto al mantenimento del posto di lavoro. Tale azione potrebbe essere rivolta a tutti i dipendenti Tigros che percepiscono difficoltà/problematiche nella produttività lavorativa e nella qualità della vita personale, difficoltà che si sono ampliate durante il Covid. Ognuno di noi si può trovare ad affrontare difficoltà in ambito personale, familiare, finanziario, lavorativo. A fronte di tale situazione, si può progettare una relazione di aiuto per focalizzare il proprio disagio, esserne consapevole, individuare le proprie risorse ed acquisire delle strategie per affrontarlo.

Infine essere presenti in azienda eviterebbe anche un intervento SOS nei confronti delle persone con disabilità inserite, spesso tardivo, che difficilmente trova una soluzione. Riconoscere per tempo una difficoltà può permettere un supporto alla persona e all'azienda tempestivo ed efficace.

L'obiettivo è che persone con disabilità e persone cosiddette "normali" trovino un luogo, l'Isola, che sia utile per tutti.

PROVINCIA DI BRESCIA

Nel territorio di **Brescia** l'approfondimento della situazione del mercato del lavoro ha visto emergere un problema riguardante le persone sorde, i luoghi di lavoro non sono adeguati in termini di sicurezza. Sono poche, infatti, le aziende bresciane che utilizzano sistemi visivi di segnalazione dei pericoli, questo esclude a priori la persona sorda dall'inserimento lavorativo.

La stessa problematica viene riferita dalle cooperative locali che preferiscono lavorare prevalentemente con persone con disabilità psichica/intellettuale perché non hanno i laboratori a norma per ospitare i sordi. Durante il progetto la cooperativa La Fontana ha modificato i suoi laboratori, in modo da renderli accessibili alle persone sorde, soprattutto per garantire loro la sicurezza del luogo di lavoro. La pandemia ha causato distanziamento sociale e reso obbligatorio l'uso di dispositivi di protezione individuale. Tali misure hanno influenzato e reso più difficile il riconoscimento delle emozioni altrui; naso e bocca coperti da una mascherina o da una sciarpa hanno amplificato le difficoltà che le persone sorde

hanno nella comunicazione, poiché molti di loro utilizzano la lettura labiale.

Diverso è stato il rapporto con la coop Il Gabbiano, che ha una storia più legata alla disabilità psichica, al suo interno c'è dal 2007 una comunità per i soggetti psichiatrici. Le persone con disabilità che hanno partecipato sono state selezionate dalla comunità della cooperativa; in questo caso quindi si è lavorato con soggetti affetti da patologie psichiatriche.

Per quanto riguarda la campagna di comunicazione, il coinvolgimento degli studenti della Accademia S. Giulia ha consentito la produzione di materiali interessanti.

Evoluzione della creazione della rete

Il progetto ha consentito un approfondimento della conoscenza di alcune cooperative e dei servizi del territorio. La presenza di persone sorde ha consentito di acquisire una maggiore professionalità nella gestione della relazione con tale disabilità.

Il rapporto con il Collocamento Mirato della Provincia si è modificato e sarà per IAL fondamentale sia per il miglioramento della relazione con il mercato del lavoro che per l'identificazione di soggetti a cui rivolgere nuove azioni.

PROVINCE DI MILANO E MONZA

Nei territori di **Milano** e **Monza**, ad ottobre 2019 la sede IAL di Monza ha partecipato alla sperimentazione formativa promossa da CISL e CGIL e finanziata dall'ATS della Brianza sulla figura del Delegato sociale che è durata fino a metà del 2020 (è slittato il termine a causa della pandemia) e che ha avuto l'obiettivo di valorizzare il ruolo sociale dei Delegati e delle RSU, nelle delicate azioni di prevenzione del disagio sanitario e sociale di lavoratori/trici, nonché di quelle di ascolto, orientamento e supporto nelle situazioni di difficoltà individuali. Nel primo corso sono state formate 12 persone, non 40 come erano previste; questo ha determinato la non attuazione della successiva formazione da rivolgere ai delegati sociali, prevista dal progetto DEA. Il secondo corso sta per concludersi. In questi due territori si è attuata la formazione attraverso la piattaforma informatica denominata "**G.I.A.N.O. al lavoro**" (Gestione Integrata di Apprendimenti Nuovi Orientati al lavoro), ha permesso al gruppo un apprendimento oltre il me-

todo delle lezioni frontali in una situazione simulata d'aula.

Si è inoltre attuata la sperimentazione del Living Lab rivolta a soggetti già inseriti in azienda, una attività a sostegno della persona con disabilità, che vede protagonista anche l'azienda nella quale lavora.

Evoluzioni immaginate

Le visite aziendali con il Promotore 68 e con la rete dei partner locali sono da aumentare, in modo da lavorare in rete, anche nella relazione con il Mercato del Lavoro.

È importante la costruzione di nuovi strumenti per la formazione professionalizzante.

Il Living Lab. L'azione prevista nel progetto è molto interessante: essa assume il presupposto che l'inserimento lavorativo non sia solo un processo che si chiude al momento dell'assunzione, ma che occorre garantire all'azienda una azione di sostegno, prevedendo momenti di confronto e supporto anche nelle fasi successive, sia nei confronti del lavoratore che dell'azienda.

Quali difficoltà sono emerse? È stato rilevante il problema del tempo che le aziende desiderano o possono permettersi di dedicare ad un lavoratore. Spesso le aziende richiedono un intervento quando le difficoltà sono significative e il lavoro di sostegno diventa quindi poco efficace perché tardivo rispetto all'emersione di primi segnali di disagio da parte del lavoratore e/o dei suoi colleghi. Ritengo che sia opportuno che in fase di negoziazione con l'azienda si possa definire il patto di collaborazione prevedendo l'azione di supporto al mantenimento del posto di lavoro.

UNA SINTESI SUGLI OUTPUT DI PROGETTO

La valutazione ha dato esiti sui seguenti output:

– **Il numero persone raggiunte** è molto interessante, considerando il periodo di estrema difficoltà determinato dal Covid-19. La pandemia ha inevitabilmente e profondamente cambiato la natura delle nostre interazioni quotidiane, costringendoci ad ampliare il contatto online, che ha creato molte difficoltà in alcuni soggetti da noi seguiti. Alcuni dati interessanti sulle 70 persone da noi raggiunte, sono 32 donne e 38 uomini con disabilità diverse: 33 persone con disabilità

psichica, 15 con disabilità cognitiva, 6 con disabilità sensoriale e 4 motoria. Dodici persone hanno altri tipi di disabilità e 4 non risponde.

Il maggior numero di persone si colloca tra l'anno di nascita 1990 e il 2001:

ANNO NASCITA Tra il 1990 e il 2001	ANNO NASCITA Tra il 1970 e il 1979	ANNO NASCITA Tra il 1980 e il 1989	ANNO NASCITA Tra il 1959 e il 1969
33	15	11	7

Il target raggiunto vede un numero elevato di persone giovani – adulte.

La percentuale di invalidità

Dal 100% all'80%	Dal 70% al 79%	Dal 60% al 69%	Dal 46% al 50%	NR
27, di cui 9 al 100%	21	9	8	5

Il maggior numero di persone coinvolte ha una disabilità tra il 100%, e l'80%; ciò sottolinea che nel progetto D.E.A è stata data priorità alle persone più fragili, confermata anche dal dato riguardante la tipologia di disabilità: sono soggetti con disabilità psichica 33 persone, con disabilità cognitiva 15 persone, 6 soggetti hanno difficoltà sensoriale, 4 motoria e 12 hanno altre disabilità.

– **Il processo di collaborazione con i servizi sociali, con i servizi alla salute mentale, con le associazioni di persone con disabilità e le agenzie sociali presenti sul territorio** è un output di progetto solo parzialmente raggiunto per la diversità dei territori e la cultura della rete diversa in ciascuna provincia.

– **I cambiamenti immediati valutati dalle persone con disabilità**, la quasi totalità dei soggetti ha migliorato il proprio approccio alle relazioni esterne dopo la frequentazione dei corsi o delle esperienze di tirocinio e di lavoro.

– **I cambiamenti valutati dagli operatori**, che riconoscono l'utilità del percorso. La valutazione complessiva è quella di un percorso utile per le persone seguite. L'innovazione di alcune attività: per Varese l'isola formativa presso Tigros è stata significativa e ricca di competenze ben spese, per Brescia il contatto con le persone sorde ha consentito l'ampliamento delle conoscenze degli operatori e la comprensione di alcune specifiche caratteristiche delle persone. Per Monza il

progetto ha agevolato l'integrazione con la figura del Promotore 68 nel rapporto con le aziende e la collaborazione con il CPS; a Milano si è attuata la formazione con la piattaforma G.I.A.N.O. un percorso informatico per la formazione nell'ambito delle pulizie, progettata con lo spaccettamento dei compiti, due edizioni a Milano e una a Monza.

I processi di accompagnamento al lavoro del progetto D.E.A. hanno mirato a garantire un "buon lavoro"¹ per le persone con disabilità attraverso proposte formative e tirocini aziendali, concordando con le aziende i profili professionali e supportando le persone nella fase di inserimento e nel mantenimento del proprio lavoro.

Il lavoro, per la persona con disabilità, non è soltanto attività produttrice di reddito, ma una realizzazione esistenziale; infatti, attraverso il lavoro, tende ad obiettivi quali il possesso di un ruolo sociale attivo, una maggiore autonomia psicologica e la sopravvivenza economica.

Perciò è particolarmente importante accompagnare il forte cambiamento emotivo e psicologico che l'integrazione lavorativa determina. La volontà di cambiare deve innanzitutto partire dalle persone; per questo è così importante supportare bene la motivazione, composta da tanti elementi: affrancamento economico, ma anche sociale, psicologico, emotivo.

Il corretto abbinamento "uomo - ruolo lavorativo" è un altro tema scottante, che esige professionalità e pazienza, calcolo delle opportunità e rispetto delle caratteristiche del soggetto.

L'operatore e l'ente inviante devono interagire con l'azienda, con il sistema di relazioni con cui la persona con disabilità deve misurarsi; a volte la fretta, la superficialità ed anche l'oggettiva mancanza di risorse creano non pochi problemi. Operatori strumentati da criteri corretti e mirati, interagendo con tutte queste forze (la persona, il suo mondo familiare, l'azienda e il clima relazionale lì presente, le altre risorse del territorio), con cuore e con cura, senza onnipotenza, tenendo conto dell'utilità di ogni tassello, portano a realizzare quella che ormai è una parola scontata ma troppo importante per essere mutuata da altri termini, cioè l'integrazione.

1. Ho tratto riflessioni e spunti dalla mia lunga esperienza professionale, riassunta nel libro scritto a quattro mani "Dal miraggio al percorso: l'integrazione lavorativa delle persone disabili" Sottotitolo "I lavoratori, le aziende, i problemi e le soluzioni nella pratica quotidiana" di Rossana Bolchini, Lucilla Castellazzi, Gregorio Mazzonis, Giulia Noris Ed. Del Cerro

La persona con disabilità deve conoscere, vedere, comunicare con il prodotto finale del suo lavoro, per far nascere quella identificazione positiva con esso, che gli permette di ritrovare slancio per continuare, per cooperare.

La professionalità, l'attenzione a muoversi in queste relazioni garantisce la tenuta e l'ispessirsi della motivazione che diventa meno generica e confusa: la persona con disabilità non deve far piacere a qualcun altro quando lavora, deve crederci lui, cogliere il significato profondo di questa attività, che può avere una potenza esistenziale inimmaginabile.

Quando svolgo attività di formazione ai tutor, che accompagnano i processi di integrazione lavorativa delle persone con disabilità al lavoro, consiglio sempre di incontrarle un anno dopo l'assunzione: il successo del nostro lavoro lo si vede sui loro volti, su come si pongono nella relazione, con la loro adultità raggiunta, con la soddisfazione dipinta sul volto. Questi momenti ripagano loro e noi di tutta la fatica e la frustrazione che noi e loro possiamo avere provato.

Ringraziamenti

Un grazie sentito al gruppo di IAL Lombardia che mi ha affiancato:
a Paola Colombo Responsabile Politiche attive del lavoro, a Simona Brambilla Coordinatrice del Progetto D.E.A., a Claudio Messori consulente esperto politiche attive del lavoro, a Chiara Monti e a Giulia Messori di IAL per il lavoro con le Province di Milano e Monza, a Isabella Ippoliti per il Living lab, a Sara Ferrari di Ial per la Provincia di Brescia, a Noemi Sangiorgio per l'Isola formativa di Saronno. Grazie a tutti i tutor che con il loro lavoro i permettono una relazione di aiuto significativa nei percorsi di integrazione lavorativa avviati.

Un Grazie particolare alle persone inserite dal nostro progetto, che ho incontrato e che mi hanno offerto riflessioni molto utili; a loro un grande augurio di un BUON LAVORO!

Il progetto D.E.A. Disability Employment And inclusion aveva tra gli obiettivi quello di promuovere interventi innovativi per aumentare le opportunità occupazionali delle persone con disabilità in un'ottica di crescita e di ritorno al lavoro, valorizzando le sinergie tra servizi pubblici preposti al collocamento mirato, servizi socio-sanitari, enti di formazione, cooperative ed associazioni.

Le azioni che il progetto ha svolto sono la sperimentazione di percorsi di inserimento lavorativo con metodologie innovative per aumentare la qualità e la continuità nel tempo dell'occupazione delle persone con disabilità.

Obiettivo primario era il diminuire le attuali scoperture aziendali nel settore privato, sperimentando un'azione di collaborazione con la nuova figura del Promotore legge 68, offrendo strumenti e informazioni per rivalutare le possibilità di aiuto e supporto che i servizi possono offrire nell'inserimento delle persone con disabilità.

Giulia Noris, psicologa, è esperta di integrazione lavorativa delle persone con disabilità. Da molti anni opera come consulente sia per i servizi di inserimento lavorativo che per le associazioni. È autrice di articoli, ricerche e pubblicazioni sul tema del rapporto tra mondo della disabilità e il lavoro. Svolge ricerche qualitative, valutazioni e modellizzazioni di progetti e servizi.

