

**Osservatorio persone con disabilità ed il lavoro
- 2022**

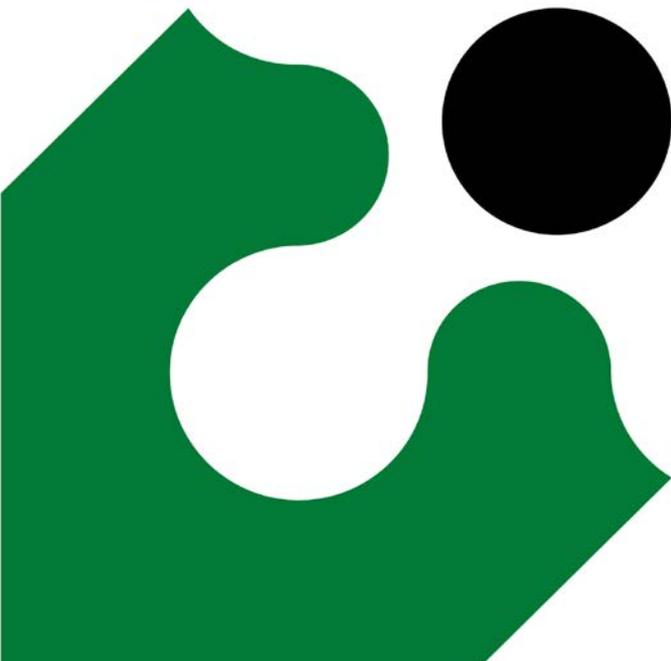
Cod.221309OSS

Rapporto finale

Settembre 2023



Direttore scientifico: Raffaello Vignali
Dirigente responsabile: Raffaello Vignali
Responsabile di progetto: Federico Rappelli



Osservatorio persone con disabilità ed il lavoro - 2022–

Rapporto finale - Cod.221309OSS

DG Formazione e Lavoro

Gruppo di lavoro tecnico: Andrea Cremonesi, Regione Lombardia

Dirigente responsabile: Monica Mussetti, Regione Lombardia

PoliS-Lombardia

Struttura Ricerca Economica, Sociale e Territoriale

Dirigente di riferimento: Raffaello Vignali

Gruppo di ricerca:

Federico Rappelli - coordinatore senior di ricerca – Project Leader

Sara Maiorino

Team di ricerca:

Francesco Giubileo

Alberto Vergani

Si ringrazia per la collaborazione Marina Borodi

Con il contributo di MBS, assistenza tecnica della Direzione Generale per l’Osservatorio persone con disabilità e il lavoro.

In particolare per il capitolo 1 (“Inquadramento normativo”) e per i dati utilizzati per le elaborazioni.

Pubblicazione non in vendita.

Nessuna riproduzione, traduzione o adattamento

può essere pubblicata senza citarne la fonte.

Copyright © PoliS-Lombardia



PoliS-Lombardia

Via Taramelli, 12/F - 20124 Milano

www.polis.lombardia.it

I lavori pubblicati riflettono esclusivamente le opinioni degli autori, senza impegnare la responsabilità di PoliS-Lombardia.

Sommario

1	Inquadramento normativo.....	8
1.1	L'inquadramento normativo nazionale.....	8
1.1.1	La Legge 68/99.....	8
1.1.2	Il Decreto Legislativo n. 151/2015 e la Legge delega 227/2021.....	8
1.1.3	Le Linee guida in materia di Collocamento Mirato delle persone con disabilità	9
1.2	Inquadramento normativo regionale.....	9
1.2.1	La Legge Regionale 13/03.....	9
1.2.2	La convenzione art. 14.....	10
1.2.3	Le politiche attive per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità	11
1.2.4	Dote Unica Lavoro Persone con disabilità.....	12
1.2.5	Dote Impresa	13
1.2.6	Azioni di rete ambito disabilità.....	16
1.2.7	Promotore 68	18
1.2.8	Orientamento al lavoro per giovani con disabilità	19
1.2.9	Azione di Sistema sperimentale – accompagnamento al lavoro di giovani con disturbo dello spettro autistico.....	19
1.2.10	Azione di Sistema sperimentale – cittadinanza digitale, competenze digitali per disabili disoccupati.....	19
1.2.11	Progetto Lavoro Inclusivo.....	20
2	I dati del Collocamento mirato: un'analisi regionale e provinciale.....	21
2.1	Gli iscritti stock a livello regionale	21
2.1.1	Anzianità di iscrizione	22
2.1.2	Grado di disabilità.....	24
2.1.3	Per età	25
2.1.4	Per titolo di studio	26
2.1.5	Iscritti per tipologia di invalidità.....	28
2.2	Iscritti stock a livello provinciale	32
2.3	Esiti occupazionali degli iscritti al collocamento	35
3	Analisi longitudinale degli iscritti al Collocamento mirato.....	39
3.1	Il quadro metodologico del monitoraggio longitudinale	39
3.2	Iscritti 2017 al collocamento mirato	40

3.3	Quanti iscritti lavorano nel 2018 e 2022	43
3.4	Prospettiva longitudinale dedicata agli esiti occupazionali	48
3.4.1	L'evoluzione dello stato occupazionale nel corso degli anni	48
3.4.2	Quali caratteristiche influenzano l'occupabilità? Un tentativo di identikit dei "mai impiegati" e l'analisi dell'effetto delle variabili	49
3.4.3	I cambi di lavoro e la tipologia contrattuale.....	51
3.5	Conclusioni relative all'analisi sperimentale	54
4	Le interviste in profondità	55
4.1	Premessa	55
4.2	Il punto di vista degli enti del Terzo Settore (cooperative di Tipo B).....	55
4.3	Il punto di vista degli operatori del Collocamento Mirato presso i Centri per l'Impiego..	64
4.4	Il punto di vista dei Promotori (e delle Promotrici) della legge 68/1999.....	73
4.5	Le interviste alle Associazioni	80
4.6	Conclusioni: alcuni spunti di prospettiva	82
5.	Un approfondimento sugli avviamenti in convenzione ex art. 14 DLgs 276/03	85
	Allegati e appendici	1
	Appendice	1
	I. Traccia di intervista per le associazioni delle persone con disabilità (durata indicativa di 1 ora al massimo)	1
	II. Schema delle interviste	2
	III. Tabella numero dati mancanti nel dataset di analisi longitudinale collocamento mirato, per variabile	3
	Allegato	3
	I. Database L.68/99 per gli anni 2018 (parziale), 2019, 2020 e 2021 ricostruito	3

Indice delle tabelle

Tabella 1 - Rapporto dipendenti/assunzioni obbligatorie.....	8
Tabella 2 - Iscritti al collocamento mirato per genere	40
Tabella 3 - Iscritti al collocamento mirato per genere e titolo di studio.....	40
Tabella 4 - Iscritti al collocamento mirato per genere e classe di età.....	41
Tabella 5 - Iscritti al collocamento mirato per genere e nazionalità.....	41
Tabella 6 - Iscritti al collocamento mirato per genere e % disabilità.....	41
Tabella 7 - Iscritti al collocamento mirato per genere e Stato Civile	42
Tabella 8 - Iscritti al collocamento mirato per genere e numero di figli/persone a carico.....	42
Tabella 9 - Iscritti al collocamento mirato per genere e durata della disoccupazione	42
Tabella 10 - Iscritti al collocamento mirato per % disabilità e durata della disoccupazione	43
Tabella 11 - Esito occupazionale per genere. Anno 2018 e 2022	44
Tabella 12 - Esito occupazionale per Titolo di studio. Anno 2018 e 2022	44
Tabella 13 - Esito occupazionale per Classe di età. Anno 2018 e 2022.....	44
Tabella 14 - Esito occupazionale per Nazionalità. Anno 2018 e 2022	45
Tabella 15 - Esito occupazionale per % Disabilità. Anno 2018 e 2022	45
Tabella 16 - Esito occupazionale per Stato civile. Anno 2018 e 2022	45
Tabella 17 - Esito occupazionale per numero di figli/persone a carico. Anno 2018 e 2022	46
Tabella 18 - Esito occupazionale per durata della disoccupazione. Anno 2018 e 2022	46
Tabella 19 - Esito occupazionale per tipologia contrattuale. Anno 2018 e 2022	46
Tabella 20 -Analisi degli occupati per orario di lavoro e genere. Anno 2018 e 2022	47
Tabella 21 -Le prime dieci qualifiche professionali. Anno 2018 e 2022.....	47
Tabella 22 -Percentuale di coloro che risultavano occupati alla fine di ognuno degli anni considerati, tra coloro che erano già occupati alla fine dell'anno t, t-1, t-2, t-3 e t-4. Anni 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022.....	48
Tabella 23 -Percentuale degli occupati alla fine dell'anno y che risultano occupati anche alla fine dell'anno x	48
Tabella 24 -Caratteristiche dell'intero campione e dei mai impiegati al 31.12 a confronto.	49
Tabella 25 - Numero di cambi di lavoro al 31.12 di ogni anno. 2018-2022	51
Tabella 26 -Caratteristiche dell'intero campione e di coloro che hanno avuto almeno tre lavori nel corso dei 5 anni considerati	52
Tabella 27 -Caratteristiche dell'intero campione e di coloro che hanno un contratto a tempo determinato.....	52
Tabella 28- Assunzioni convenzione ex articolo 14. 2019-2021. Lombardia	85
Tabella 29 - Lavori delle persone con disabilità impiegate tramite le convenzioni articolo 14, per provincia. 2022. Lombardia.....	87

Indice dei grafici

Grafico 1– Persone iscritte al CM disponibili a lavorare – Lombardia – al 31.12 - *Alcuni totali provinciali per alcuni anni sono mancanti.....	22
Grafico 2 – Anzianità di iscrizione al CM – Disponibili a lavorare – Lombardia nel suo insieme - Proporzioni fatto 100 il totale al 31.12 per le provincie che hanno comunicato il dato; 2018, 2019, 2020 e 2021.....	23
Grafico 3 - Anzianità di iscrizione al CM – Disponibili a lavorare e altri – Lombardia nel suo insieme - Proporzioni fatto 100 il totale al 31.12 per le provincie che hanno comunicato il dato; 2018 (anello interno) e 2021 (anello esterno)	24
Grafico 4 – Iscritti al CM per grado di disabilità – Lombardia nel suo insieme - Proporzioni fatto 100 il totale al 31.12 per le provincie che hanno comunicato il dato; 2018, 2019, 2020 e 2021	25
Grafico 5 - Iscritti al CM per grado di disabilità – Lombardia nel suo insieme - Proporzioni fatto 100 il totale al 31.12 per le provincie che hanno comunicato il dato; 2018, 2019, 2020 e 2021	26
Grafico 6 - Iscritti al CM per grado di disabilità – Lombardia nel suo insieme - Proporzioni fatto 100 il totale al 31.12 per le provincie che hanno comunicato il dato; 2019, 2020 e 2021	27
Grafico 7 - Iscritti al CM per grado di disabilità – Lombardia nel suo insieme - Proporzioni fatto 100 il totale al 31.12 per le provincie che hanno comunicato il dato; 2019, 2020 e 2021 (esclusi ISCEDO e Non classificati)	28
Grafico 8 - Iscritti al CM per tipologia di disabilità – Lombardia nel suo insieme - Proporzioni fatto 100 il totale al 31.12 per le provincie che hanno comunicato il dato; 2019, 2020 e 2021	29
Grafico 9 - Iscritti al CM per tipologia di disabilità – Lombardia nel suo insieme – Proporzioni fatto 100 il totale al 31.12 per le provincie che hanno comunicato il dato; 2019, 2020 e 2021	29
Grafico 10 - Iscritti al CM per tipologia di disabilità: “di cui ex art.18” – Lombardia nel suo insieme – Totale al 31.12 per le provincie che hanno comunicato il dato; 2019, 2020 e 2021	30
Grafico 11 - Iscritti al CM per tipologia di disabilità: “di cui extracomunitari” – Lombardia nel suo insieme – Proporzioni fatto 100 il totale al 31.12 per le provincie che hanno comunicato il dato; 2019, 2020 e 2021.....	31
Grafico 12 - Numero iscritti stock liste di collocamento 2018-2021, per provincia	32
Grafico 13 - Iscritti stock per anzianità di iscrizione, 2018-2021, Bergamo.....	33
Grafico 14 - Iscritti stock per anzianità di iscrizione, 2018-2021, Brescia.....	33
Grafico 15 - Iscritti stock per anzianità di iscrizione, 2018-2021, Monza-Brianza	34
Grafico 16 --Iscritti stock per anzianità di iscrizione, 2018-2021, CM Milano	34
Grafico 17 - Iscritti stock per anzianità di iscrizione, 2018-2021, Pavia.....	35
Grafico 18 - Avviamenti per genere, 2018-2021, Bergamo, Brescia e CM Milano	36
Grafico 19 - Avviamenti per genere, 2018-2021, Cremona, Como e Lecco.....	36
Grafico 20 - Avviamenti per genere, 2018-2021, Lodi, Mantova e Monza Brianza	37
Grafico 21 - Avviamenti per genere, 2018-2021, Sondrio, Varese e Pavia	37
Grafico 22 - Numero di convenzioni per provincia. 2022. Lombardia.	86
Grafico 23 - Durata media delle convenzioni, per provincia. 2022. Lombardia.....	86

Introduzione

Questo rapporto è il documento di supporto tecnico scientifico prodotto da PoliS-Lombardia per la Relazione al Consiglio Regionale della Clausola Valutativa dell'osservatorio Persone con disabilità e il lavoro.

PoliS-Lombardia, nel corso degli anni passati, ha prodotto diverse edizioni di questo documento di supporto tecnico scientifico, ma questa edizione si distingue da quelle precedenti perché si è deciso di introdurre un'analisi sperimentale, rivolta a dare nel tempo maggiore robustezza alla risposta sull'efficacia degli interventi della Direzione generale e di Regione Lombardia in senso più ampio riguardo all'ingresso e alla permanenza delle persone con disabilità nel mercato del lavoro.

Complessivamente, il Rapporto, che ha anche una funzione di inquadramento complessivo dei fenomeni cui si applica la clausola valutativa, è composto da diverse parti.

La prima consiste nell'inquadramento normativo nazionale, che analizza l'evoluzione nel corso del tempo a partire dall'emanazione della L. 68/1999 fino alle linee guida emanate nel 2022 e riassume il processo di funzionamento del collocamento mirato. In seguito, viene analizzato l'inquadramento normativo regionale, riassumendo le leggi regionali in materia di inserimento lavorativo delle persone disabili, le misure finanziate dal fondo regionale e le misure attuate dalle province previste dal modello regionale dei servizi per l'inserimento e il mantenimento lavorativo dei disabili per il 2022 e 2023.

A queste si aggiungono le azioni di sistema di rilevanza regionale a carattere sperimentale. Vengono inoltre approfonditi due aspetti di interesse relativi alla specifica annualità 2022, quali: il sistema delle convenzioni in Lombardia e il recente "Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL)" adottato con Decreto Interministeriale del 5 novembre 2021, nel quale un'attenzione specifica viene dedicata all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Alla prima parte di inquadramento normativo, ne segue una successiva di analisi descrittive dei dati regionali e provinciali sul collocamento mirato.

Il contributo di questo Rapporto è poi arricchito, come detto, da un'analisi a livello sperimentale, in un'ottica longitudinale: più nello specifico i dati provinciali di cinque province, relativi agli iscritti al collocamento mirato nel 2017, sono stati incrociati con le comunicazioni obbligatorie degli anni successivi per mostrare la possibilità di fornire una chiara analisi relativa agli esiti occupazionali del collocamento mirato basata su dati concreti.

Si tratta di una sperimentazione non solo dal punto di vista delle analisi, ma anche per la metodologia di incrocio tra basi dati diverse (di carattere amministrativo) con una serie di problematiche relative al trattamento di dati sensibili.

I dati quantitativi sono accompagnati da una serie di interviste mirate che hanno coinvolto diverse tipologie di soggetti, tutti naturalmente afferenti al tema "persone con disabilità ed il lavoro".

In particolare, sono stati ascoltati alcuni referenti dei Centri per l'Impiego e alcuni "Promotori 68", come vengono sinteticamente definite le figure degli operatori che si occupano di valorizzare le competenze delle persone con disabilità iscritte al collocamento mirato, presso le imprese del territorio sul quale operano.

Sul versante opposto abbiamo raccolto le testimonianze di alcune realtà del terzo settore e, infine, anche la voce di un paio di Associazioni coinvolte anche in processi di *governance* del settore disabilità e lavoro.

1 Inquadramento normativo

1.1 L'inquadramento normativo nazionale

1.1.1 La Legge 68/99

È la legge n. 68 del 1999 a introdurre, per la prima volta, il concetto di Collocamento Mirato: esso supera il precedente collocamento obbligatorio che si configurava come un mero strumento risarcitorio nei confronti delle persone con gravi problemi di salute, tentando di ridisegnare in ottica promozionale le opportunità lavorative delle persone con disabilità considerando "le persone disabili come persone dotate di capacità differenti da valorizzare nel contesto lavorativo".

Con la Legge 68, il Collocamento Mirato funge da strumento di sostegno sia alla persona in cerca di un'occupazione sia alle imprese, per aiutarle a rispettare gli obblighi di assunzione previsti dalla medesima legge. Infatti, la L. 68/99 introduce l'obbligo di assunzione di un certo numero di persone-lavoratori con disabilità per i datori di lavoro pubblici e privati a seconda della dimensione dell'azienda.

Tabella 1 - Rapporto dipendenti/assunzioni obbligatorie

<i>Numero dipendenti Computabili</i>	<i>Numero assunzioni obbligatorie da effettuare</i>
Da 15 a 35 compresi	1 persona con disabilità
Da 36 a 50 compresi	2 persone con disabilità
Oltre 50	7% dei lavoratori occupati

Fonte: *Elaborazioni Polis Lombardia*

In caso di mancato adempimento degli obblighi previsti, viene adottato un sistema sanzionatorio, il quale contribuisce ad alimentare il Fondo Regionale per l'occupazione delle persone con disabilità.

Il Collocamento Mirato si configura come un sistema aperto ed integrato, caratterizzato per il suo approccio multidimensionale. Le prime fasi del percorso (*Accoglienza e prima informazione; DID on line in modalità assistita o autonoma e Profilazione quantitativa - Profilo personale di occupabilità*) sono erogate dal servizio del Centro per l'impiego di riferimento.

Nella costruzione del percorso personalizzato, e conseguentemente per la stipula del patto di servizio, la fase della profilazione qualitativa rimane fondamentale affinché l'operatore possa individuare le azioni di formazione e di inserimento lavorativo più idonee alle esigenze della persona. Tra i servizi attivati ai sensi della legge 68/1999 possono essere ricompresi, ad esempio, i tirocini o i percorsi formativi e/o di orientamento finalizzati all'inserimento delle persone con disabilità nel mondo del lavoro.

1.1.2 Il Decreto Legislativo n. 151/2015 e la Legge delega 227/2021

Nel 2015, la Legge 68/99 è stata oggetto di un'ampia modifica con il decreto legislativo n. 151/2015. In esso, il sistema del Collocamento Mirato viene razionalizzato e revisionato nelle procedure e negli adempimenti in materia di inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Inoltre, il decreto legislativo n. 151/2015, al fine di razionalizzare la raccolta dei dati, di semplificare gli adempimenti, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi, ha previsto, all'interno della *Banca dati politiche attive e passive*, la creazione di una specifica sezione denominata *Banca dati del Collocamento Mirato* per raccogliere

le informazioni relative ai datori di lavoro pubblici e privati soggetti all'obbligo "assunzionale" e ai lavoratori interessati.

Nel dicembre 2021 è stata approvata la Legge delega n. 227/2021 finalizzata a riorganizzare le regole, le norme e le disposizioni sulla tematica della disabilità. La finalità della norma è quella di garantire una corretta valutazione della condizione delle persone con disabilità per consentirne una completa inclusione sociale e lavorativa e l'accesso completo ai servizi. Tra gli obiettivi principali della Legge delega c'è la valorizzazione del ruolo delle famiglie e delle comunità nonché la promozione dell'autonomia delle persone con disabilità.

1.1.3 Le Linee guida in materia di Collocamento Mirato delle persone con disabilità

Il D.M. 11 marzo 2022 n. 43 ha predisposto le *Linee guida in materia di Collocamento Mirato delle persone con disabilità*, che introducono elementi e criteri per rafforzare i servizi previsti dal Collocamento Mirato. Le fondamenta degli indirizzi sono la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e gli obiettivi della recente Strategia europea per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030. Nei principi e approcci adottati dalle Linee Guida si ritrovano concetti valorizzati anche dalla legge delega, e in particolare:

- La multidimensionalità;
- La predisposizione di progetti personalizzati;
- La strutturazione di una rete integrata dei servizi ed equipe multidisciplinari per la continuità nell'accompagnamento dei progetti personalizzati;
- La centralità della dimensione del lavoro e dell'inclusione sociale come elementi necessari per la realizzazione della vita indipendente delle persone con disabilità;
- L'approccio bio-psico-sociale come standard nella fase di accertamento della disabilità;
- Il potenziamento delle competenze tramite la formazione degli operatori dei servizi del Collocamento Mirato;
- Pari opportunità e non discriminazione;
- Sistemi informativi integrati e interoperabili;
- Partecipazione delle persone con disabilità ai progetti d'inclusione proposti dai servizi.

Le Linee guida rappresentano uno strumento di indirizzo e coordinamento a livello nazionale e di impulso di natura politica per la creazione di reti di soggetti che operano nel campo dell'integrazione lavorativa e inserimento e reinserimento delle persone con disabilità, l'istituzione del *disability manager* e l'individuazione buone pratiche.

1.2 Inquadramento normativo regionale

1.2.1 La Legge Regionale 13/03

Regione Lombardia si è dimostrata un precursore dei cambiamenti normativi, soprattutto per quanto riguarda l'attenzione alla cultura dell'inclusività. Questo impegno si è concretizzato in politiche specifiche per la disabilità, con particolare attenzione alla legge 68 e alle deleghe ad essa connesse. Il principale strumento attuativo della Legge 68/99 in Regione Lombardia è rappresentato dalla Legge Regionale 13 del 4 agosto 2003 "Promozione all'accesso al lavoro delle persone disabili e svantaggiate" che, in particolare, promuove l'accesso al lavoro per le persone con disabilità e svantaggiate. La legge stabilisce gli indirizzi operativi per le priorità regionali, promuovendo iniziative di sostegno per l'inserimento lavorativo delle persone disabili. L'obiettivo delle politiche implementate in questi anni è sempre stato rivolto sia alle persone disabili nella fase di inserimento e mantenimento lavorativo, sia alle imprese che intendono accogliere lavoratori disabili

Dall’emanazione della Legge il modello di programmazione regionale si è evoluto in una serie di interventi di politica attiva che si rivolgono alla persona disabile, sia nella fase di inserimento che di mantenimento lavorativo, e alle imprese lombarde che hanno accolto o hanno intenzione di accogliere la persona con disabilità.

Sempre ai sensi della L.R. 13/2003 (art. 7), i masterplan provinciali determinano le priorità territoriali per l’assegnazione delle doti agli iscritti alle liste della L. 68/99, la programmazione delle azioni e il relativo stanziamento finanziario, le iniziative territoriali finalizzate a sviluppare la rete integrata dei servizi e a migliorarne l’efficacia.

Seguono poi due leggi regionali che hanno apportato modifiche in merito al Collocamento Mirato, ovvero:

- La Legge Regionale 4 luglio 2018, n. 9 – Modifiche alla legge regionale 28 settembre 2006, n. 22 ‘Il mercato del lavoro in Lombardia’
- La Legge Regionale 20 maggio 2022, n. 8 – Prima legge di revisione normativa ordinamentale 2022.

Le politiche regionali di utilizzo del Fondo risultano fondamentali per implementare la L. 68/99, come previsto dall’art. 14 della L. 68/99: le Regioni, infatti, definiscono il Fondo Regionale per le persone con disabilità al fine di finanziare i servizi regionali di inserimento lavorativo e costituito dalle sanzioni amministrative e dai contributi dei datori di lavoro che non siano destinati al Fondo nazionale.

La gestione e l’attuazione delle altre misure previste da DGR è demandata alle province e alla Città Metropolitana di Milano, che presentano annualmente un Masterplan indicando risorse e criteri di attuazione.

1.2.2 La convenzione art. 14

Uno degli elementi di interesse individuato e approfondito nel rapporto finale dell’osservatorio 2022 riguarda il ricorso effettivo allo strumento delle “convenzioni” che sono una delle modalità di adempimento alla L. 68/99. La convenzione è un accordo che enti pubblici (vedi direttiva 1/2019), aziende private e gruppi di imprese possono stipulare con le province/Città Metropolitana, quando devono assumere lavoratori con disabilità, come stabilito dalla legge.

La finalità della convenzione articolo 14 è quella di inserire persone con disabilità grave all’interno di una cooperativa sociale e/o imprese sociale; la cooperativa sociale/impresa sociale viene incaricata dall’azienda per l’adempimento di una commessa (contratto di commessa).

È stato definitivamente recepito ed è in vigore lo schema unico di convenzione quadro dell’art. 14 del d.lgs. 276/2003 (“legge Biagi”), approvata della Giunta della Regione Lombardia con la delibera n. XI/2460 del 18/11/2019. Questa delibera ha permesso di eliminare le disomogeneità di trattamento per i soggetti beneficiari nel territorio regionale che erano state generate attraverso le dodici convenzioni quadro sottoscritte a livello provinciale/ metropolitano.

La delibera regionale è stata modificata, come disposto dal decreto-legge n.137 del 28/10/2020 e convertita con modificazioni dalla legge n.176 del 18/12/2020 e allargata alle imprese sociali di cui al d.lgs. N°112 del 3/7/2017 che rientrano a pieno titolo tra i possibili soggetti firmatari delle Convenzioni art. 14.

Alla Convenzione art. 14, possono aderire:

1. Le associazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
2. Le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
3. Le associazioni delle cooperative sociali (ai sensi dell’art.1 L. 381/91);
4. I consorzi (ai sensi dell’art. 8 L. 381/91) e le imprese sociali (d.lgs. 112/2017).

Attraverso la riforma della convenzione quadro con la DGR 2460 del 18/11/2019, Regione Lombardia ha lavorato per uniformare e affrontare le criticità riscontrate nel rapporto con le aziende e gli enti. I principali punti su cui si è intervenuti:

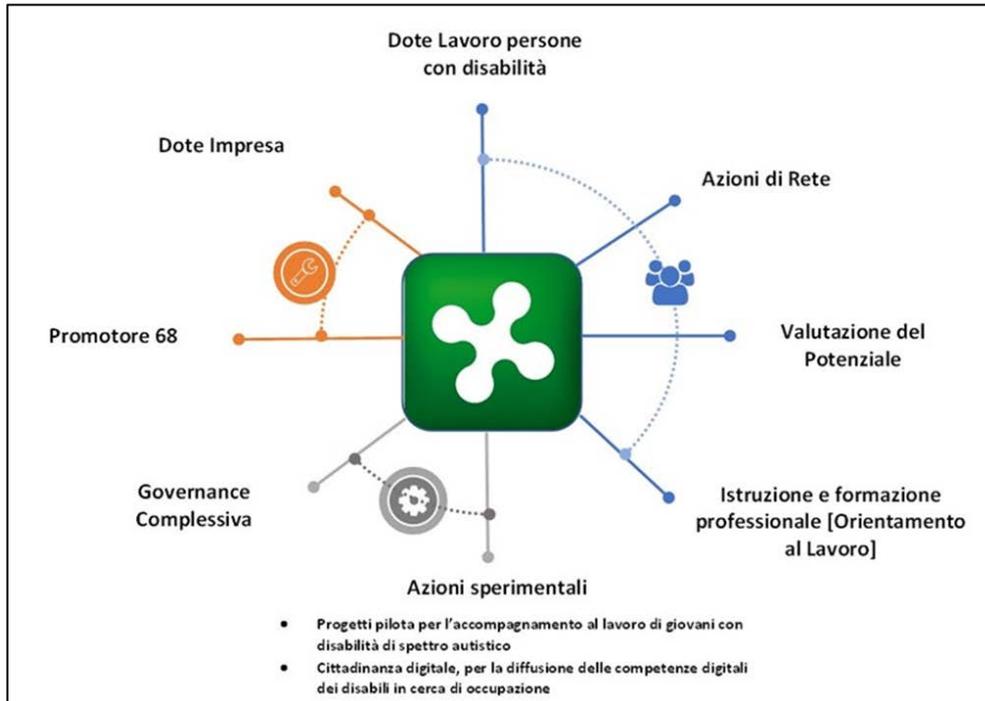
1. Requisiti delle cooperative sociali di Tipo B: sono state introdotte maggiori garanzie di qualità, ampliando le possibilità di attuazione dell'art. 14 anche attraverso l'annessione dei consorzi, e rimuovendo i vincoli territoriali.
2. Soggetti destinatari: si è lavorato per uniformare i criteri di individuazione dei destinatari e semplificare le procedure adottate.
3. Regole di computo: si è mirato a tutelare maggiormente i lavoratori e favorire l'inserimento di disabili psichici e casi più complessi, introducendo un orario minimo settimanale.
4. Tempistiche: si è cercato di uniformare le realtà previste nelle diverse province per garantire coerenza e chiarezza.
5. Valore unitario della commessa: sono state stabilite formule di calcolo omogenee per tutti i territori per garantire parità di trattamento.
6. Numero massimo di posti in quota di riserva: si è lavorato per uniformare i limiti e favorire l'utilizzo della convenzione art. 14, riducendo le quote di esonero a favore delle assunzioni. Ad esempio, le aziende con 100 dipendenti possono coprire fino al 60% delle proprie scoperture.
7. Trattamento retributivo: si è voluto tutelare maggiormente i lavoratori garantendo la paga minima secondo il CCNL nazionale di riferimento.

1.2.3 Le politiche attive per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità

Regione Lombardia ha dimostrato fin dai primi segnali di cambiamento, a diversi livelli, un'attenzione alle modifiche organizzative e ha adottato politiche regionali volte a considerare le imprese come soggetti chiave per il miglioramento della vita dei lavoratori.

L'obiettivo delle politiche implementate in questi anni è sempre stato rivolto sia alle persone disabili nella fase di inserimento e mantenimento lavorativo, sia alle imprese che intendono accogliere lavoratori disabili. Il grafico qui sotto rappresenta il modello unico e circolare utilizzato da Regione Lombardia per l'attuazione delle politiche.

Figura 1 – Il quadro degli interventi regionali



Un'area riguarda le misure per le imprese, con:

1. Promotore 68
2. Dote Impresa

Seguono le misure per le persone con disabilità, ovvero:

1. Dote Unica Lavoro – persone con disabilità
2. Azioni di Rete
3. Valutazione del potenziale
4. Orientamento al lavoro

Tra le azioni sperimentali, sono presenti:

1. Progetto pilota per l'accompagnamento al lavoro di giovani con spettro autistico
2. Cittadinanza digitale

La governance complessiva del fondo ammonta a circa 60.000.000 di euro annui.

1.2.4 Dote Unica Lavoro Persone con disabilità

La Dote Lavoro – Persone con Disabilità (DULD) nasce come misura per favorire l'occupazione ed accompagnare la persona nell'inserimento e nel reinserimento lavorativo o nella riqualificazione professionale, permettendo inoltre, alla persona con disabilità, di accedere:

- da una parte ai servizi di formazione e inserimento lavorativo finalizzati all'ingresso o al rientro nel mercato del lavoro;
- dall'altra, a quei servizi che hanno l'obiettivo di promuovere il mantenimento nel percorso occupazionale.

La Dote prevede che la persona abbia diritto a fruire di servizi funzionali ai fabbisogni di qualificazione e/o inserimento lavorativo fino ad un valore finanziario massimo. Tale valore varia in relazione alla fascia di "intensità d'aiuto" a cui la persona viene assegnata in base a sei fattori: stato occupazionale, grado di disabilità, tipologia di disabilità, titolo di studio, età e genere. Le fasce sono così definite:

1. Fascia 1 (punteggio da 20 a 49): necessità di un "orientamento" o di un minimo percorso di accompagnamento (intensità d'aiuto bassa);

2. Fascia 2 (punteggio da 50 a 69): necessità di servizi dedicati (intensità di aiuto media);
3. Fascia 3 (punteggio da 70 a 84): necessità di servizi intensivi e dedicati per un lungo periodo (intensità di aiuto alta);
4. Fascia 4 (punteggio da 85 a 100): necessità di servizi di accompagnamento continuo nell'arco della vita lavorativa (intensità d'aiuto molto alta).

La DULD ha una durata massima di 6 mesi per i destinatari in Fascia 1 e di 12 mesi per i destinatari nelle altre fasce.

Questo strumento di politica attiva del lavoro si rivolge alle persone con le caratteristiche di disabilità descritte all'art. 1 della L. 68/1999 che sono:

1. disoccupate o inoccupate e iscritte agli elenchi del collocamento mirato provinciale e prive di lavoro;
2. occupate ai sensi della legge 68/99, presso imprese private o enti pubblici.

Ciascuna Provincia e la Città Metropolitana individuano il catalogo degli operatori accreditati abilitati per l'erogazione dei servizi finanziati tramite il Fondo Regionale Disabili che dimostrino di possedere le caratteristiche adeguate alla presa in carico e all'accompagnamento delle persone con disabilità. L'Operatore accompagna la persona con disabilità nella scelta del suo percorso, attingendo da un paniere di servizi necessari e funzionali a raggiungere i propri obiettivi occupazionali. Il valore massimo della dote è dato dalla somma dei massimali definiti per le seguenti aree di servizio:

1. Servizi di base
2. Accoglienza e orientamento
3. Consolidamento competenze
4. Inserimento lavorativo
5. Mantenimento lavorativo
6. Autoimprenditorialità.

Il servizio di inserimento lavorativo consiste nelle attività svolte dall'operatore accreditato per trovare un'occupazione alla persona. Il servizio è riconosciuto a risultato, ossia solo dopo l'avvio di rapporti di lavoro subordinato o missioni di somministrazione della durata complessiva non inferiore a 180 giorni, all'interno dei seguenti massimali.

Il servizio di mantenimento lavorativo consiste nelle attività svolte dall'operatore accreditato per accompagnare la persona con disabilità sul posto di lavoro soprattutto nelle fasi iniziali del rapporto di lavoro e nei casi di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro (art. 10 Legge 68/99). In particolare, il servizio è rivolto all'accompagnamento di persone psichiche all'interno di cooperative sociali di tipo B.

Il servizio riconosciuto a risultato a seguito della comprovata permanenza del lavoratore nella posizione lavorativa o all'avvio di nuovi rapporti di lavoro, all'interno dei seguenti massimali. Per le fasce di maggiore intensità di aiuto (Fascia 3 e Fascia 4), può essere prevista la dote con il solo servizio di mantenimento in cooperativa sociale, il cui valore è determinato sulla base delle esperienze in atto tenuto conto dei massimali sopra riportati.

1.2.5 Dote Impresa

Con Dote Impresa si intende una dotazione di risorse e servizi per sostenere le imprese lombarde nel processo di inserimento o mantenimento lavorativo delle persone con disabilità, anche indipendentemente dalle Doti Lavoro Persone con Disabilità.

Possono accedere all'agevolazione le imprese private di qualsiasi dimensione e settore di attività, con sede legale e/o operativa e/o minimo una unità produttiva e/o una filiale nel territorio della Regione

Lombardia. Per impresa privata s'intende ogni entità che, indipendentemente dallo stato giuridico e dalle modalità di finanziamento, eserciti un'attività economica, ovvero qualunque attività consistente nell'offrire beni o servizi su un determinato mercato a prescindere dallo scopo di lucro eventualmente perseguito. Sono compresi gli enti pubblici economici e le società partecipate di enti pubblici. Sono ammessi gli enti pubblici territoriali o pubbliche amministrazioni che attivano tirocini extracurricolari e assumono l'onere della relativa indennità. Nel caso di prestazioni lavorative in regime di somministrazione, ai sensi degli artt. 20 e 28 del D lgs n. 12 276/2003 e successive modifiche e integrazioni, è beneficiaria del contributo l'impresa utilizzatrice.

Sono destinatari degli interventi le persone con disabilità come di seguito specificato:

1. gli iscritti alle liste di collocamento mirato L.68/99;
2. i giovani uscenti dalle scuole, fino a 6 mesi dopo la conclusione del percorso scolastico, in possesso della certificazione del grado di disabilità in coerenza con i criteri previsti dall'art. 1 della L.68/99;
3. solo per i servizi di consulenza e acquisto di ausili dell'asse II, il personale dipendente delle aziende con riduzione della capacità lavorativa acquisita nel corso della carriera lavorativa e certificata dal medico competente, con la specifica finalità di riposizionamento della persona nel percorso lavorativo aziendale e di accompagnamento nel percorso di riconoscimento e certificazione dell'invalidità.

I servizi sono divisi in tre Assi, di seguito elencati:

1.2.5.1 Asse I – Incentivi:

Incentivi alle assunzioni, incentivo graduato in base:

1. alla fascia d'intensità d'aiuto di appartenenza;
2. alla tipologia e alla durata del contratto di lavoro o della missione in somministrazione;
3. secondo i massimali indicati nelle tabelle presenti nella DGR 7273

Il rimborso per l'attivazione di tirocini, formativi e/o di orientamento o di inserimento/reinserimento lavorativo di persone con disabilità sono svolti secondo le direttive previste dalla DGR n. 7763/2018. Il rimborso è riconosciuto al soggetto che assume l'onere di sostenere i costi del tirocinio. L'importo rimborsato copre la quota dell'indennità effettivamente erogata (se prevista) e alle spese sostenute per assicurazione, formazione prevista per legge e sorveglianza sanitaria, per un massimo di € 3.000. La quota dell'indennità può essere riconosciuta solo a fronte di una percentuale di presenza effettiva non inferiore al 70% sui giorni previsti dal progetto di tirocinio.

1.2.5.2 Asse II – Consulenza e servizi:

Fra i servizi di consulenza, sono ricomprese le agevolazioni per i servizi propedeutici alla definizione e all'adattamento delle caratteristiche aziendali atte all'inserimento e/o al mantenimento al lavoro della persona con disabilità.

L'accesso al contributo è ammesso previa presentazione di un progetto nel quale devono essere descritti i servizi richiesti e le relative finalità, dando evidenza del risultato occupazionale che si intende conseguire in termini di nuove assunzioni o di "mantenimento" sul posto di lavoro (che si tratti di riqualificazione professionale o di rafforzamento della posizione lavorativa) delle persone già in organico. Tra i servizi ammessi:

1. Consulenza organizzativa e sulla responsabilità sociale di impresa;
2. Formazione del personale interno (limitatamente e specificatamente per le persone disabili) e del tutor aziendale;
3. Consulenza e gestione degli aspetti amministrativi e delle opportunità offerte dalla legge

68/99;

4. Consulenza per la selezione di ausili e adattamento del posto di lavoro;
5. Consulenza e accompagnamento nel processo di riconoscimento e certificazione dell'invalidità del personale già assunto cui sia stata certificata dal medico del lavoro una riduzione della capacità lavorativa.

I servizi possono essere erogati da:

1. operatori accreditati per i servizi al lavoro, secondo quanto previsto al punto 3.6 delle presenti linee guida;
2. professionisti iscritti agli albi specifici per il tipo di attività svolta;
3. associazione di categoria datoriali o afferenti alla disabilità;
4. società di servizi regolarmente iscritte alla Camera di Commercio;
5. cooperative sociali.

Il contributo viene erogato per il costo reale esposto, fino ad un massimo di € 2.000 per l'attivazione di uno o più servizi a scelta fra quelli sopra elencati. Il contributo è riconosciuto per il 50% all'avvio del progetto e per il restante 50% al conseguimento del risultato occupazionale previsto.

Contributi per l'acquisto di ausili, e per l'adattamento del posto di lavoro, con l'obiettivo di consentire l'inserimento e/o il mantenimento lavorativo della persona con disabilità.

Tra i servizi ammessi:

1. Adattamento postazione di lavoro (acquisto di arredi ergonomici);
2. Introduzione tecnologie di telelavoro (acquisto hardware/software/reti);
3. Abbattimento di barriere (interventi edili, adeguamento macchinari e attrezzature di lavoro);
4. Introduzione di tecnologie assistive (soluzioni tecniche che permettono di superare o ridurre le condizioni di svantaggio)
5. Ogni altra forma di intervento in attuazione delle finalità di cui alla Legge Regionale 13/2003.

Il contributo viene erogato per le spese sostenute in relazione all'acquisto di ausili e per l'adattamento del posto di lavoro per l'80% del costo sostenuto, per un importo massimo di € 10.000.

L'isola formativa consiste nel riconoscere alle imprese, anche quelle non soggette agli obblighi di cui alla L. 68/99, i costi di creazione di nuovi ambienti di lavoro interni ed integrati con i processi produttivi, facilitando più ampie forme di collaborazione con i servizi del Collocamento Mirato. Sono infatti attivati brevi percorsi di osservazione, con scopo di orientamento al lavoro e inserimento lavorativo delle persone con disabilità in carico ai servizi e iscritti al Collocamento Mirato. L'isola si configura come ambito idoneo a realizzare una condizione di "formazione in situazione" ad alta intensità formativa ed esperienziale, particolarmente adatta al recupero professionale di persone disabili che presentino bassi livelli di competenze comportamentali e professionali trasversali, comprese le disabilità sensoriali. La realizzazione di tale ambiente deve garantire percorsi formativi orientati al potenziamento dell'identità personale e professionale di medio/lungo periodo e di livelli prestazionali e comportamentali tali da rendere perseguibile un successivo percorso di inserimento lavorativo, sia nella stessa azienda che in altri contesti lavorativi. La sua creazione da parte delle aziende, realizzata nell'ambito di una convenzione con il Collocamento Mirato ai sensi della disciplina prevista dalla L.68/99, concorre ad ottemperare agli obblighi della stessa, sia attraverso l'attivazione di tirocini formativi che attraverso assunzioni dirette dei tirocinanti dopo il periodo di formazione, ovvero attraverso l'esternalizzazione di processi produttivi nelle modalità di cui all'art.14 D.lgs. n.276/2003. Per i soggetti richiedenti non soggetti agli obblighi della L.68/99 non è richiesta la stipula di una convenzione.

L'ammissibilità al contributo è condizionata:

1. alla sottoscrizione di una delle convenzioni fra l'impresa e Collocamento Mirato previste dalla

disciplina del collocamento mirato, con l'eventuale presenza di una Cooperativa sociale;

2. alla presentazione di un progetto di sviluppo dell'Isola Formativa, che dovrà prevedere un numero minimo di 3 partecipanti e avere una durata di almeno 3 anni. Nel progetto si dovrà prevedere la presenza di almeno un tutor qualificato, al quale potrà essere assegnato il compito di gestione dell'isola. Per ciascun partecipante dovrà essere attivato un tirocinio della durata minima di sei mesi e dovrà inoltre essere specificata nel progetto la mansione che ciascun tirocinante andrà a ricoprire.

Il progetto di sviluppo di isola formativa può essere presentato anche da più imprese.

Vengono finanziati i costi sostenuti per la creazione di una nuova Isola formativa e per i servizi erogati nel corso dei primi 24 mesi dall'avvio del progetto. Il contributo erogato è riconosciuto per un ammontare massimo di € 10.000 per ciascun partecipante per un massimo di 5 partecipanti a progetto, per coprire le spese di:

1. Consulenza per definizione/aggiornamento dei percorsi di inserimento
2. Adattamento posti di lavoro
3. Acquisto ausili tecnici e tecnologici (hardware, software, reti)
4. Tutoraggio e accompagnamento al lavoro (per un massimo di € 6.000 a partecipante)
5. Indennità di partecipazione minima di 300€/mese a tirocinante.

1.2.5.3 ASSE III - Cooperazione sociale

L'intervento mira a sostenere le cooperative sociali di tipo B, soggetti che svolgono un ruolo estremamente importante per l'inserimento lavorativo di persone con fragilità, in particolare per coloro che a causa della loro disabilità, presentano le maggiori difficoltà di collocazione nell'attuale mercato del lavoro. Per queste persone l'inserimento in cooperativa rappresenta, talvolta, l'unica possibilità di collocazione lavorativa. In altri casi può essere il primo approccio con il lavoro e, solo dopo un periodo di inserimento "protetto", che ha anche una funzione formativa, la persona può essere accompagnata ad inserimenti in azienda.

Sono previsti due tipi di intervento:

1. contributi per le cooperative sociali inerenti alla creazione di nuove imprese sociali di tipo B e/o rami di impresa cooperativa che diano luogo all'assunzione di persone con disabilità;
2. incentivi alle cooperative sociali di tipo B per valorizzare la funzione di accompagnamento del lavoratore con disabilità, già occupato all'interno delle cooperative stesse da almeno 12 mesi, nella transizione verso altre aziende.

1.2.6 Azioni di rete ambito disabilità

A partire dal biennio 2017-2018, Regione Lombardia ha adottato le "Azioni di rete per il lavoro – ambito disabilità" con l'obiettivo di promuovere la creazione di reti territoriali integrate con i servizi sociali e socio-sanitari, in modo da supportare il percorso di inserimento lavorativo di soggetti con disabilità che richiedono un sostegno intenso.

I progetti, di durata massima di 24 mesi, sono presentati dal capofila di una rete composta da diversi soggetti del sistema socio economico e socio sanitario del territorio che, mettendo a sistema le proprie competenze, sono in grado di creare le migliori condizioni territoriali per favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa dei cittadini con disabilità e garantire l'accompagnamento integrale delle persone prese in carico, sia durante il percorso di inserimento sia successivamente all'inserimento lavorativo. Le "Azioni di rete per il lavoro – ambito disabilità" si rivolgono alle persone con disabilità iscritte al Collocamento Mirato, profilati in fascia 3 e 4, individuati dai Servizi Sociali e/o dai Comitati Tecnici.

La rete deve essere composta da almeno tre soggetti, fra i quali devono essere sempre presenti il Collocamento Mirato e i Servizi Sociali e/o il Servizio Integrazione Lavoro (SIL) e/o i Servizi Sanitari.

Le “Azioni di rete per il lavoro - ambito disabilità” sono attuate dalle Province e dalla Città Metropolitana secondo le due modalità alternative di seguito descritte:

- **Modalità A:** la Provincia/Città Metropolitana predispone un bando in cui sia previsto il finanziamento di uno o più progetti presentati da una o più reti territoriali. I progetti devono prevedere interventi coordinati da un soggetto capofila ed articolati in un insieme di servizi al lavoro e alla formazione finalizzati all’inserimento lavorativo della persona con disabilità. I bandi provinciali prevedono la valutazione dei progetti da parte di un nucleo di valutazione costituito in modo da assicurare l’imparzialità della Pubblica Amministrazione e l’assenza di conflitti d’interesse rispetto ai soggetti che compongono la rete. Ciascun progetto deve prevedere la presa in carico di un minimo di 20 fino a un massimo di 150 destinatari. I progetti presentati in questa modalità possono prevedere i seguenti servizi:
 - servizi finalizzati all’inserimento occupazionale della persona con disabilità (es. servizi di formazione, coaching, scouting, tutoraggio e sostegno specialistico, tirocinio);
 - ulteriori servizi finalizzati all’inserimento occupazionale della persona con disabilità, diversi da quelli previsti in “Dote Unica Lavoro – ambito disabilità”, riconosciuti a costi reali, a fronte di una specifica indicazione nel progetto che metta in evidenza le motivazioni e le necessità di tali servizi in coerenza con le finalità del progetto stesso, quali ad esempio la remunerazione degli interventi di supporto sociosanitario;
 - attività di gestione dei progetti, costituzione e mantenimento della rete;
 - indennità di partecipazione;
 - rimborso spese vive.

È esclusa la formazione continua e ogni altra forma di aiuto all’impresa. Per l’attivazione dei servizi di cui al punto 1, la rete si avvale delle doti del Bando “Dote unica lavoro – ambito disabilità”. I servizi dell’Azione di sistema di cui ai punti 2), 3) 4) e 5) sono finanziati alle Province e alla Città Metropolitana sulla base di un parametro di riferimento corrispondente alla spesa media € 4.000,00 per ciascun destinatario. Pertanto, il valore massimo di progetto finanziabile con le risorse dell’azione di sistema sarà definito dal numero dei destinatari presi in carico moltiplicato per €4.000,00.

- **Modalità B:** la Provincia/Città Metropolitana presenta a Regione Lombardia un unico progetto in cui sia prevista una unica rete coordinata dal Collocamento Mirato. La rete si avvale dei servizi di formazione e lavoro delle doti del Bando “Dote lavoro disabilità” (secondo i massimali che verranno rideterminati nell’eventuale schema di bando regionale che verrà adottato dalla struttura regionale competente). A tal fine, l’Amministrazione provinciale competente riserva all’Azione di Sistema una quota dello stanziamento del Bando “Dote Unica Lavoro – ambito disabilità” in misura adeguata alle doti che si prevede di assegnare ai destinatari che saranno presi in carico dalla rete. Non sono previsti costi di gestione dei progetti e di manutenzione della rete. Per le Province/Città Metropolitana che aderiranno a questa modalità, l’azione è finanziata nella misura di € 1.800,00 per ciascun destinatario preso in carico a valere sullo stanziamento dell’azione, destinate esclusivamente a finanziare le voci di indennità di partecipazione e di rimborso spese vive. Per favorire i risultati di inserimento lavorativo, le reti possono promuovere gli aiuti messi a disposizione dalle Amministrazioni provinciali attraverso il dispositivo “Dote Impresa Collocamento Mirato”.

1.2.7 Promotore 68

Per migliorare l'efficacia nell'applicazione degli obblighi previsti dalla Legge 68/99 attraverso un'attività di prima consulenza gratuita alle imprese che sono tenute ad adempiere all'obbligo e un'attività di esplorazione, promozione e sensibilizzazione rivolta all'intero mercato territoriale, è stato istituito all'interno di ciascun Collocamento Mirato il servizio del Promotore 68. finalizzata a raggiungere potenziali datori di lavoro anche fra le piccole imprese e più in generale quelle che si trovano a gestire il tema della disabilità.

Il servizio non si configura quale attività di consulenza alle imprese prevista dall'Asse II della Dote Impresa Regionale, quanto piuttosto come un servizio gratuito in grado di mettere l'azienda nelle condizioni di conoscere le opportunità disponibili in termini di servizi acquistabili sul mercato, di contributi regionali, conoscenza di esperienze positive. Al tempo stesso, il Promotore 68 fornisce al Collocamento Mirato presso cui opera elementi di conoscenza utili per effettuare un buon match ed attivare le azioni amministrative necessarie. In tal senso, svolge una funzione di raccordo fra l'attività amministrativa del Collocamento Mirato e le imprese del territorio.

Tra le attività e le funzioni del Promotore 68 si evidenziano:

1. Definizione delle azioni di promozione e di sensibilizzazione da attuarsi con il coinvolgimento della rete territoriale;
2. Gestione del tavolo territoriale per la promozione del lavoro nell'ambito della disabilità;
3. Creazione di strumenti per la condivisione - con gli uffici del Collocamento Mirato - delle informazioni relative alle aziende in obbligo;
4. Creazione di strumenti e processi per il contatto con le aziende;
5. Azioni di monitoraggio ed analisi dei prospetti informativi e dei dati sulle aziende in obbligo, finalizzate ad ottenere un quadro aggiornato e ragionato delle aziende con scoperture;
6. Visite in loco sulle aziende non ottemperanti finalizzate a presentare la Legge 68/99 e le possibilità per adempiere all'obbligo, a realizzare un'analisi dei fabbisogni aziendali e possibili soluzioni per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità, a presentare politiche attive presenti a livello territoriale (come ad esempio Dote Impresa);
7. Monitoraggio continuo delle aziende visitate e accompagnamento agli avviamenti eventualmente programmati;
8. Analisi dello stato di avanzamento delle convenzioni art. 11 Legge 68/99 in essere;
9. Analisi stato avanzamento e promozione delle convenzioni art. 14 D.lgs 276/03;
10. Azioni di informazione e coinvolgimento delle imprese e dei consulenti del lavoro;
11. Azioni di promozione e diffusione degli strumenti messi a disposizione dalla Legge 68/99.

In relazione alle specificità di ciascun territorio, ciascuna Provincia e la Città Metropolitana può attuare l'azione:

1. Attraverso affidamento diretto di servizi o l'acquisizione di professionalità specifiche;
2. incarichi ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs 165/2001
3. affidamenti ai sensi del D.lgs 50/2016
4. affidamenti in house
5. In convenzione con altre province limitrofe contestualmente alla trasmissione del masterplan comunicando la modalità e i tempi con cui intende attuare l'azione di sistema.

Le modalità di affidamento e di istituzione del servizio devono assicurare l'attivazione un numero di "promotori 68" proporzionale al numero di aziende presenti sul territorio.

1.2.8 Orientamento al lavoro per giovani con disabilità

L'azione di sistema – “Orientamento al lavoro” ha l'obiettivo primario di promuovere un modello di intervento condiviso attraverso una rete di soggetti fra loro coordinati. L'intervento intende dare una risposta ai giovani con disabilità e alle loro famiglie, spesso oggetto di interventi istituzionali diversi e regolati da norme e regolamenti tra loro differenti, non raramente di difficile comprensione, gestione e integrazione.

L'azione si compone di tre fasi complementari:

1. Orientamento attivo durante il percorso scolastico, da attuarsi attraverso la progettazione coordinata dei Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PCTO);
2. Presa in carico precoce in fase di uscita dal sistema scolastico;
3. Accompagnamento alla ricerca del lavoro, da attuarsi attraverso la definizione e l'attuazione di un percorso personalizzato finalizzato a conseguire l'inserimento lavorativo.

1.2.9 Azione di Sistema sperimentale – accompagnamento al lavoro di giovani con disturbo dello spettro autistico

Si tratta di progetti di formazione (dalla durata massima di 24 mesi), finalizzati all'inserimento lavorativo di ragazzi e ragazze con disturbo dello spettro autistico a conclusione del percorso scolastico.

Possono partecipare giovani a partire dai 16 anni e fino a 29 anni con l'assolvimento dell'obbligo scolastico, residenti o iscritti in Regione Lombardia alle liste di cui all'art 8 L. 68/99 che presentino un disturbo dello spettro autistico adeguatamente documentato.

L'Azione di Sistema risponde all'esigenza di orientare i giovani con disturbo dello spettro autistico alla valorizzazione delle proprie capacità lavorative e ad offrire un percorso specifico finalizzato all'inserimento lavorativo in realtà aziendali del territorio.

I risultati attesi si inseriscono nel progetto più ampio dell'acquisizione di un'autonomia di vita e sono definiti in due output: il rilascio di una certificazione di competenze al termine del percorso di formazione e l'assunzione lavorativa con un contratto di lavoro.

Il contributo erogabile per progetto è pari a 10.000 € per partecipante, e comprende i seguenti servizi, che devono essere tutti ricompresi nel Patto di Adesione al progetto come impegno nei confronti dell'utenza:

1. Selezione, colloquio specialistico dei partecipanti e orientamento al lavoro
2. Docenza frontale
3. Consulenza per la definizione/aggiornamento dei percorsi di formazione/inserimento
4. Utilizzo locali e attrezzature per l'attività programmata
5. Attività di sostegno all'utenza (vitto per i partecipanti)
6. Servizi di tutoraggio per il periodo di tirocinio
7. Ricerca e accompagnamento al lavoro.

Il progetto è sottoposto a valutazione intermedia e finale da parte del Collocamento Mirato.

1.2.10 Azione di Sistema sperimentale – cittadinanza digitale, competenze digitali per disabili disoccupati

L'Azione di Sistema intende finanziare progetti di formazione permanente finalizzati all'innalzamento delle competenze digitali di persone con disabilità, disoccupate e iscritte al Collocamento Mirato. In altri termini, l'iniziativa risponde all'esigenza di migliorare le competenze digitali delle persone con disabilità maggiormente esposte al rischio di esclusione dal mercato del lavoro e di emarginazione sociale.

E' previsto il riconoscimento economico dei servizi di seguito elencati, a condizione che non siano già coperti da altre linee di finanziamento regionale:

- Servizi formativi: docenza frontale. È ammesso il ricorso alla FAD sincrona anche al 100%.
- Eventuali servizi di sostegno:
 1. servizio di formazione di sostegno, a copertura delle spese del personale impegnato nelle attività didattiche di sostegno;
 2. servizi di interpretariato per disabili sensoriali (in linea con la dote lavoro disabilità, ai sensi della D.G.R. 2461 del 18/11/2019);
 3. attrezzature informatiche: acquisto (o noleggio o leasing) di strumentazioni/ausili, hardware e software (pc, tablet, tastiera braille, licenze office, ecc.) per compensare la disabilità e abilitare l'utenza all'uso degli strumenti informatici;
 4. servizi di trasporto, per promuovere la mobilità ai fini della partecipazione alla formazione.

Gli impatti attesi sono duplici: migliorare la partecipazione attiva alla società delle persone con disabilità, attraverso l'acquisizione delle conoscenze informatiche di base necessarie per accedere ai servizi della vita quotidiana (servizi della PA, servizi bancari-assicurativi, servizi postali, servizi di utilities) e aumentare le chance di occupazione degli iscritti al collocamento mirato attraverso la partecipazione a percorsi di formazione digitale/ voucher per la formazione volta all'acquisizione di competenze informatiche professionali spendibili per la ricerca di lavoro.

Le attività di formazione devono essere erogate da soggetti accreditati all'erogazione di servizi formativi iscritti alle sezioni A o B dell'Albo regionale dei servizi di istruzione e formazione professionale, istituito ai sensi dell'art. 25 della L.R. 19/07 (anche non aderenti ai cataloghi provinciali della dote lavoro disabilità).

1.2.11 Progetto Lavoro Inclusivo

Il progetto, condiviso all'interno dell'Accordo di programma per la competitività tra il Sistema Camerale lombardo e Regione Lombardia, vede Regione Lombardia come finanziatrice dell'iniziativa e Unioncamere Lombardia come soggetto attuatore e responsabile di procedimento. L'obiettivo è quello di definire, tramite il confronto con i principali stakeholder, una prassi di riferimento che sarà sottoposta a validazione mediante sperimentazione su un panel di imprese lombarde.

La fase di definizione del modello (linea 1) per l'inclusione della disabilità (modello "Lavoro Inclusivo"), che terrà conto delle indicazioni contenute nel PNRR, vedrà il coinvolgimento attivo degli stakeholder maggiormente rappresentativi sul territorio regionale, con particolare riferimento ai membri del Comitato per l'amministrazione del Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili. In seguito alla definizione del modello, è prevista una fase (linea 2) di test "pilota" che coinvolgerà imprese lombarde: questa fase si concluderà con la validazione del modello e con la definizione di contenuti e percorsi formativi per le imprese orientati a favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Infine, si prevede la definizione di un avviso pubblico per l'erogazione dei servizi di consulenza e formazione alle imprese, volti all'adozione e diffusione del modello sul territorio (linea 3).

La linea 1 secondo cronoprogramma si conclude a luglio 2023, successivamente inizieranno le attività della linea 2, se si manterrà la previsione di chiusura per novembre per lo stesso anno, la linea 3 a chiusura dell'intero iter di progetto per settembre 2024.

2 I dati del Collocamento mirato: un'analisi regionale e provinciale

Prima di passare ad analizzare i dati a livello regionale, occorre premettere che le informazioni disponibili per le diverse dimensioni legate al collocamento mirato non sono sempre complete per tutte le province negli anni che esaminiamo.

Alcune tabelle, anche di base, scontano la mancata restituzione del dato, pur sollecitato a più riprese anche in modo formale da Regione Lombardia, da parte di alcuni degli uffici provinciali.

Altre riportano delle informazioni in cui la diversità rispetto al dato dell'anno precedente e/o quello successivo fanno ritenere che vi sia stato per lo meno un errore di imputazione.

Ciò premesso, nel seguito si è cercato di fornire il quadro regionale almeno per le dimensioni statistiche principali, dando anche conto della presenza di valori *missing*.

Successivamente, nel Paragrafo 2.2 l'analisi si sposterà al livello provinciale.

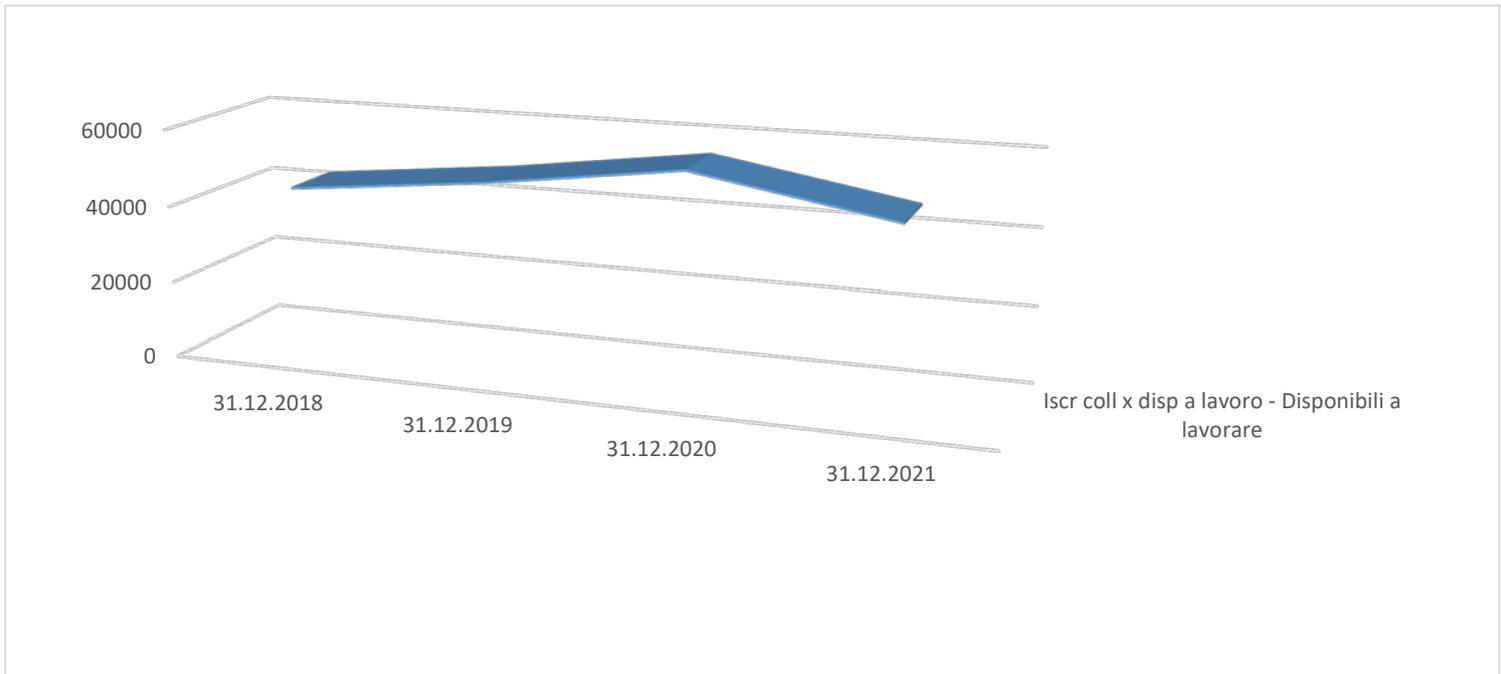
2.1 Gli iscritti stock a livello regionale

Il panorama relativo agli "iscritti stock" (ovvero il totale complessivo) alle liste di collocamento mirato al 31.12 di ogni anno è variato nel tempo in Lombardia¹.

Come si vede dal Grafico 1, gli iscritti sono andati crescendo fino alla fine del 2020, per poi mostrare una flessione (certamente da ricondursi al *Covid* e alle restrizioni connesse) nel 2021.

¹ I dati, elaborati dal team di ricerca di PoliS-Lombardia, sono stati resi disponibili da Regione Lombardia

Grafico 1– Persone iscritte al CM disponibili a lavorare – Lombardia – al 31.12 -
 *Alcuni totali provinciali per alcuni anni sono mancanti



2.1.1 Anzianità di iscrizione

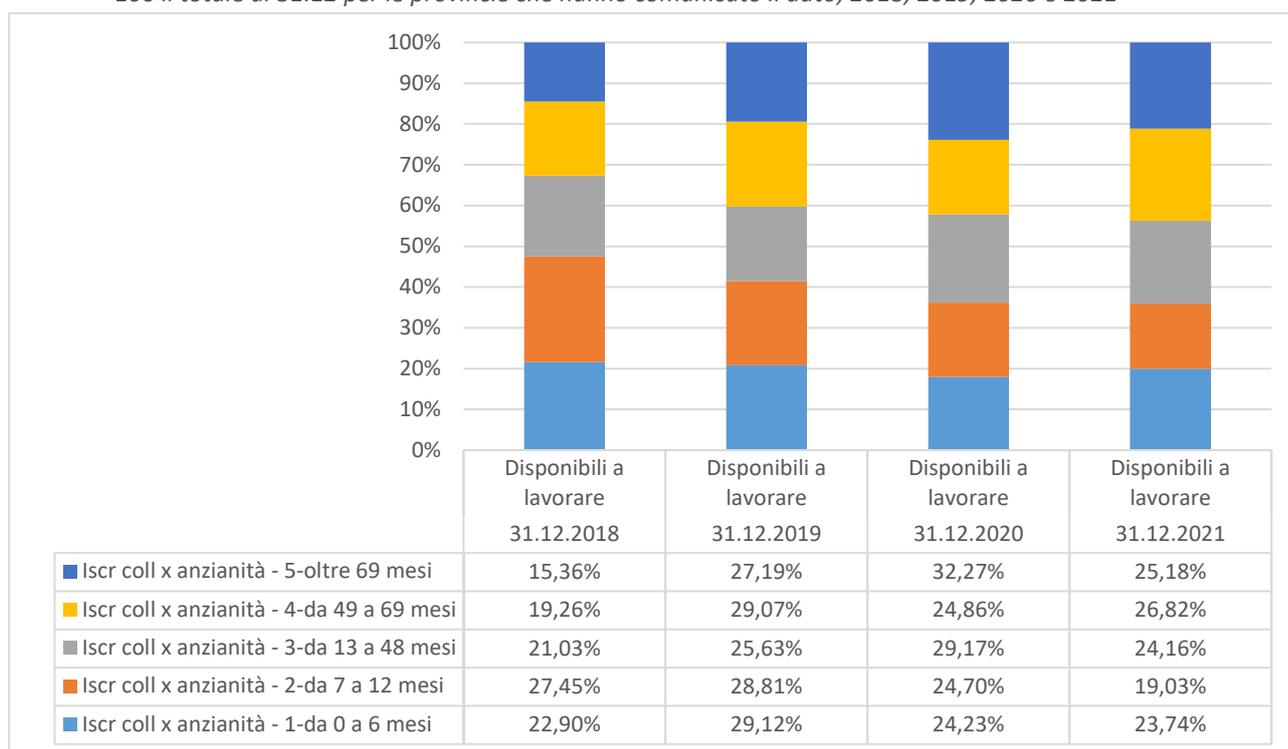
Una *proxy* della capacità dei servizi del collocamento mirato di inserire le persone iscritte può essere quella del numero di mesi dai quali il portatore di handicap è iscritto.

Anche in questo caso dobbiamo basarci solo su dati parziali, in quanto diverse province non hanno fornito il dettaglio.

Per questo, ci concentriamo sulla densità delle singole classi di anzianità, viste sia come “disponibili a lavorare” distinti da “altro”, sia come complesso, comparando gli anni tra di loro.

Le classi che abbiamo a disposizione sono 5 e le proporzioni tra loro, fatto 100 il valore dei soli “disponibili a lavorare” a livello regionale, si ottiene quanto rappresentato nel Grafico 2.

Grafico 2 – Anzianità di iscrizione al CM – Disponibili a lavorare – Lombardia nel suo insieme - Proporzione fatto 100 il totale al 31.12 per le provincie che hanno comunicato il dato; 2018, 2019, 2020 e 2021



Fonte: Nostra elaborazione su dati Regione Lombardia

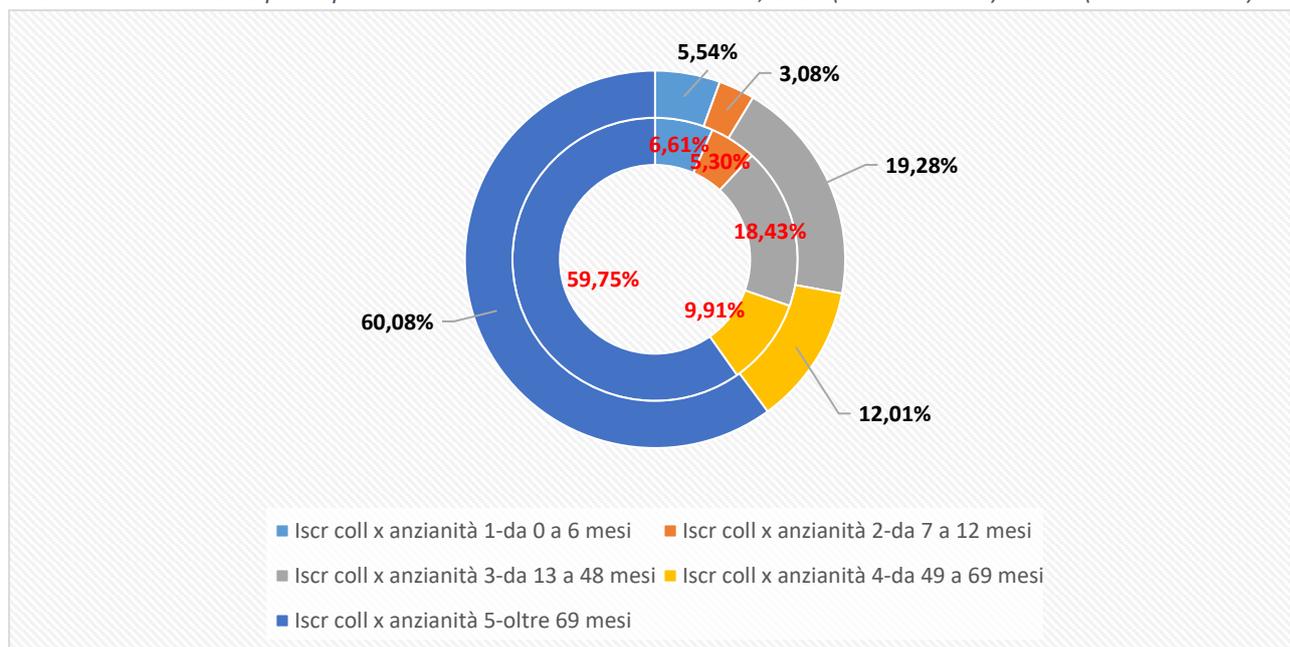
Si nota come tra il primo anno (2018) e l'ultimo disponibile (2021) l'unica categoria a ridurre il suo peso è quella delle persone che risultano iscritte nelle liste del CM da più di sei mesi ma meno di un anno, classe che tra l'altro sembra svuotarsi tra il 2020 ed il 2021 (ancora una volta forse per effetto del Covid).

Crescono invece, anche in maniera sensibile, le due categorie che ospitano i soggetti iscritti al CM da più di tre anni: se nel 2018 pesavano per un quarto dell'insieme degli iscritti, nel 2021 arrivano a contare per più della metà dei registrati.

Non deve poi sorprendere che queste proporzioni si sbilancino ancora di più verso le durate più lunghe quando si introducano nella proporzione anche coloro che non si dicono immediatamente pronti ad accettare un'occupazione.

Le due rappresentazioni "a torta" del Grafico 2 sono sufficientemente chiare.

Grafico 3 - Anzianità di iscrizione al CM – Disponibili a lavorare e altri – Lombardia nel suo insieme - Proporzioni fatte 100 il totale al 31.12 per le provincie che hanno comunicato il dato; 2018 (anello interno) e 2021 (anello esterno)



Fonte: Nostra elaborazione su dati Regione Lombardia

2.1.2 Grado di disabilità

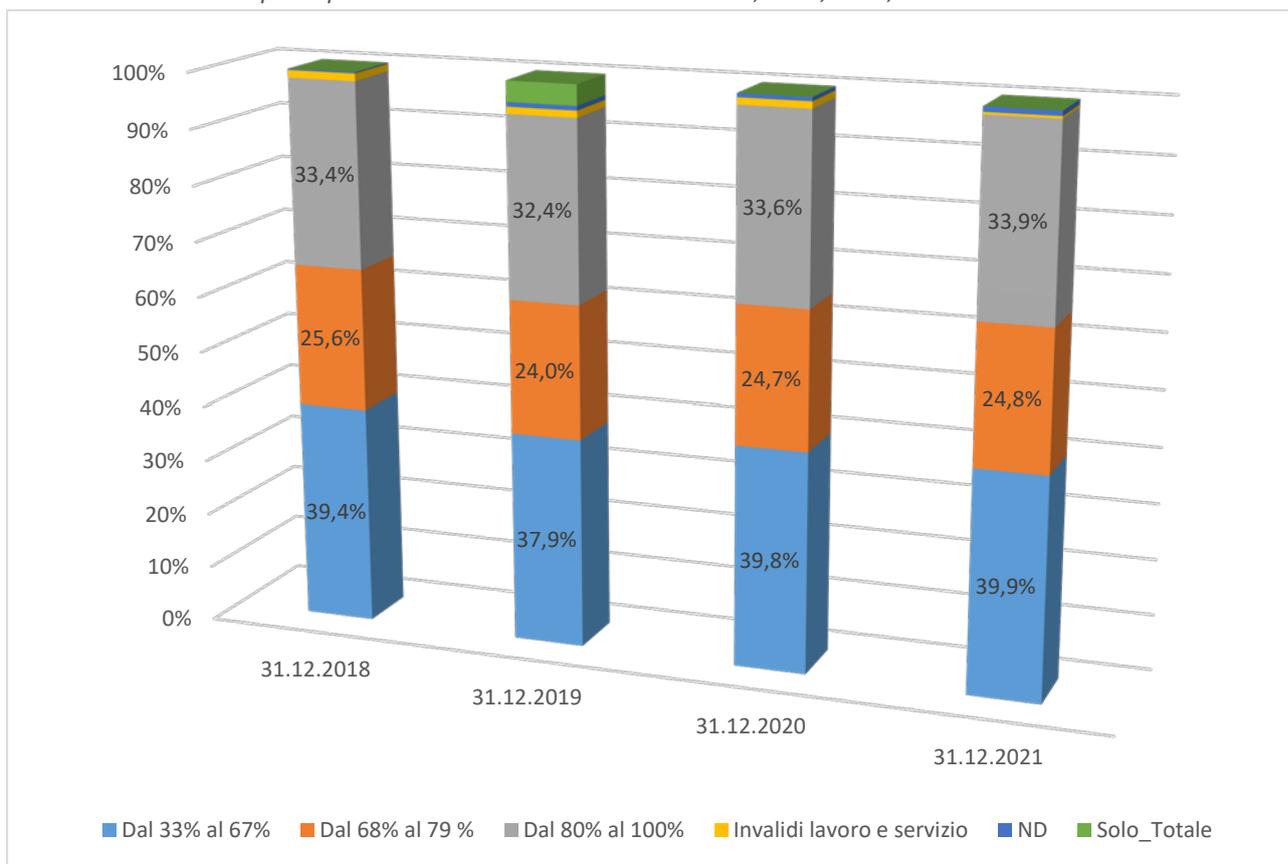
Un dato che rimane sostanzialmente stabile nel tempo (sia che si osservino i “disponibili al lavoro”, sia gli “altri”) è quello della distribuzione per grado di disabilità.

In questo caso abbiamo a disposizione 4 classi cui si aggiungono due categorie residuali (“Non disponibile” e “Solo totale”, che raccoglie i dati per i quali la provincia ha fornito solo il totale non distribuito nelle classi).

Il Grafico 3 riporta le proporzioni per tutti gli iscritti al CM in questo caso senza distinguere tra le due sottoclassi dei disponibili e degli “altri”.

La proporzione maggiore di iscritti è quella della classe con disabilità tra il 33% ed il 67%, seguita da quella con la disabilità più grave.

Grafico 4 – Iscritti al CM per grado di disabilità – Lombardia nel suo insieme - Proporzioni fatte 100 il totale al 31.12 per le provincie che hanno comunicato il dato; 2018, 2019, 2020 e 2021



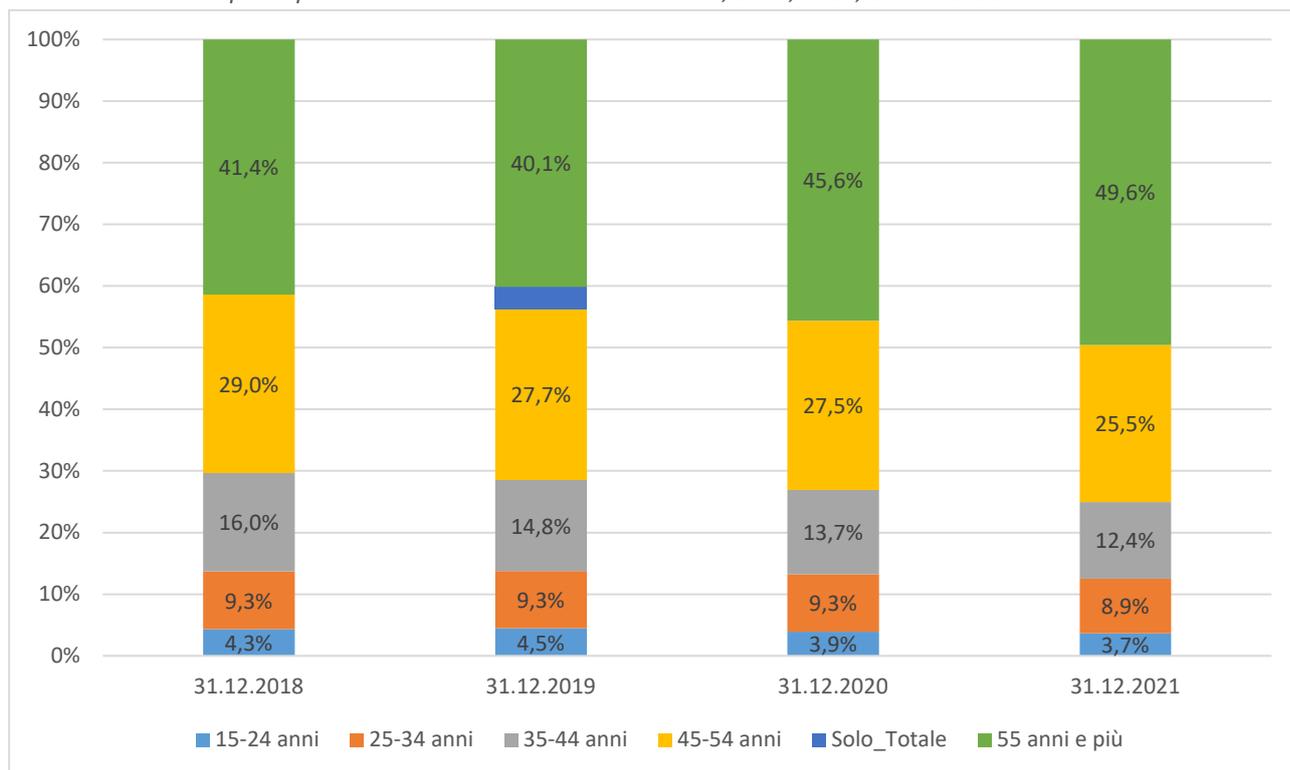
Fonte: Nostra elaborazione su dati Regione Lombardia

2.1.3 Per età

Analogo ragionamento si può fare anche osservando la distribuzione in classi di età delle persone iscritte al collocamento mirato tra il 2018 ed il 2021.

In questo caso (sempre ricordando che le informazioni non sono state fornite da tutte le provincie) osserviamo nel Grafico 4 una variazione nel “mix” delle classi di età, con una crescita del peso del gruppo dei più anziani (55 e oltre) e una corrispondente riduzione di tutte le altre classi, in particolare la fascia tra i 45 ed i 54 anni.

Grafico 5 - Iscritti al CM per grado di disabilità – Lombardia nel suo insieme - Proporzioni fatte 100 il totale al 31.12 per le provincie che hanno comunicato il dato; 2018, 2019, 2020 e 2021

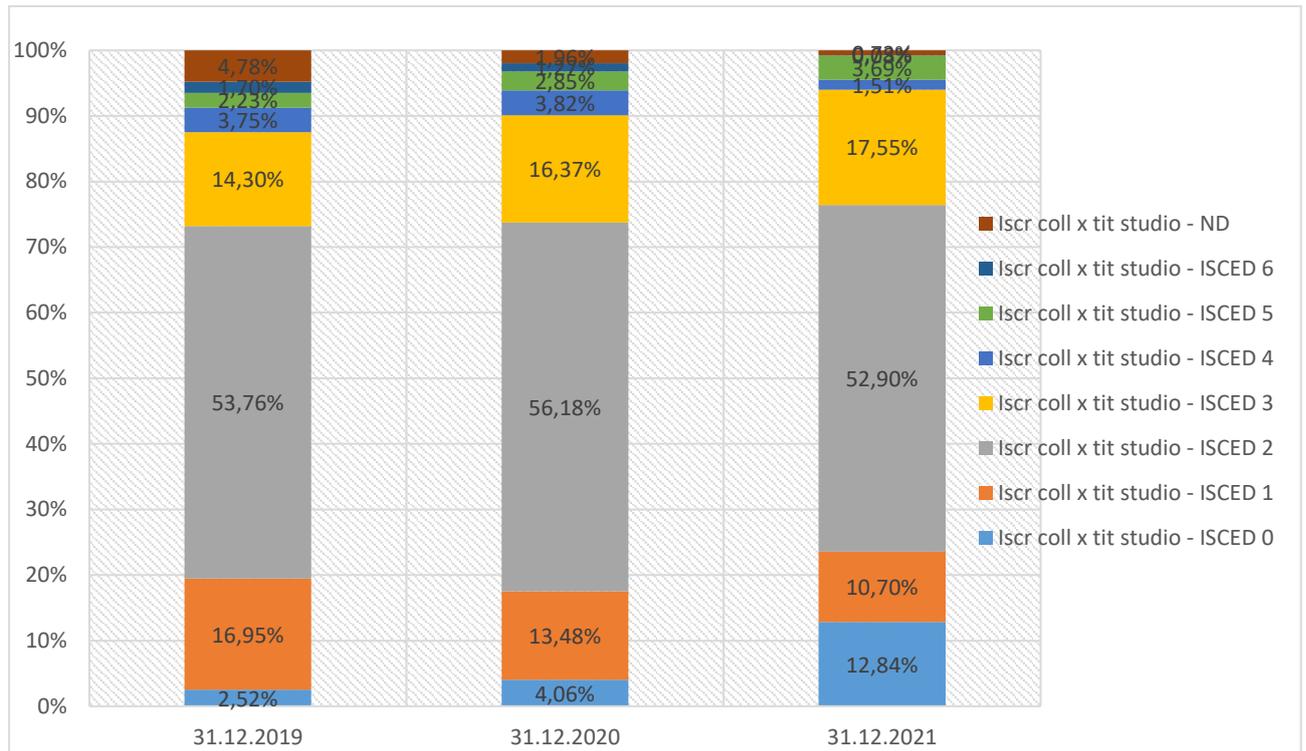


Fonte: Nostra elaborazione su dati Regione Lombardia

2.1.4 Per titolo di studio

I dati riportati in forma di proporzione per totale annuo nel Grafico 5 sembrano indicare un sensibile aumento nel 2021 del peso delle persone senza un titolo di studio, contemporaneamente ad un ridimensionamento di coloro che vantano almeno un'istruzione primaria, mentre il "corpo centrale" dell'istruzione secondaria continua ad avere un peso oscillante attorno al 70% delle persone iscritte al collocamento mirato.

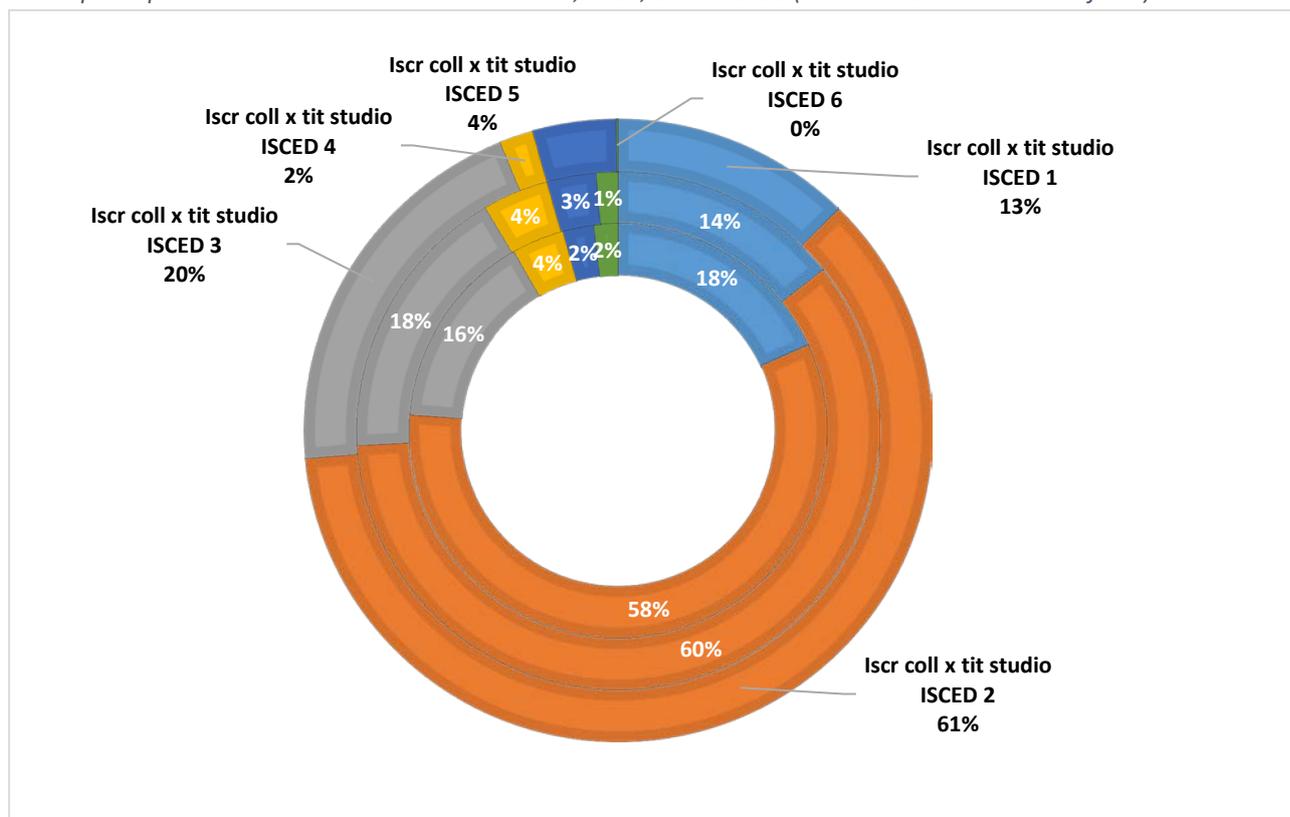
Grafico 6 - Iscritti al CM per grado di disabilità – Lombardia nel suo insieme - Proporzioni fatto 100 il totale al 31.12 per le provincie che hanno comunicato il dato; 2019, 2020 e 2021



Fonte: Nostra elaborazione su dati Regione Lombardia

Se però riproporzioniamo il nostro grafico eliminando le due classi estreme (ISCED0 e Non classificato), emerge con maggior rilievo la sostanziale stabilità delle proporzioni nel corso dei tre anni disponibili, con oscillazioni nelle categorie tra i diversi anni che rimangono nell'ordine di pochi punti percentuali.

Grafico 7 - Iscritti al CM per grado di disabilità – Lombardia nel suo insieme - Proporzioni fatte 100 il totale al 31.12 per le provincie che hanno comunicato il dato; 2019, 2020 e 2021 (esclusi ISCED0 e Non classificati)

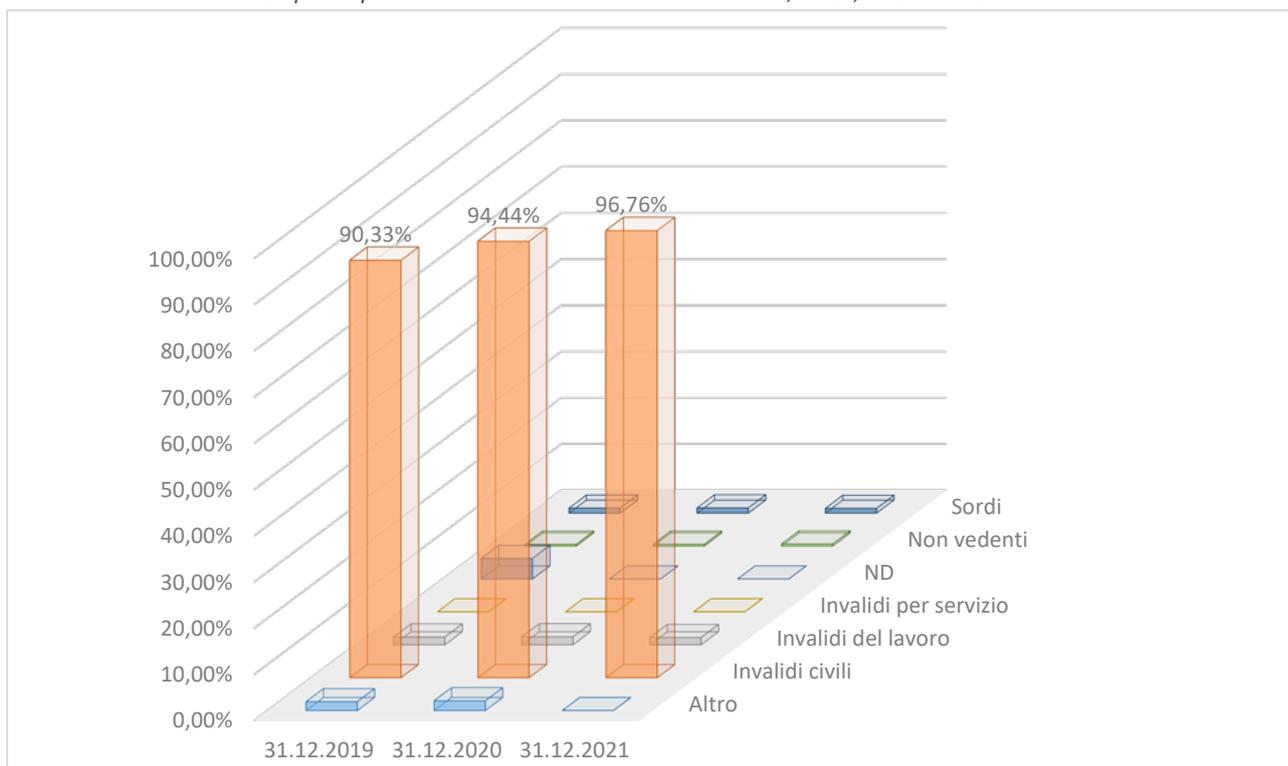


Fonte: Nostra elaborazione su dati Regione Lombardia

2.1.5 Iscritti per tipologia di invalidità

L'ispezione visiva delle distribuzioni percentuali per tipologia di invalidità non richiede alcun commento: gli invalidi civili rimangono negli anni la categoria largamente più rappresentata (Grafico 7).

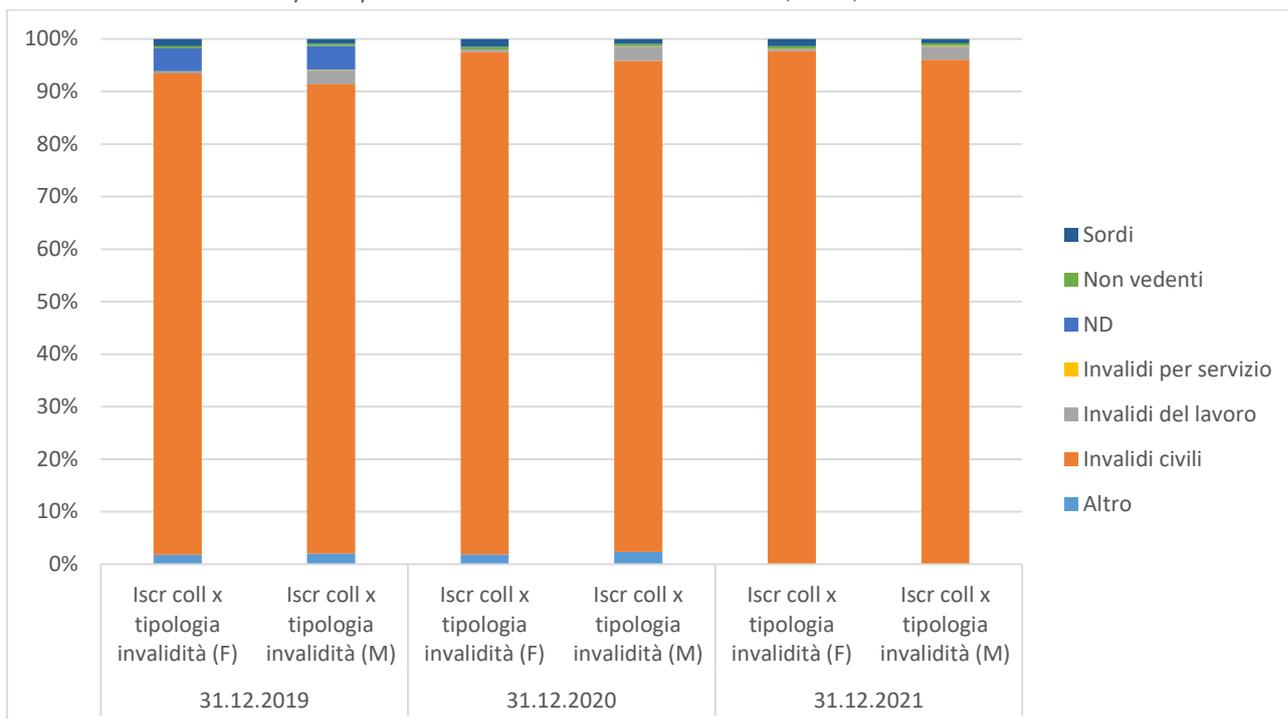
Grafico 8 - Iscritti al CM per tipologia di disabilità – Lombardia nel suo insieme - Proporzione fatto 100 il totale al 31.12 per le provincie che hanno comunicato il dato; 2019, 2020 e 2021



Fonte: Nostra elaborazione su dati Regione Lombardia

La verifica dei dati per genere mostra un sostanziale equilibrio con una leggerissima prevalenza degli invalidi civili tra le donne rispetto agli uomini, come si vede nel Grafico 8.

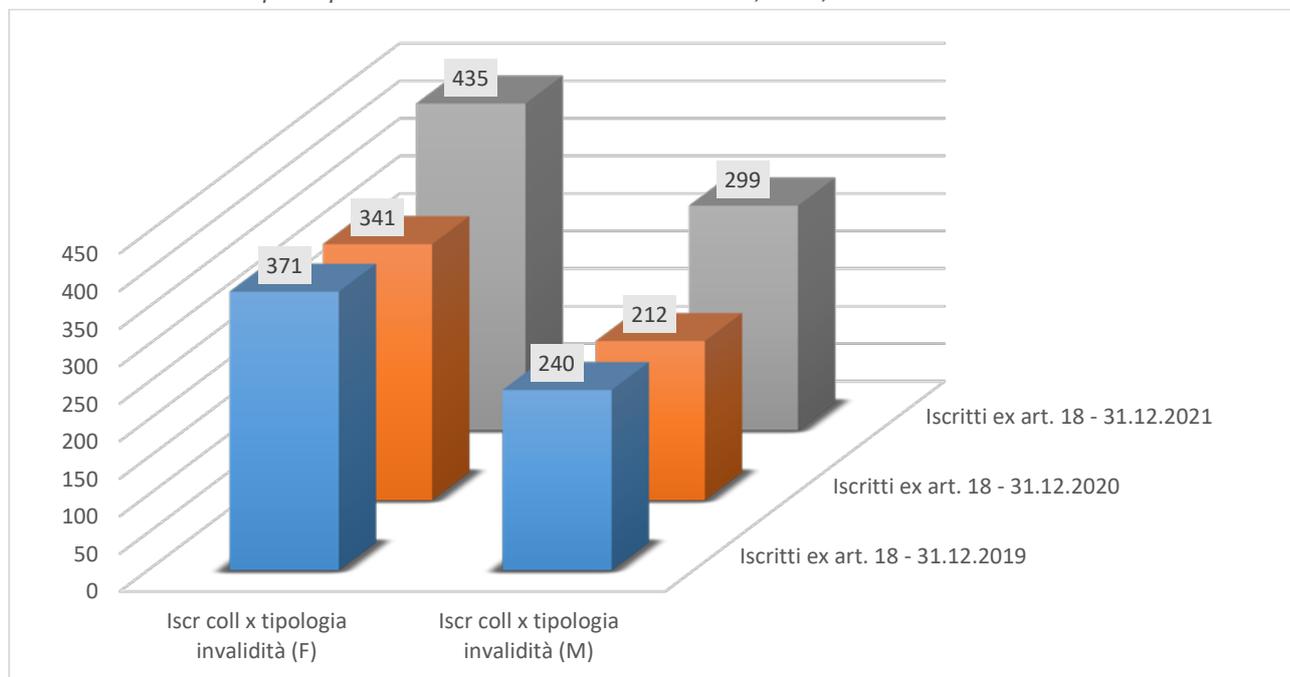
Grafico 9 - Iscritti al CM per tipologia di disabilità – Lombardia nel suo insieme – Proporzione fatto 100 il totale al 31.12 per le provincie che hanno comunicato il dato; 2019, 2020 e 2021



Fonte: Nostra elaborazione su dati Regione Lombardia

Il “di cui” degli iscritti ex art.18 mostra (Grafico 9), pur a fronte di una numerosità limitata, una piccola crescita tra il 2019 ed il 2021, dove si mantiene la prevalenza delle donne rispetto agli uomini.

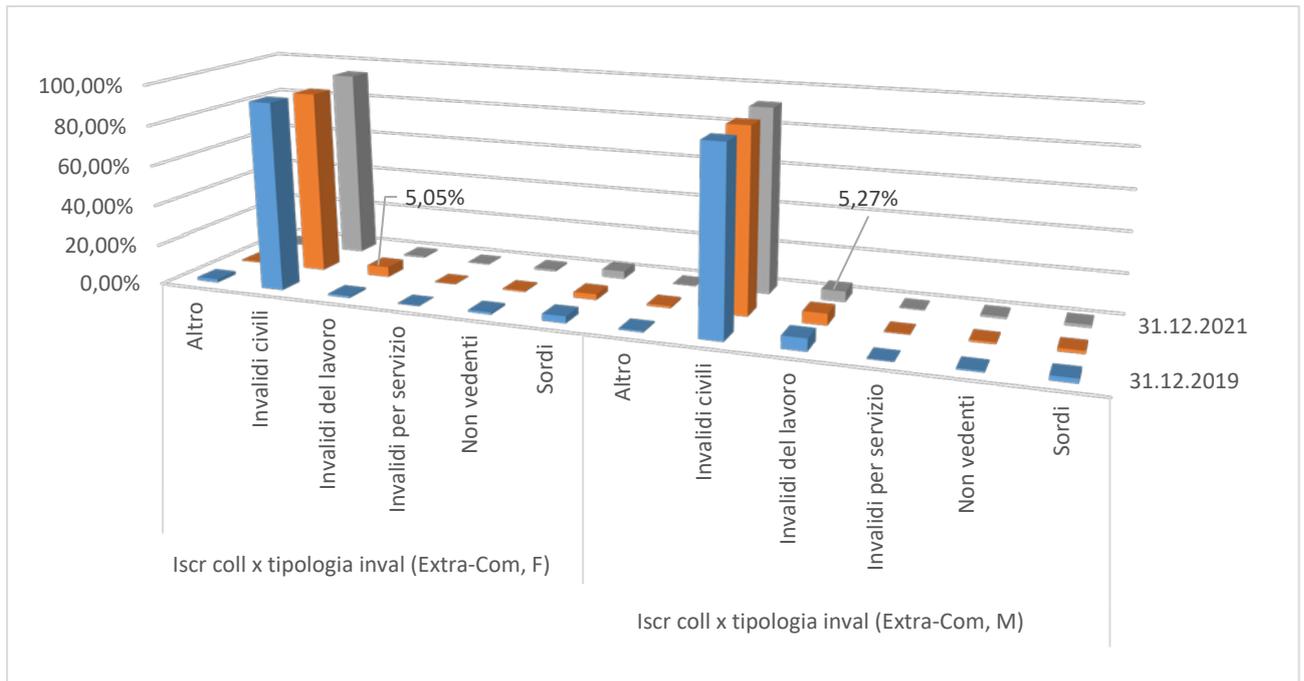
Grafico 10 - Iscritti al CM per tipologia di disabilità: “di cui ex art.18” – Lombardia nel suo insieme – Totale al 31.12 per le provincie che hanno comunicato il dato; 2019, 2020 e 2021



Fonte: Nostra elaborazione su dati Regione Lombardia

La tipologia di disabilità riferita agli extracomunitari che risultano iscritti al collocamento mirato (Grafico 10) conferma la prevalenza degli invalidi civili, anche se gli invalidi per lavoro, soprattutto tra i maschi, sono una proporzione più elevata rispetto alla popolazione complessiva vista più sopra.

Grafico 11 - Iscritti al CM per tipologia di disabilità: "di cui extracomunitari" – Lombardia nel suo insieme – Proporzioni fatte 100 il totale al 31.12 per le provincie che hanno comunicato il dato; 2019, 2020 e 2021



Fonte: Nostra elaborazione su dati Regione Lombardia

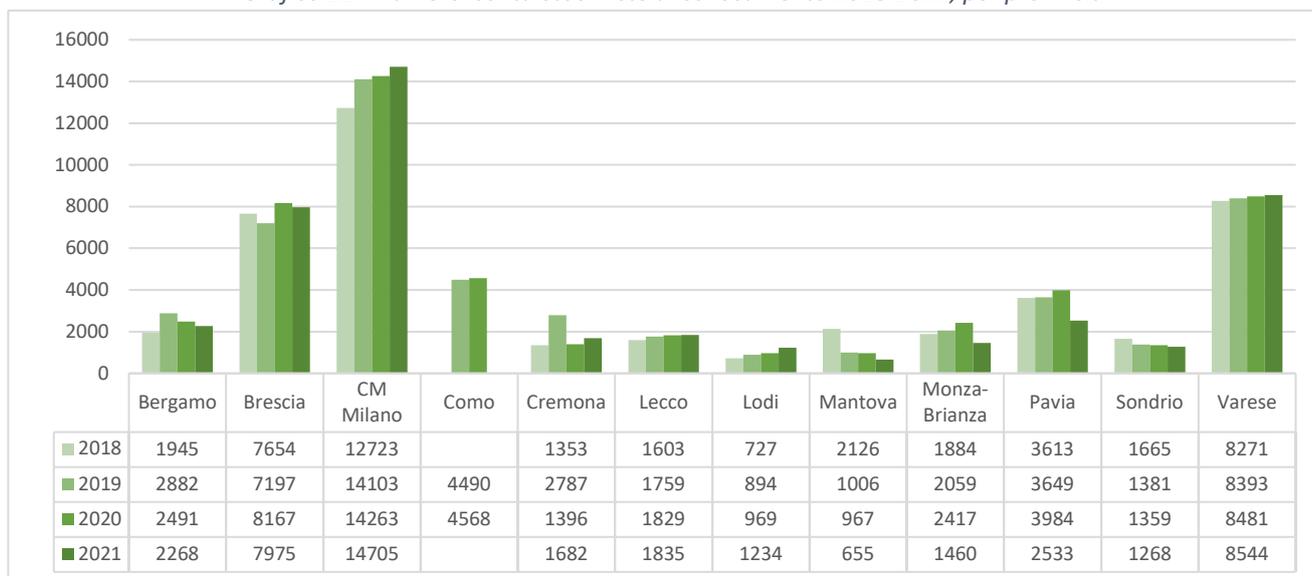
2.2 Iscritti stock a livello provinciale

Qui di seguito sono analizzati i dati del collocamento mirato per singole province.

Il numero di “iscritti stock” (ovvero il totale complessivo) alle liste di collocamento mirato al 31.12 di ogni anno è variato nel tempo, in maniera differente a seconda delle province. In particolare, comparando i dati degli iscritti che sono classificati come disponibili al lavoro² nel 2021 con quelli del 2019 (ed escludendo dunque quelli relativi al 2020 per i molteplici fattori che potrebbero aver influenzato l’iscrizione alle liste data la crisi pandemica), si evidenziano le seguenti variazioni:

- Riduzione significativa del numero di iscritti nelle province di Bergamo (-21,3%), Cremona (-39,6%), Mantova (-34,8%), Monza-Brianza (-29%) e Pavia (-30,6%).
- Un incremento significativo del numero di iscritti nella provincia di Lodi (+38%) e un incremento meno marcato nella provincia di Brescia (+10,8%).
- Altri incrementi, anche se lievi, si registrano nel numero di iscritti nella Città Metropolitana di Milano (+4,3%) e nella provincia di Lecco (+4,3%).

Grafico 12 - Numero iscritti stock liste di collocamento 2018-2021, per provincia



Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Osservando nel dettaglio le caratteristiche degli iscritti al collocamento mirato, si evidenzia un cambiamento nella composizione degli iscritti alle liste di collocamento mirato, in base all’anzianità di iscrizione³.

² Per “disponibili a lavoro” si intendono le persone iscritte alle liste di collocamento mirato che abbiano effettuato almeno un aggiornamento o un servizio/ colloquio presso il centro per l’impiego nei due anni precedenti la data di rilevazione.

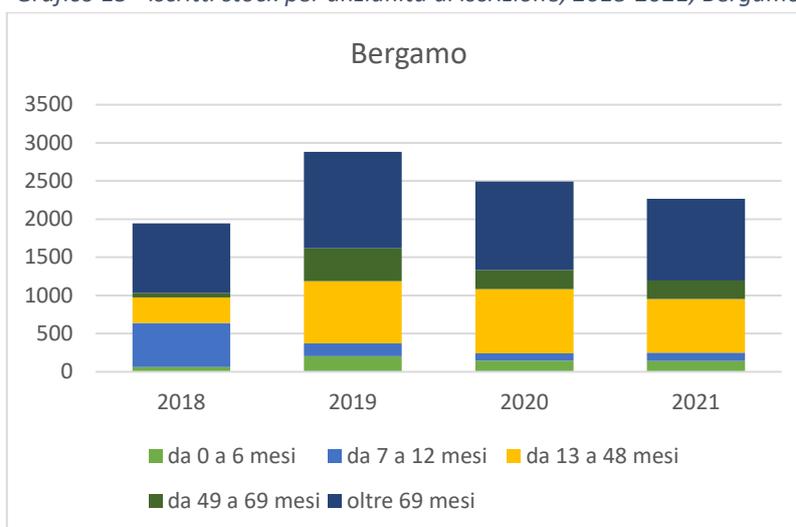
³ Per il conteggio dell’anzianità d’iscrizione si intende il conteggio dei mesi al netto del periodo lavorativo (calcolo dell’ultimo periodo di iscrizione)

L'approfondimento è stato fatto solo per alcune province⁴, quali: la Città Metropolitana di Milano, Brescia, Bergamo, Monza-Brianza e Pavia. In questi contesti, per tutti gli anni considerati, la maggioranza degli iscritti disponibili al lavoro ha un'anzianità d'iscrizione di oltre 69 mesi.

Le figure seguenti evidenziano le evoluzioni della composizione nel corso degli anni. Monza Brianza presenta per tre dei quattro anni considerati una più alta quota di iscritti fra i 13 e i 48 mesi rispetto alle altre, che si è tuttavia ridotta notevolmente dal 2020 al 2021.

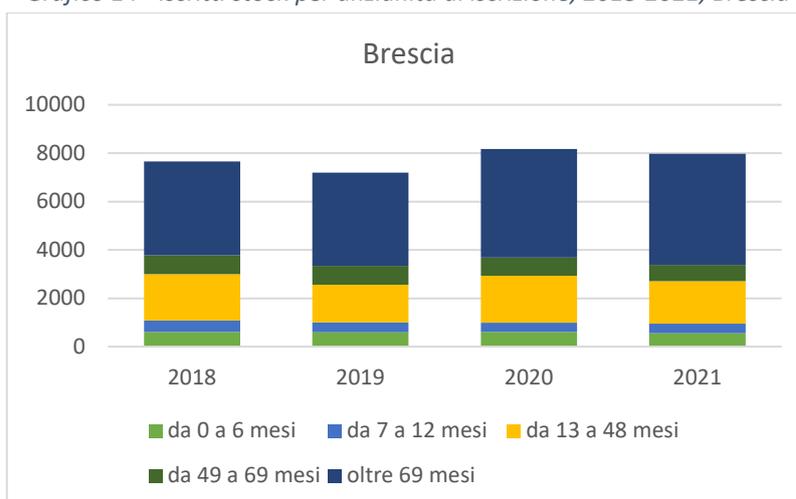
Un'ulteriore tendenza che emerge è il progressivo aumento degli iscritti da oltre 69 mesi nella Città Metropolitana di Milano, lineare nel corso degli anni considerati. Da menzionare anche la riduzione progressiva nel corso degli anni del numero di iscritti da 0 a 6 mesi nella provincia di Pavia.

Grafico 13 - Iscritti stock per anzianità di iscrizione, 2018-2021, Bergamo



Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

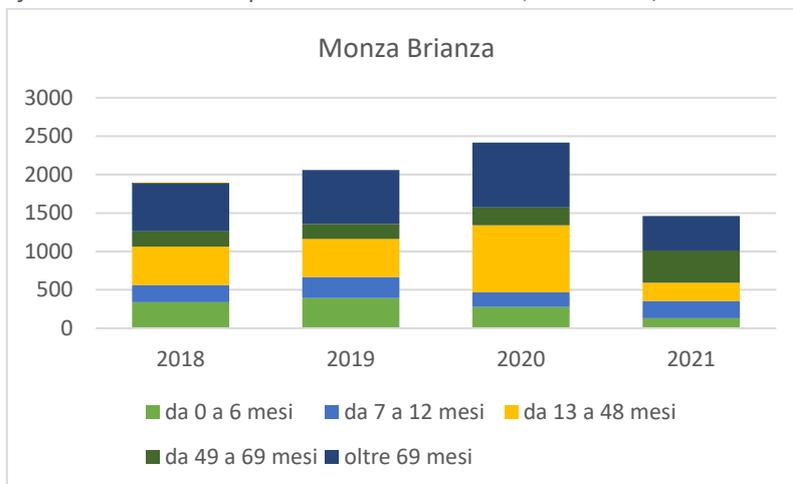
Grafico 14 - Iscritti stock per anzianità di iscrizione, 2018-2021, Brescia



Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

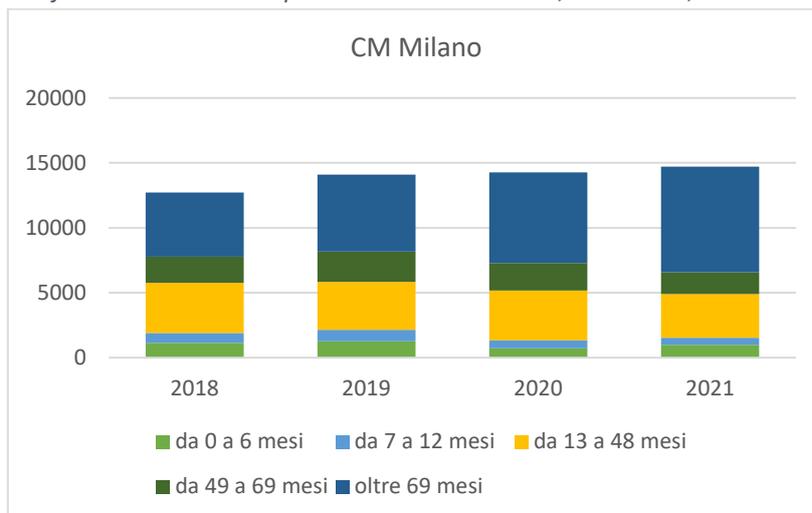
⁴ Sono state prese in considerazione le province per le quali sono disponibili i dati dell'indicatore considerato e che negli ultimi quattro anni presentano un numero medio di iscritti superiore ai duemila.

Grafico 15 - Iscritti stock per anzianità di iscrizione, 2018-2021, Monza-Brianza



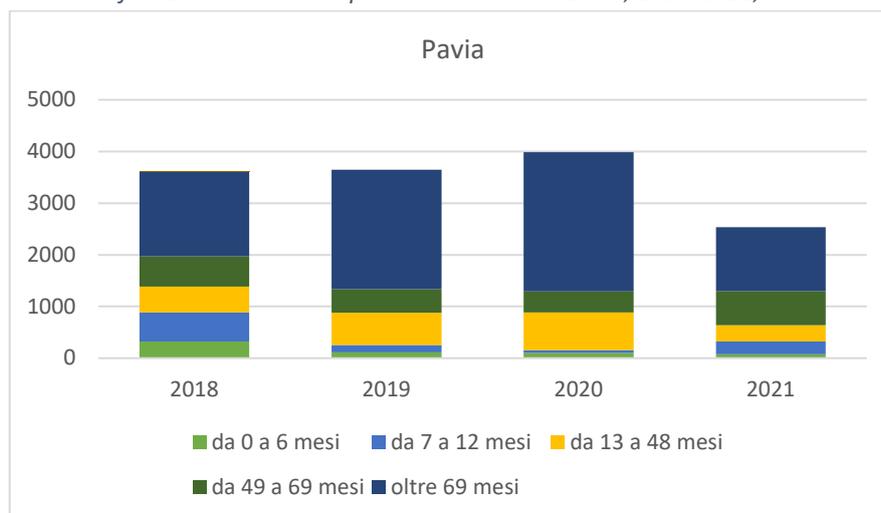
Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Grafico 16 --Iscritti stock per anzianità di iscrizione, 2018-2021, CM Milano



Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Grafico 17 - Iscritti stock per anzianità di iscrizione, 2018-2021, Pavia



Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

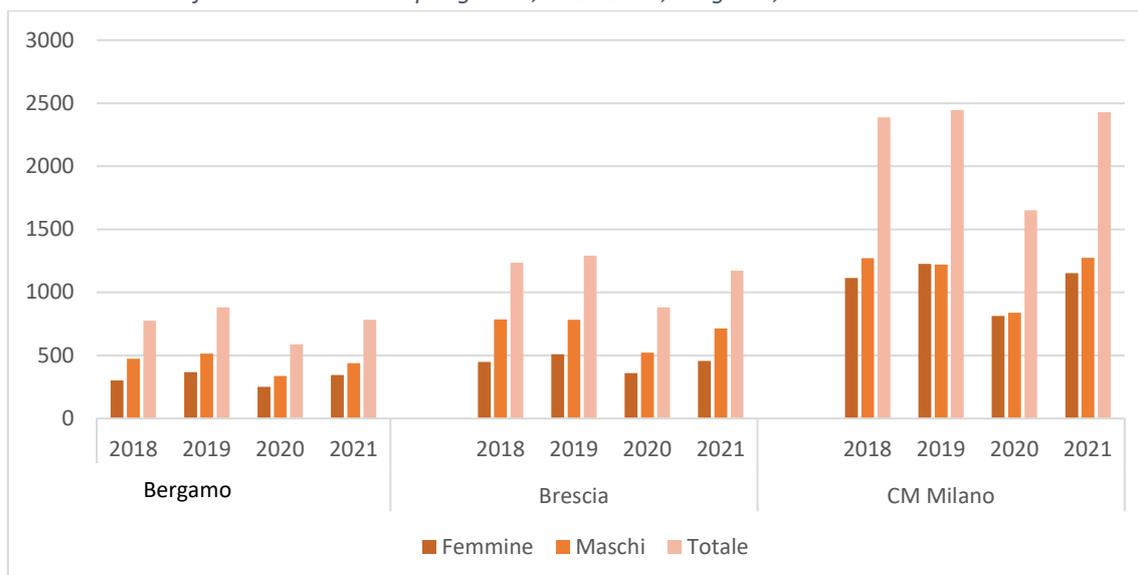
2.3 Esiti occupazionali degli iscritti al collocamento

Attraverso l'attività di monitoraggio annuale dei servizi per l'impiego provinciali e metropolitani che si occupano di Collocamento mirato, possiamo fornire un quadro in via di precisazione relativo agli esiti occupazionali degli iscritti.

Il numero di avviamenti nelle province di Bergamo e di Brescia risulta per tutti gli anni superiore fra gli uomini rispetto alle donne, evidenziando una disparità di genere che si sovrappone allo svantaggio di essere diversamente abili, e che rischia di creare una situazione di doppia vulnerabilità nell'ingresso del mondo del lavoro. Tale discrepanza è presente in misura minore nella Città Metropolitana di Milano. Se osserviamo il totale degli avviamenti nel corso dei quattro anni considerati si può notare come sia Bergamo che Brescia che Milano nel 2020 abbiano contato un numero di avviamenti relativamente più basso, che sono tornati invece a risalire nel 2021.

Focalizzandosi sul 2021, Bergamo ha conosciuto un incremento del 33,1% nel totale degli avviamenti: questo fenomeno è stato maggiore fra le donne (37,4%) rispetto agli uomini (29,8%). A Brescia invece, vi è stato un incremento complessivo nel numero di avviamenti pari al 32,8%: in questo caso l'incremento è stato superiore per gli uomini (37,2%) rispetto alle donne (26,6%). Infine, a Milano il decremento nel numero di avviamenti è stato pari al -27,1%, con il 29,5% in meno fra le donne e il 24,8% in meno fra gli uomini.

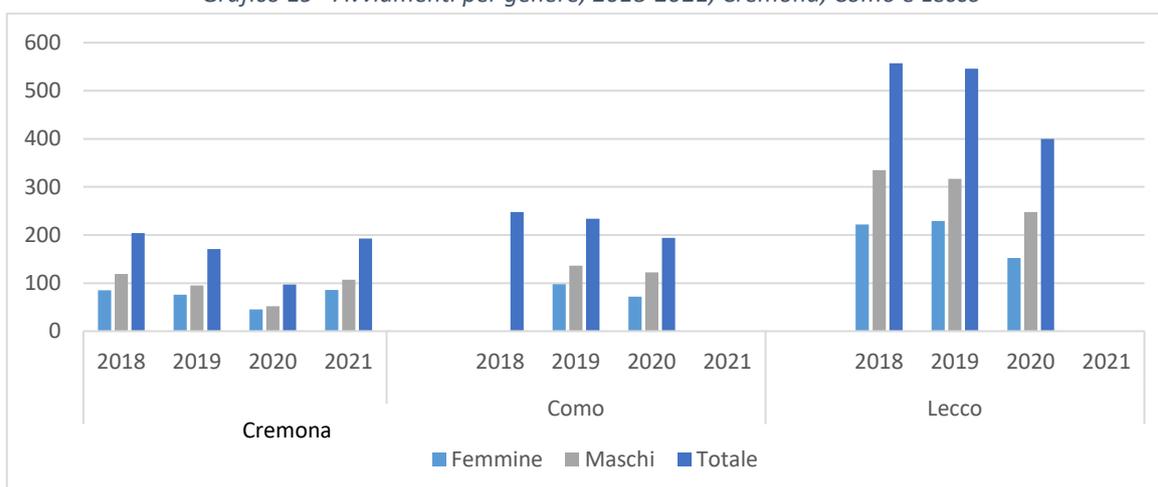
Grafico 18 - Avviamenti per genere, 2018-2021, Bergamo, Brescia e CM Milano



Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Il grafico successivo evidenzia gli andamenti per le province di Cremona, Como e Lecco, per gli anni per i quali sono disponibili i dati. Si evidenziano, anche in questo caso, alcune delle caratteristiche già menzionate per le altre province: il numero assoluto di avviamenti è più alto per gli uomini che per le donne e il numero totale ha subito un notevole decremento in corrispondenza del 2020. Per la provincia di Cremona, si può osservare che i livelli del 2021 sono tornati ad essere pari a quelli pre-pandemici. L'incremento percentuale è stato maggiore per gli uomini che per le donne.

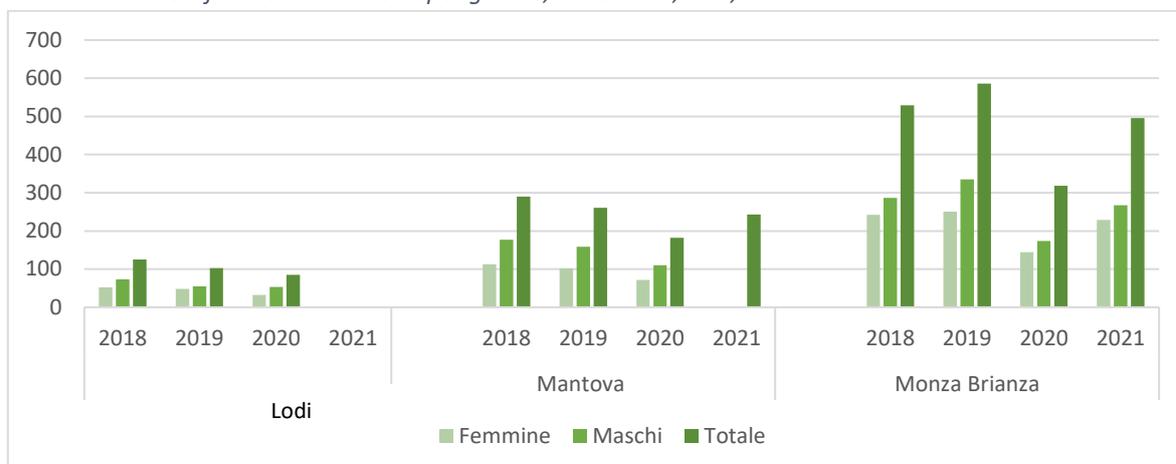
Grafico 19 - Avviamenti per genere, 2018-2021, Cremona, Como e Lecco



Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Per la provincia di Lodi si è registrato un costante decremento nel numero assoluto di avviamenti dal 2019 al 2021. Per quanto riguarda Mantova, il 2021 ha fatto coincidere con un incremento degli avviamenti che si erano ridotti nell'anno del Covid-19, anche se la cifra non ha raggiunto i livelli di quella pre-pandemia. Il decremento dal 2019 al 2020 nel numero di avviamenti è stato particolarmente elevato per la provincia di Monza e Brianza (pari al -45,7%); il 2021 è stato invece caratterizzato da un incremento, anche se il numero di avviamenti resta nettamente minore rispetto a quello del 2019.

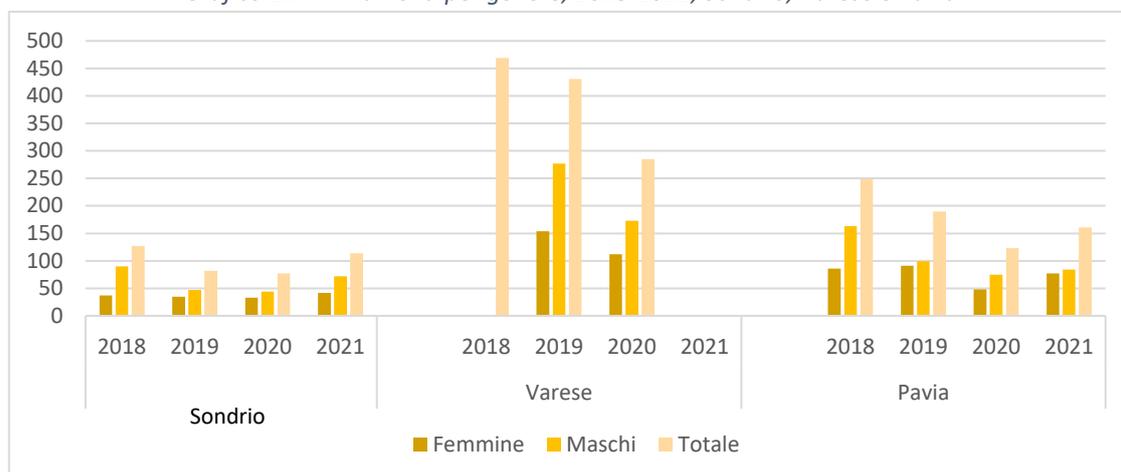
Grafico 20 - Avviamenti per genere, 2018-2021, Lodi, Mantova e Monza Brianza



Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

I dati per la provincia di Sondrio mostrano un andamento decrescente nel numero assoluto di avviamenti dal 2018 al 2020, per poi incrementare di nuovo nel 2021. Varese registra un decremento costante nel numero assoluto di avviamenti dal 2019 al 2020. Altra caratteristica di questa provincia, per gli anni per i quali sono disponibili i dati, è un netto divario di genere nel numero di avviamenti, con gli uomini che risultano in testa sia per il 2018 che per il 2019. Pavia, infine, fa registrare un decremento costante dal 2018 al 2020 con un nuovo incremento dal 2020 al 2021.

Grafico 21 - Avviamenti per genere, 2018-2021, Sondrio, Varese e Pavia



Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Dall'analisi dei tipi di contratti stipulati emerge come per la maggioranza delle province i contratti a tempo determinato *part-time* e *full-time* risultano i più diffusi rispetto ai contratti stabili a tempo indeterminato. Tali dati potrebbero essere spia di una prevalenza di inserimenti lavorativi di breve durata.

Tuttavia, sono presenti variazioni in base alla provincia e agli anni considerati: nella Città Metropolitana di Milano, ad esempio, su tutti gli anni considerati, i contratti *full-time* a tempo indeterminato sono maggiormente diffusi dei contratti *full-time* a tempo determinato; mentre nella provincia di Bergamo, i

contratti a tempo indeterminato *full-time* hanno superato, a partire dal 2020, i contratti a tempo determinato *full-time*.

Osservando i dati relativi al 2021 si possono rilevare anche alcune differenze di genere: in particolare, per quasi la totalità delle province, i contratti a tempo indeterminato *full-time* e quelli a tempo determinato *part-time* sono più diffusi fra gli uomini che fra le donne; queste ultime hanno più frequentemente contratti *part-time* sia a tempo determinato che indeterminato.

Analizzando il numero di risoluzioni di contatto dal 2020 al 2021 per quelle province dove sono disponibili i dati, si evidenzia come:

- in provincia di Bergamo le cessazioni sono rimaste sostanzialmente stabili, con una leggera riduzione fra le donne e un aumento fra gli uomini;
- sono diminuite in provincia di Brescia, sia per le donne (-39,9%), sia per gli uomini, anche se in misura minore (-15,3%);
- sono aumentate nella Città Metropolitana di Milano e nella provincia di Cremona, sia tra gli uomini che fra le donne;
- sono diminuite nettamente in provincia di Mantova, per entrambi i generi;
- sono aumentate nella Provincia di Monza e Brianza, sia per gli uomini che per le donne (per queste ultime in misura maggiore).

In conclusione, del presente paragrafo, possono essere stilate alcune considerazioni. Sebbene i dati, a causa della mancanza di informazioni in alcuni casi, non permettano una comparabilità sulla totalità delle province, alcuni *trend* appaiono chiari: se da un lato il 2020 ha rappresentato un anno in cui vi è stata una decisa diminuzione del numero di avviamenti nella maggioranza delle province, nel 2021 sono stati, in molti casi, raggiunti nuovamente i livelli pre-pandemici.

Altra caratteristica che emerge dall'analisi dei dati descrittivi è la posizione di doppio svantaggio delle donne con disabilità nel mercato del lavoro che, in quasi tutte le province, con la netta eccezione di Milano, presentano un numero di avviamenti minore rispetto agli uomini e una prevalenza di contratti *part-time* (mentre gli uomini sono più rappresentati negli impieghi *full-time*)⁵. Per quanto riguarda i tipi di contratti, in genere, emerge come una rilevante quota di essi siano a tempo determinato: questo aspetto porta ad interrogarsi sulla durata effettiva delle esperienze lavorative delle persone con disabilità. La questione rimane inoltre aperta anche nei casi in cui i contratti siano a tempo indeterminato, che potrebbero comunque risolversi nel corso del tempo.

Nel proseguo di questo lavoro, tramite l'utilizzo dei microdati, approfondiremo questo aspetto, evidenziando anche alcune caratteristiche individuali (come il già menzionato genere e il grado di disabilità) che potrebbero influire sull'inserimento lavorativo, sulla durata dello stesso, e sulla tipologia contrattuale.

⁵ Questo aspetto che emerge dalle analisi descrittive, non si ritroverà più avanti nell'analisi di regressione del modello sperimentale basato sull'analisi delle COB. Questo potrebbe essere dovuto al fatto che il dataset utilizzato per l'analisi sperimentale ha una composizione che presenta un alto numero di osservazioni per la provincia di Milano, dove il problema è meno evidente.

3 Analisi longitudinale degli iscritti al Collocamento mirato

A differenza degli esiti occupazionali presentati nel capitolo precedente, questa analisi è una “sperimentazione” e prende in considerazione solo gli iscritti al Collocamento mirato del 2017 e non quelli degli anni successivi. Tale scelta è dettata dalla necessità di disporre di un arco temporale sufficiente per poter formulare le analisi.

L’ipotesi alla base di questa analisi longitudinale sperimentale è quella di porre le basi per una sua replicabilità nel tempo, mettendo quindi volutamente in evidenza anche i punti sui quali intervenire rispetto alla robustezza e completezza dei dati o alla adeguatezza della metodologia individuata in questa prima edizione.

3.1 Il quadro metodologico del monitoraggio longitudinale

La realizzazione del monitoraggio longitudinale dedicato al Collocamento mirato prevede l’incrocio tra le informazioni contenute negli elenchi del Collocamento Mirato ex L.68/99 (C.O.) e le Comunicazioni obbligatorie.

Le informazioni disponibili relative al Collocamento Mirato, di competenza delle amministrazioni provinciali, fanno riferimento ai seguenti elementi:

1. CODICE FISCALE (Chiave identificativa)	2. Stato Civile
3. Data iscrizione	4. Numero di Figli
5. Titolo di studi	6. Tempo di disoccupazione
7. Data di nascita	8. Nazione di cittadinanza
9. Percentuale disabilità	10. Provincia

Mentre per quanto riguarda le Comunicazioni obbligatorie, le variabili oggetto di incrocio, riguardano:

1. CODICE FISCALE (Chiave identificativa)	2. Status Occupazionale
3. Tipologia contrattuale	4. Settore economico
5. Denominazione qualifica professionale	6. Codice Qualifica Istat
7. Descrizione orario (<i>Part-time/Full-time</i>)	

È bene sottolineare che queste informazioni di natura amministrativa, non sono state raccolte ai fini di un monitoraggio o di una valutazione, quanto piuttosto per adempimenti ad obblighi di legge e quindi la loro “qualità” non è perfetta, ma richiede operazioni di “pulizia” dei dati abbastanza complesse; sempre per lo stesso motivo molti dati (non essenziali per la pratica amministrativa in sé stessa) risultano mancanti⁶.

Trattandosi di informazioni sensibili, al fine di favorire la trasmissione dei dati tra gli uffici provinciali e quelli regionali è stato individuato il sistema *CyberArk*, una piattaforma specializzata nella protezione degli

⁶ Nella tabella presente negli Allegati il lettore avrà modo di constatare i dati mancanti per ogni variabile presa in considerazione in questo paragrafo.

accessi privilegiati che adotta tutti i requisiti fondamentali previsti dal GDPR. Infatti, il nuovo archivio generato dal “merge” deve necessariamente subire un trattamento (di “pseudonimizzazione”) per sostituire ai codici fiscali dei codici univoci che non consentono di ricostruire chi sia l’individuo, ma permettono di distinguere gli individui gli uni degli altri.

Il dataset messo a disposizione, fa riferimento ad una popolazione di 8099 soggetti che corrispondono agli iscritti nel 2017 al collocamento mirato di cinque Amministrazioni provinciali (Milano; Monza e Brianza; Bergamo; Cremona e Mantova) i cui dati sono stati poi congiunti con quelli corrispondenti delle Comunicazioni obbligatorie.

3.2 Iscritti 2017 al collocamento mirato

Il paragrafo presenta le principali caratteristiche socio-anagrafiche degli iscritti al collocamento mirato nel 2017. La prima variabile presa in considerazione è il genere che vede la netta prevalenza dei maschi con il 57,7% sul totale dei soggetti iscritti.

Tabella 2 - Iscritti al collocamento mirato per genere

Genere:	v.a.	%
Femmine	3426	42,3
Maschi	4673	57,7
Totale	8099	100,0

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

La distribuzione per titolo di studio vede la netta prevalenza (2/3 del totale) di persone con la sola licenza media oppure con un titolo di istruzione post-secondaria. Se confrontiamo il dato con il genere, emerge come le donne in generale hanno un livello di istruzione decisamente più elevato dei colleghi maschi.

Tabella 3 - Iscritti al collocamento mirato per genere e titolo di studio

Livello di Istruzione:	Genere		Totale
	F	M	
ISCED 0 (Nessun titolo)	0,4	0,3	0,3
ISCED 1 (Elementare)	4,5	7,6	6,2
ISCED 2 (Licenza Media)	29,9	41,9	36,8
ISCED 3 (Diploma superiore)	21,5	18,4	19,7
ISCED 4 (Istr. Post-Secondaria)	27,7	22,6	24,8
ISCED 5 (Università e oltre)	16,0	9,2	12,1
Totale	100	100	100

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Gli iscritti al collocamento sono persone prevalentemente adulte, l’età media è di 42 anni, vi sono pochi giovani o over 55’. Tuttavia, in merito alla Classe di età più elevata, risulta esserci una netta differenza di

genere con un numero di iscritti over 55 maschi nettamente più elevato rispetto a quello delle femmine, le quali si concentrano prevalentemente nella fascia di età 35 - 54 anni.

Tabella 4 - Iscritti al collocamento mirato per genere e classe di età

Classe di età:	Genere		Totale
	F	M	
17 - 24	8,8	10,3	9,7
25 - 34	19,5	18,9	19,2
35 - 44	24,7	20,5	22,3
45 - 54	34,6	29,6	31,8
Over 55	12,4	20,7	17,2
Totale	100	100	100

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Prendendo in considerazione la nazionalità degli iscritti, questi sono quasi tutti italiani, il numero degli stranieri è circoscritto all'8% e non si evidenziano elevate differenze di genere.

Tabella 5 - Iscritti al collocamento mirato per genere e nazionalità

Classe di età:	Genere		Totale
	F	M	
Italiana	93,0	91,3	92,0
Straniera	7,0	8,7	8,0
Totale	100	100	100

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Una delle variabili più rilevanti da studiare è sicuramente la percentuale di disabilità degli iscritti al collocamento mirato, la media è del 65,5%, analogamente a quanto visto per nazionalità, anche in questo caso non si evidenzia una marcata differenza di genere.

Tabella 6 - Iscritti al collocamento mirato per genere e % disabilità

Percentuale disabilità:	Genere		Totale
	F	M	
0 - 25%	0,4	0,2	0,3
26 - 50%	33,1	33,0	33,0
51 - 75%	43,6	41,7	42,0
76 - 100%	22,9	25,1	24,2
Totale	100	100	100

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

La distribuzione per Stato Civile mostra una predominanza di individui Celibi/ Nubili (51,2%), mentre le persone che dichiarano di essere coniugate o conviventi sono poco più di 1/3 del totale. Il dato evidenzia alcune marcate differenze di genere, nelle donne sono presenti un numero maggiore di separate o divorziate in percentuale quasi doppia rispetto a quella degli uomini.

Tabella 7 - Iscritti al collocamento mirato per genere e Stato Civile

Stato Civile:	Genere		Totale
	F	M	
Celibe/Nubile	45,5	55,3	51,2
Convivente o Coniugato/a	37,3	35,4	36,2
Separato/a o Divorziato/a	15,1	8,4	11,2
Vedovo/a	2,1	0,9	1,4
Totale	100	100	100

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

La quasi totalità dei soggetti (86,7%) non ha figli o persone a carico nel suo nucleo familiare, solo il 7,9% dichiara di avere un figlio e appena l'1,7% sono quei soggetti che hanno dichiarato di avere tre o più persone a carico. Rispetto al dato generale, non si evidenziano differenze di genere.

Tabella 8 - Iscritti al collocamento mirato per genere e numero di figli/persone a carico

Numero di figli o persone a carico:	Genere		Totale
	F	M	
0	86,2	87,2	86,7
1	9,3	6,9	7,9
2	3,4	3,9	3,7
Da 3 in poi...	1,1	2,1	1,7
Totale	100	100	100

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Prendendo in considerazione da quanto tempo i soggetti erano disoccupati prima di iscriversi al Collocamento mirato, si osserva una forte polarizzazione tra coloro che risultano essere disoccupati da meno di un anno, che sono la netta maggioranza (67%) e i disoccupati di lungo periodo (18,3%). Analogamente a quanto osservato nella tabella precedente, anche in questo caso non emergono differenze di genere.

Tabella 9 - Iscritti al collocamento mirato per genere e durata della disoccupazione

Durata della disoccupazione:	Genere		Totale
	F	M	
Meno di un anno	68,2	66,3	67,1
Da 1 a 2 anni	10,1	9,2	9,6
Oltre due anni	4,1	5,6	5,0
Oltre 3 anni	17,6	18,9	18,3
Totale	100	100	100

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Infine, per quanto riguarda la durata della disoccupazione, questa variabile è stata confrontata anche con la percentuale di disabilità⁷; dalla lettura dei dati emerge chiaramente come il rischio di non essere occupato da più tempo sia maggiore tra le persone che hanno una percentuale di disabilità elevata.

Tabella 10 - Iscritti al collocamento mirato per % disabilità e durata della disoccupazione

Durata della disoccupazione:	Percentuale Disabilità		
	26 – 50 %	51 – 75 %	76 – 100 %
Meno di un anno	71,2	66,0	62,9
Da 1 a 2 anni	10,3	9,8	8,2
Oltre due anni	4,3	5,4	5,3
Oltre 3 anni	14,1	18,9	23,6
Totale	100	100	100

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

3.3 Quanti iscritti lavorano nel 2018 e 2022

In questo paragrafo saranno presentati gli esiti occupazionali degli iscritti alle liste del collocamento mirato nel 2017. Nel dettaglio verranno messe a confronto le variabili analizzate nel precedentemente paragrafo con i dati delle comunicazioni obbligatorie. I dati mostrano due specifiche “fotografie” degli iscritti e il loro lo *status* occupazionale⁸ al 31 dicembre 2018 e 2022⁹.

Innanzitutto, la loro situazione occupazione nel tempo è migliorata¹⁰, si è passati dal 41% del 2018 al 45% nel 2022. Le donne risultano leggermente più occupate degli uomini, anche se questi ultimi presentano una migliore variazione percentuale.

⁷ Non viene presa in considerazione la prima fascia 0-25% dato che rappresenta una percentuale degli iscritti inferiore del 0,5% del campione oggetto di analisi.

⁸ Il dato presente nelle tabelle corrisponde alla percentuale dei soggetti che risultano occupati rispetto al totale degli iscritti al collocamento mirato.

⁹ È bene sottolineare che questi dati non offrono un quadro esaustivo delle *chance* occupazionali, in quanto non è conosciuto quanti soggetti che risultavano nel 2018 o 2022 non occupati siano in realtà lavoratori autonomi. In letteratura è molto difficile che una persona iscritta al collocamento mirato avvii una carriera professionale o un'impresa, ma resta una possibilità che nel formulare l'analisi va tenuta conto da parte del lettore. Inoltre, non è possibile escludere che una parte degli iscritti svolga attività in nero e tale condizione non è raccolta nelle comunicazioni obbligatorie.

¹⁰ Tale situazione è misurata attraverso la variazione percentuale ovvero una formula che calcola la differenza in termini percentuali tra i dati del 2022 e quelli del 2018.

Tabella 11 - Esito occupazionale per genere. Anno 2018 e 2022

Genere:	% Occupati nel 2018	% Occupati nel 2022	Var. %
F	43,3	46,6	7,6
M	40,0	44,1	10,3
Totale	41,6	45,0	8,2

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Prendendo in considerazione gli esiti occupazionali per titolo di studio, solo coloro in possesso di una laurea o titolo post-universitario presentano percentuali nettamente positive, con oltre il 56% delle persone occupate in entrambe le fotografie; mentre coloro che non hanno titoli di studio non vanno oltre il 20% di occupati, seppur nel tempo la situazione complessiva sia migliorata di oltre il 24%.

Tabella 12 - Esito occupazionale per Titolo di studio. Anno 2018 e 2022

Titolo di studio:	% Occupati nel 2018	% Occupati nel 2022	Var. %
ISCED 0 (Nessun titolo)	15,4	19,2	24,7
ISCED 1 (Elementare)	43,0	46,0	7,0
ISCED 2 (Licenza Media)	33,2	34,7	4,5
ISCED 3 (Diploma superiore)	42,0	50,0	19,0
ISCED 4 (Istr. Post-Secondaria)	47,4	51,7	9,1
ISCED 5 (Università e oltre)	56,5	57,1	1,1

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Interessante risulta essere l'analisi per Classe di età, dai dati emerge come gli Under 24' passino dal 44% del 2018 al quasi 60% nel 2022, segno di una maggiore facilità per questa fascia di età di trovare con successo un posto di lavoro. All'estremo troviamo gli Over 55' che addirittura riducono il numero di occupati dal 24% nel 2018 al 20% del 2022, questa variazione negativa di oltre il 16% può essere spiegata attraverso due ipotesi, quali: la prima è che una parte di queste persone si sia ritirata dal mercato del lavoro andando in pensione; la seconda è che a causa dell'età abbia una maggiore difficoltà nel trovare nuovi lavori.

Tabella 13 - Esito occupazionale per Classe di età. Anno 2018 e 2022

Classe di età:	% Occupati nel 2018	% Occupati nel 2022	Var. %
17 - 24	44,6	59,1	32,5
25 - 34	52,0	57,1	9,8
35 - 44	47,5	50,6	6,5
45 - 54	39,5	42,7	8,1
Over 55	24,8	20,6	-16,9

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Gli esiti occupazionali per nazionalità vedono un maggior successo per coloro che hanno la nazionalità italiana, ma negli anni sono gli stranieri che presentano una migliore variazione percentuale portando la percentuale di occupati a quasi il 40%.

Tabella 14 - Esito occupazionale per Nazionalità. Anno 2018 e 2022

Nazionalità:	% Occupati nel 2018	% Occupati nel 2022	Var. %
Italiana	42,2	45,4	7,6
Straniera	34,1	39,8	16,7

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Dall'analisi dei dati non sorprende che gli esiti occupazionali siano migliori per coloro che hanno una percentuale di disabilità più bassa, mentre sia nel 2018 che nel 2022 solo una persona su tre è occupata nella fascia di disabilità che va dal 76% al 100%.

Tabella 15 - Esito occupazionale per % Disabilità. Anno 2018 e 2022

% Disabilità	% Occupati nel 2018	% Occupati nel 2022	Var. %
0 - 25%	42,9	52,4	22,1
26 - 50%	50,1	53,5	6,8
51 - 75%	39,3	43,5	10,7
76 - 100%	33,2	34,6	4,2

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Lo stato civile di celibe/nubile presenta un esito occupazionale decisamente più positivo rispetto alle altre categorie. Interessante notare come la condizione di vedova/o (probabilmente associato anche ad una fascia di età più elevata) presenta un crollo in termini di occupati tra il 2018 al 2022, di oltre il 40%.

Tabella 16 - Esito occupazionale per Stato civile. Anno 2018 e 2022

Stato civile:	% Occupati nel 2018	% Occupati nel 2022	Var. %
Celibe/Nubile	41,5	49,0	18,1
Convivente o Coniugato/a	38,8	39,3	1,3
Separato/a o Divorziato/a	36,6	35,4	-3,3
Vedovo/a	40,9	24,2	-40,8

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

La presenza di carichi familiari sembra non incidere più di tanto nella condizione occupazione, ad eccezione di quando si hanno 3 o più figli. In questo caso, meno di una persona su tre riesce a trovare lavoro e la situazione occupazione non migliora con il passare del tempo.

Tabella 17 - Esito occupazionale per numero di figli/persone a carico. Anno 2018 e 2022

Numero di figli o persone a carico:	% Occupati nel 2018	% Occupati nel 2022	Var. %
0	35,3	41,2	16,7
1	37,7	43,5	15,4
2	39,7	46,2	16,4
3	29,8	27,4	-8,1

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Osservando gli esiti occupazionali per quanto riguarda la durata della disoccupazione, le differenze negli esiti occupazionali positivi fra coloro che sono disoccupati da un anno e coloro che risultano disoccupati da oltre due anni non risultano elevate, anzi sono questi ultimi che presentano una variazione percentuale migliore (13,4%). Spostando l'attenzione verso coloro che hanno una disoccupazione di lungo periodo (da oltre 3 anni) la percentuale di occupati, seppur migliorata nel corso degli anni, non va oltre il 34%.

Tabella 18 - Esito occupazionale per durata della disoccupazione. Anno 2018 e 2022

Durata della disoccupazione:	% Occupati nel 2018	% Occupati nel 2022	Var. %
Meno di un anno	43,3	46,6	7,6
Da 1 a 2 anni	51,8	53,5	3,3
Oltre 2 anni	39,5	44,8	13,4
Oltre 3 anni	31,7	34,8	9,8

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Prendendo in considerazione la distribuzione percentuale per tipologia contrattuale, l'analisi evidenzia come nel 2018 tra gli occupati, solo il 35% presenta un contratto a tempo indeterminato (rispetto al dato totale degli iscritti al collocamento significa che poco più di una persona su 10 aveva trovato un lavoro stabile nel mercato del lavoro). Una percentuale che migliora nel tempo, la cui variazione percentuale è pari al 23,2%, ma comunque nel 2022 la maggioranza dei contratti di lavoro è ancora a termine.

Tabella 19 - Esito occupazionale per tipologia contrattuale. Anno 2018 e 2022

Tipologia contrattuale	% Occupati nel 2018	% Occupati nel 2022	Var. %
Lavoro a tempo indeterminato	35,3	43,5	23,2
Apprendistato professionalizzante	2,1	2,3	8,1
Lavoro a tempo determinato	50,7	48,7	-4,0
Tirocini Extracurriculari	7,9	2,6	-67,1
Altre tipologie contrattuali a termine	4,0	2,9	-26,1

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Analizzando la percentuale per orario di lavoro, il quadro generale non mostra grandi differenze, nel 2022 il 52,8% lavora *full-time*. Tuttavia, se il dato viene letto prendendo in considerazione la variabile genere, le differenze in termini percentuali sono evidenti. La maggior parte delle donne è occupata con il *part-time*, mentre al contrario gli uomini (sia nel 2018 che nel 2022) per quasi il 60% sono occupati *full-time*.

Tabella 20 -Analisi degli occupati per orario di lavoro e genere. Anno 2018 e 2022

Orario di lavoro:	2018			2022		
	F	M	Totale	F	M	Totale
<i>Part-time</i>	58,2	42,6	49,5	55,1	41,1	47,2
<i>Full-time</i>	41,8	57,4	50,5	44,9	58,9	52,8
Totale	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Infine, l'ultima analisi di questo paragrafo è dedicata alle 10 qualifiche più rilevanti (che riguardano circa ¼ di tutti gli occupati). L'impiegato amministrativo è la posizione più diffusa seppur riguardi meno del 10% degli occupati. Tra le altre qualifiche, colpisce la presenza nel 2022 degli "addetti alla logistica di magazzino", una qualifica non presente nella classifica del 2018, possiamo ipotizzare che l'evoluzione del settore logistico soprattutto durante e dopo il lockdown abbia favorito un maggior ricorso alla manodopera anche tra gli iscritti al collocamento mirato.

Tabella 21 -Le prime dieci qualifiche professionali. Anno 2018 e 2022

Qualifica professionale:	2018		Qualifica professionale:	2022	
	v.a.	%		v.a.	%
• Impiegato amministrativo	269	8,0	- Impiegato amministrativo	342	9,4
• Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	93	2,8	- Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	105	2,9
• Commesso di negozio	84	2,5	- Commesso di negozio	68	1,9
• Receptionist	64	1,9	- Receptionist	67	1,8
• Addetto alle pulizie di interni	60	1,8	- Addetto alla logistica di magazzino	66	1,8
• Ausiliario di vendita	47	1,4	- Addetto alle pulizie di interni	64	1,8
• Tecnici del lavoro bancario	47	1,4	- Ausiliario di vendita	54	1,5
• Addetto alla logistica di magazzino	43	1,3	- Tecnici del lavoro bancario	47	1,3
• Aiuto commesso	43	1,3	- Magazziniere consegnatario	41	1,1
• Magazziniere consegnatario	38	1,1	- Coadiutore amministrativo	40	1,1

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

3.4 Prospettiva longitudinale dedicata agli esiti occupazionali

In questo paragrafo sarà adottata una prospettiva che prende in considerazione i dati di tutti e cinque gli anni, dal 2018 al 2022. In particolare, sarà analizzata l'evoluzione dello stato occupazionale come misurato al 31.12 di ognuno degli anni e le caratteristiche che sembrano avere un impatto sulla probabilità di essere impiegati. Saranno analizzati inoltre le variazioni di impiego nel corso degli anni e le caratteristiche che influenzano la possibilità di ottenere un contratto più stabile.

3.4.1 L'evoluzione dello stato occupazionale nel corso degli anni

Andando a indagare più nello specifico il confronto fra i diversi anni, si può osservare come la percentuale di persone che ha mantenuto la condizione di "occupato" al 31.12 di ognuno degli anni considerati vari nei differenti anni come indicato in tabella 22. In particolare: la percentuale di coloro che risultavano occupati sia a fine 2018 che a fine 2019 era del 34,5%, scesa poi al 30,8% nel 2020, al 28,8% nel 2021, e infine a 26,5% nel 2022: quest'ultima percentuale si riferisce dunque alla quota di individui che risultavano occupati alla fine di ognuno degli anni considerati. Occorre precisare che ci siamo qua concentrati solo sulle variazioni anno per anno, come registrate al 31.12; analisi future potranno prendere in considerazione anche ulteriori variazioni realizzate nel corso delle singole annualità.

In maniera simile, osservando la tabella, si possono effettuare i confronti a partire dal 2019, dal 2020 e dal 2021. Coloro, ad esempio, che risultavano impiegati sia alla fine del 2019, sia alla fine del 2020, erano il 37,6% del totale, scesi al 34,7% alla conclusione del 2021 e al 31,7% a fine 2022.

Tabella 22 -Percentuale di coloro che risultavano occupati alla fine di ognuno degli anni considerati, tra coloro che erano già occupati alla fine dell'anno t, t-1, t-2, t-3 e t-4. Anni 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
2018		34,5	30,8	28,8	26,5
2019			37,6	34,7	31,7
2020				38,7	35,1
2021					39,9
2022					

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Una prospettiva leggermente differente è riportata nella tabella 23: si tratta degli occupati alla fine di un determinato anno, che risultavano tali anche al termine di uno degli altri, senza considerare dunque lo status occupazionale al termine degli eventuali anni intermedi, come nella precedente tabella. Coloro, ad esempio, che risultavano occupati sia alla fine del 2020 che alla fine del 2022, rappresentano il 31,7% del totale. Gli occupati a fine 2020 e fine 2022, risultavano il 35,2% del totale.

Tabella 23 -Percentuale degli occupati alla fine dell'anno y che risultano occupati anche alla fine dell'anno x

X

	2018	2019	2020	2021	2022
2018		34,5%	32,7%	32,6%	31,4%
2019			37,6%	37,1%	35,2%

Y

2020				38,7%	36,3%
2021					39,9%
2022					

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Se osserviamo le diagonalì nella tabella 22 e 23, si può notare che la percentuale di persone che risulta impiegata alla fine di due anni consecutivi tende ad aumentare nel corso degli anni, evidenziando un'apparente tendenza non solo nell'aumento della quota di occupati, come sottolineato nel paragrafo precedente, ma anche della percentuale di persone che *permane* nello status occupazionale di occupato alla fine di due anni consecutivi.

3.4.2 Quali caratteristiche influenzano l'occupabilità? Un tentativo di identikit dei "mai impiegati" e l'analisi dell'effetto delle variabili

Coloro che risultano non essere mai stati impiegati alla fine di ognuno dei 5 anni considerati sono il 39,2% del campione totale. Si possono analizzare in breve le caratteristiche di questo sottogruppo, comparandole a quelle dell'intero campione. Come emerge dal confronto di alcune descrittive sull'intero campione e sul sottogruppo di coloro che non risultano mai impiegati alla fine di ognuno degli anni, la percentuale media di disabilità di questi ultimi (69,6%) è superiore rispetto a quella calcolata sul totale del campione (66,2%). Anche l'età media dei "mai impiegati al 31.12" è superiore rispetto a quella calcolata sull'intero campione. Sono inoltre sovra rappresentati coloro che possiedono un titolo di istruzione secondaria inferiore. La percentuale di uomini e di stranieri è inoltre più elevata fra i mai impiegati al 31.12 rispetto alle medesime quote calcolate sull'intero campione. Maggiormente rappresentati rispetto al campione nel suo complesso risultano infine i coniugati e i divorziati.

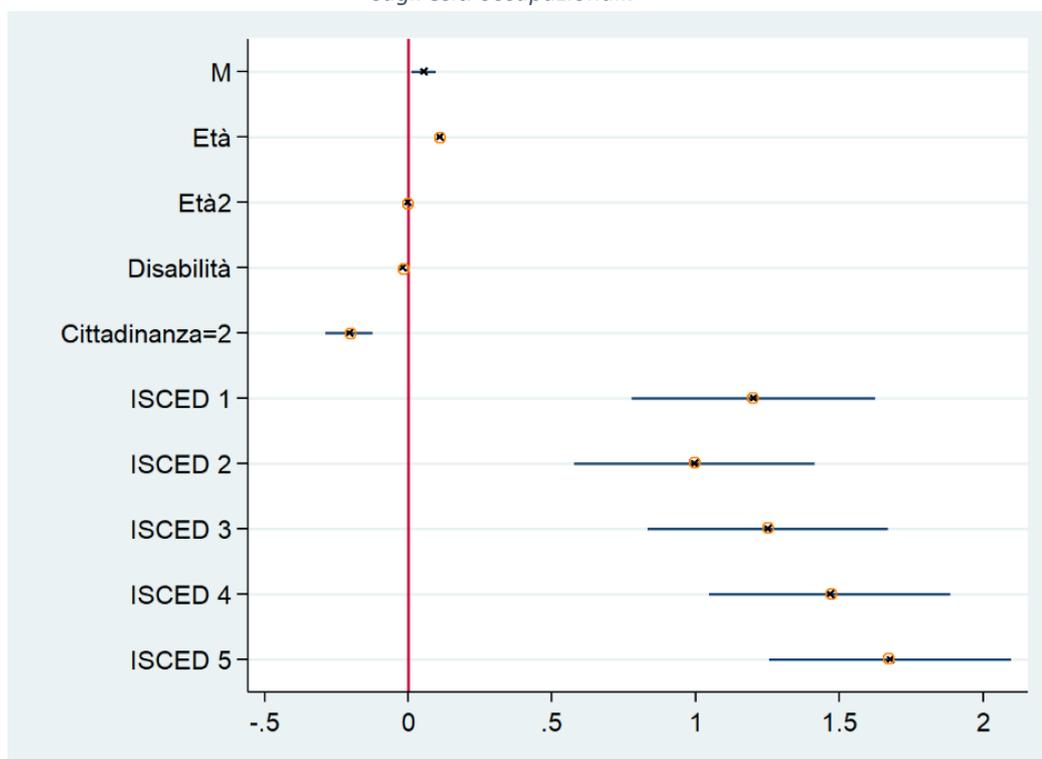
Tabella 24 -Caratteristiche dell'intero campione e dei mai impiegati al 31.12 a confronto.

	Intero campione	Mai impiegati al 31.12
% Disabilità media	66,2	69,6
Età media	42,3	45,8
% ISCED 1 (Elementare)	6,2	5,9
% ISCED 2 (Licenza media)	36,8	45,6
% ISCED 3 (Diploma superiore)	19,7	16,9
% ISCED 4 (Istr. Post-Secondaria)	24,8	21,9
% ISCED 5 (Università e oltre)	12,1	8,9
% Donne	42,3	40,7
% Uomini	57,7	59,3
% Stranieri	8	8,9
% Single	51,2	46,1
% Coniugato	33,3	37,1
% Divorziato	5,0	5,8

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Un'analisi volta a identificare quali siano le variabili che hanno un maggior impatto sulla possibilità di un esito occupazionale positivo evidenzia infine quanto segue (Figura 2). L'età sembra incidere significativamente in maniera positiva, ma non lineare, sulla possibilità di ottenere un impiego. In altre parole, al crescere dell'età aumenta anche la possibilità di un esito occupazionale positivo, ma solo fino a una certa età, oltre la quale l'effetto si inverte: sembrano dunque essere favorite le fasce d'età medie (non i giovanissimi e non i prossimi alla pensione). Il grado di disabilità incide negativamente sulla possibilità di risultare impiegati: più alto, dunque, il grado di disabilità, minore la possibilità di un esito occupazionale positivo. Essere stranieri incide negativamente e significativamente sulla possibilità di trovare un lavoro. Il titolo di studio risulta significativo nella possibilità di trovare un lavoro: all'aumentare del titolo di studio, aumentano anche le possibilità di un esito occupazionale positivo, con l'effetto più grande rispetto alla categoria base (non possedere un titolo di studio, Isced 0), raggiunto in corrispondenza del titolo di studio terziario (Isced 5). Unica eccezione risultano coloro che hanno un titolo di istruzione secondaria inferiore. Il genere non sembra significativo nell'influenzare la possibilità di essere o meno impiegati. Nel grafico seguente, i valori contrassegnati dal cerchio arancione, a sinistra della linea rossa (posta in corrispondenza dello 0) incidono negativamente sulla possibilità di un esito occupazionale positivo; quelli a destra della stessa, cerchiati in arancione, risultano incidere positivamente e significativamente su di esso.

Figura 2 - Rappresentazione grafica dei coefficienti risultanti dall'analisi degli effetti delle caratteristiche individuali sugli esiti occupazionali.¹¹



Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

¹¹ Età2 rappresenta "Età al quadrato" ed è inserito al fine di testare l'effetto lineare dell'aumento dell'età in relazione a un esito occupazionale positivo. Cittadinanza = 2 è da intendersi come Cittadinanza = Straniera, e l'effetto negativo da

3.4.3 I cambi di lavoro e la tipologia contrattuale

Tra il totale delle persone che risultano essere state impiegate almeno una volta, pari al 60,8% del campione analizzato, più di un quarto del campione, pari al 26,6% degli occupati, risulta aver cambiato lavoro almeno una volta; l'8,4% almeno 2 volte, l'1,6% almeno 3 volte e lo 0,4% almeno 4 volte. In altre parole, circa il 10% dell'intero campione ha avuto tre o più lavori nel corso dei 5 anni considerati. La seguente tabella mostra la percentuale del campione che risulta aver cambiato lavoro almeno una volta. Il "maggiore e uguale" o "almeno" si rende necessario poiché abbiamo i dati stock al 31.12 di ogni anno, e non possiamo dunque ricavare, in base ad essi, informazioni su eventuali ulteriori cambi di lavoro avvenuti *nel corso* delle annualità considerate.

Tabella 25 - Numero di cambi di lavoro al 31.12 di ogni anno. 2018-2022

N° cambi di lavoro 2018-2022	% Persone
≥1	26,6%
≥2	8,4%
≥3	1,6%
≥4	0,4%

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Nel complesso, fra coloro che risultano impiegati almeno una volta nel corso dei 5 anni considerati, il 10,4% risulta aver ricoperto almeno 3 posizioni lavorative differenti, suggerendo una relativa instabilità lavorativa di tale parte del campione. Le caratteristiche di coloro che hanno avuto almeno 3 lavori, ossia che hanno cambiato lavoro almeno 2 volte nel corso dei 5 anni considerati sono riassunte nella tabella seguente. In particolare, si nota che: hanno un grado di disabilità media leggermente inferiore rispetto all'intero campione (62,9 vs. 66,2), come anche un'età media leggermente inferiore (37,9 vs. 42,3). Fra coloro che hanno avuto almeno 3 lavori sono sovra rappresentati coloro che possiedono un titolo di studio più alto, se si compara con le percentuali dell'intero campione. La percentuale degli uomini è superiore, quella di stranieri leggermente inferiore. Sovra rappresentati anche i single, rispetto alle quote computate per l'intero campione.

comparare alla cittadinanza base (Italiana in questo caso). Per le categorie Isced, la categoria di riferimento rispetto alla quale sono misurati gli effetti dei coefficienti è Isced 0, corrispondente, nella nostra classificazione, al non possedere un titolo di studio. Disabilità è una variabile continua che misura la percentuale di disabilità. M è inserito per identificare l'effetto del genere, in questo caso di essere Maschio rispetto alla categoria base (F – Femmina).

Tabella 26 -Caratteristiche dell'intero campione e di coloro che hanno avuto almeno tre lavori nel corso dei 5 anni considerati

	Intero campione	Almeno 3 lavori
% Disabilità media	66,2	62,9
Età media	42,3	37,9
% ISCED 1 (Elementare)	6,2	5,9
% ISCED 2 (Licenza media)	36,8	29,4
% ISCED 3 (Diploma superiore)	19,7	22,4
% ISCED 4 (Istr. Post – secondaria)	24,8	27,4
% ISCED 5 (Università e oltre)	12,1	14,9
% Donne	42,3	39,4
% Uomini	57,7	60,5
% Stranieri	8	7,6
% Single	51,2	57,4
% Coniugato	33,3	28,3
% Divorziato	5,0	3,5

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Un indicatore di stabilità lavorativa riguarda la tipologia di contratto. Tra le varie opzioni disponibili, abbiamo analizzato qui quella spia di maggiore continuità lavorativa, ossia il contratto a tempo indeterminato. Chi ha un contratto a tempo indeterminato, risulta anche avere una percentuale di disabilità media inferiore, e un'età media inferiore rispetto all'intero campione. Tra coloro che hanno contratti a tempo indeterminato sono sovra rappresentati coloro che hanno titoli di studio più elevati. Sottorappresentati risultano gli stranieri. Leggermente superiore la percentuale di donne e leggermente inferiore quella di uomini rispetto al campione nel suo complesso.

Tabella 27 -Caratteristiche dell'intero campione e di coloro che hanno un contratto a tempo determinato

	Intero campione	Tempo indeterminato
% Disabilità media	66,2	62,7
Età media	42,3	39,8
% ISCED 1 (Elementare)	6,2	5,1
% ISCED 2 (Licenza media)	36,8	22,2
% ISCED 3 (Diploma superiore)	19,7	17,2
% ISCED 4 (Istr. Post-secondaria)	24,8	31,3
% ISCED 5 (Università e oltre)	12,1	24,1
% Donne	42,3	43,0
% Uomini	57,7	56,9
% Stranieri	8	5,4
% Single	51,2	52,9
% Coniugato	33,3	34,7
% Divorziato	5,0	3,5

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Sia un'età inferiore, sia un grado di disabilità relativamente minore, sia un più alto livello di istruzione risultano essere correlati sia a un più alto numero di cambi di lavoro sia a contratti di lavoro più stabili: questa apparente contraddizione potrebbe essere determinata dal fatto che le caratteristiche in questione facilitino in generale l'ingresso nel mondo del lavoro tramite i servizi di collocamento mirato, anche nei casi precedenti esperienze lavorative medio-brevi, la durata delle quali potrebbe essere spiegata anche sulla base di fattori esogeni, ossia caratteristiche dei contesti lavorativi, sui quali non abbiamo però indicazioni nei dati a nostra disposizione.

Ulteriori future analisi potrebbero riguardare la durata delle esperienze lavorative, e del numero di cambi di lavoro, in relazione al settore di impiego delle persone con disabilità.

3.5 Conclusioni relative all'analisi sperimentale

Dalla ricerca sperimentale che ha messo a confronto i dati degli iscritti al collocamento mirato nel 2017 con le comunicazioni obbligatorie nell'intervallo che va dal 2018 al 2022, sono emersi i seguenti risultati, che vanno letti tenendo presente che si tratta di un campione di soggetti di cinque province lombarde.

Gli iscritti al collocamento mirato sono in maggioranza uomini (57,7%). Le classi di età maggiormente rappresentate sono quelle fra i 35 e i 54 anni, che costituiscono insieme oltre il 50% del campione. Una quota rilevante degli iscritti, pari a circa il 42%, è costituita da individui che hanno un grado di disabilità compreso fra il 51 e il 75%. Oltre la metà risultano essere celibi/nubili. La stragrande maggioranza non risulta avere figli a carico. Inoltre, il 67,1% degli iscritti risulta disoccupato da meno di un anno; tuttavia, se si osserva il medesimo indicatore sul sottogruppo di persone avente una percentuale di disabilità compresa fra il 76 e il 100%, il 23,6%, quasi un quarto dunque, esso risulta avere una durata della disoccupazione superiore ai 3 anni.

Nel complesso, la situazione occupazionale delle persone iscritte alle liste di collocamento mirato sembra essere migliorata nel confronto fra il 2018 e il 2022. Dalle analisi descrittive emerge che il genere non sembra giocare un ruolo rilevante nell'ottenimento di esiti occupazionali positivi. Al contrario, l'istruzione terziaria e la nazionalità italiana, come anche una percentuale di disabilità minore, sembrano essere caratteristiche che favoriscono l'occupabilità. Una quota rilevante di esiti occupazionali positivi si ritrova anche fra i *single*. Varia nel corso degli anni la condizione occupazionale per fasce di età, con la situazione degli under 24 che migliora dal 2018 al 2022 e quella degli over 55 che sembra invece peggiorare. Nel caso di questi ultimi, parte della variazione potrebbe essere attribuita anche al loro pensionamento.

Le analisi di regressione relative agli esiti occupazionali sembrano in parte confermare quanto mostrato nelle descrittive. Nei risultati sono infatti visibili: l'effetto positivo di un titolo di studio più alto sulla probabilità di essere impiegati, l'effetto negativo di una maggior percentuale di disabilità e del possedere una cittadinanza straniera. Più ambiguo l'effetto dell'età considerata non per fasce, ma in continuità: all'aumentare dell'età sembra infatti aumentare anche la probabilità di essere impiegati, ma questo sembra vero solo fino a una certa soglia, oltre la quale l'età sembra avere un effetto negativo sulla probabilità di trovare un impiego.

Dall'analisi emerge inoltre la necessità di approfondire due punti: da un lato, targettizzare gli interventi nei confronti di coloro che risultano non essere mai stati impiegati al 31.12 di ognuno degli anni considerati, e che possiedono determinate caratteristiche, come evidenziato nell'analisi; dall'altro, potenzialmente comprendere anche le ragioni alla base dell'instabilità lavorativa di una parte del campione (circa il 10%), che risulta aver cambiato almeno 3 diversi lavori nel corso dell'intervallo di tempo considerato, potenzialmente anche da indagare nelle caratteristiche dei contesti lavorativi.

In conclusione, occorre sottolineare varie limitazioni del set di dati su cui si sono basate le analisi presentate in questo documento: se da un lato, infatti, l'utilizzo degli stessi è stata un'innovativa sperimentazione che ha permesso di approfondire aspetti fino ad adesso relativamente poco studiati dell'occupabilità delle persone con disabilità, dall'altro si tratta comunque di dati amministrativi, non raccolti con le finalità per le quali sono stati qua impiegati. Alcuni limiti comprendono: l'alta percentuale di valori mancanti in relazione ad alcune variabili (vedere appendice per approfondimenti), la non armonizzazione nella codificazione dei dati fra le diverse province, che possono potenzialmente dar luogo a classificazioni differenti e la potenziale non perfetta rappresentatività dell'intero contesto lombardo, dal momento che i dati analizzati provengono da 5 delle 12 province regionali.

4 Le interviste in profondità

4.1 Premessa

Diamo conto in questo contributo dei principali risultati ed evidenze ricavabili da tre sessioni di interviste individuali ad altrettanti gruppi di soggetti impegnati, a vario titolo, in attività di sostegno e supporto all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Nello specifico, rimandando ai singoli paragrafi per il dettaglio degli intervistati, questi soggetti sono alcuni enti del Terzo Settore (in prevalenza cooperative di Tipo B), dei/delle responsabili o operatori/ici dei servizi di Collocamento Mirato attivi a livello provinciale o di Città Metropolitana di Milano e infine alcuni Promotori/ici della legge 68/1990. Nel complesso, sono state realizzate – nei mesi di aprile-giugno 2023 – 4 interviste ad altrettanti enti del Terzo Settore, 6 interviste a responsabili/operatori del Collocamento Mirato e 6 interviste ad altrettanti Promotori/ici legge 68/1999.

Le tracce utilizzate per le interviste sono in allegato e la loro focalizzazione, al di là di pochi elementi specifici e distintivi legati ai differenti profili dei tre interlocutori, è stata la seguente:

- La situazione occupazionale e lavorative delle persone con disabilità nei territori di riferimento;
- I servizi attivi a livello locale a supporto dell'occupazione delle persone con disabilità;
- Il livello di implementazione e l'efficacia percepita di alcune misure specifiche della Regione Lombardia (in particolare, il Promotore/ice legge 68/1999 e le *Azioni di Rete*);
- La individuazione di possibili *piste di lavoro* di breve periodo per Regione Lombardia (ovviamente in tema di disabilità e lavoro).

Oltre a sottolineare l'importanza dell'*aggancio territoriale* dei diversi interlocutori (e quindi delle loro risposte e considerazioni), va evidenziato con chiarezza che la logica generale dell'approfondimento realizzato tramite le interviste è quella dell'affondo e della ricostruzione in profondità di una serie di casi ed esperienze (gli enti del Terzi Settore, del Collocamento Mirato, dei Promotori/ici l. 68) in grado di *illuminare* rispetto al profilo ed alle caratteristiche della relazione tra persone con disabilità e lavoro nella transizione verso il cosiddetto *new-normal* pandemico. L'analisi delle trascrizioni delle interviste è avvenuta – e sarà presentata – in coerenza con questa logica, secondo un impianto di tipo induttivo che cerca di individuare delle ricorrenze e regolarità da proporre come spunti di riflessione, dando spesso *la parola* (attraverso estratti letterali) agli intervistati. Data la loro diversità tipologica, quanto emerge dai tre tipi di interlocutori sarà presentato in tre paragrafi distinti.

4.2 Il punto di vista degli enti del Terzo Settore (cooperative di Tipo B)

Gli enti del Terzo Settore intervistati sono 4 consorzi di cooperative o cooperative (anche) di Tipo B e quindi operanti sia come datori di lavori di persone con disabilità sia, in alcuni casi, come operatori accreditati per i servizi al lavoro.

I principali tratti descrittivi di ciascuna di esse sono sintetizzati qui di seguito¹².

ETS1 è un consorzio di cooperative sociali, accreditato ai servizi al lavoro: ci aderiscono intorno alle 25 cooperative di tipo A e B che erogano servizi dedicati al lavoro, però la struttura del consorzio ha 45-47 dipendenti, di questi almeno 30 sono tutor dedicati all'area lavoro.

ETS2 ha meno di 10 occupati ed è sorta nel 2017 in risposta al bando del comune di Milano per le startup di innovazione sociale. Avevo presentato il progetto come singolo imprenditore e da lì è partita l'avventura di cooperativa. Abbiamo poi costituito la cooperativa sociale di Tipo B che appartiene alla rete d'impresa del terzo settore chiamata rete dell'artigianato digitale, che offre formazione e servizi per le aziende in ambito informatico. ETS2 è nata con l'intento di rispondere all'esigenza d'inserimento lavorativo di categorie fragili con un focus sulle persone con diagnosi di autismo ad alto funzionamento perché nella rete d'impresa dell'artigianato digitale c'è sempre stata attenzione a persone che hanno incontrato difficoltà relazionali ma molto portate per l'attività informatica. ... In questo momento siamo in 4, tra cui 3 persone con disabilità, numero variabile perché essendo di Tipo B c'è un ingresso e un'uscita dei soci lavoratori abbastanza dinamica. ... Le persone coinvolte nei vari progetti sono prevalentemente giovani tra i 18 e i 40 anni, e sono progetti che prevedono una prima parte di formazione e un'attività di lavoro, ovviamente a tempo determinato per la durata del progetto. Abbiamo attivato progetti con persone con diagnosi di autismo attraverso reti e associazioni che si occupano di loro il cui punto di forza è proprio la capacità di creare rete sul territorio con associazione di famiglia e con persone che vivono la condizione di autismo. ... Essendo di Tipo B possiamo attivare le convenzioni ex art. 14 D.lgs 276/2003.

ETS3 è una cooperativa sociale d'inserimento lavorativo operante in Bassa e Media Valtellina ... Complessivamente, dati della fine del 2022, abbiamo sui 150 lavoratori di cui 52 formalmente certificati come svantaggiati ai sensi della legge 381. Come capita spesso nelle cooperative di Tipo B viaggiamo su settori diversificati di attività. Siamo nati nella ristorazione collettiva, settore che ancora abbiamo e che numericamente occupa la maggioranza delle persone, ma nel tempo abbiamo ampliato le attività di cui una è industriale, di produzione di componenti per imballaggi e cartoni ondulati (da più di 20 anni impresa profit). L'altro settore è quello che definisco agroalimentare di filiera. Abbiamo l'attività di coltivazione di piccoli frutti ma anche di ortaggi, quasi tutta ha il certificato biologico. Abbiamo anche l'apicoltura biologica. E poi abbiamo l'attività di trasformazione alimentare che facciamo non solo trasformando i nostri prodotti ma anche quelli di altri. Abbiamo anche due punti vendita di questi prodotti e una ... gelateria artigianale. Nei dipendenti ... ci sono anche persone che non hanno la certificazione della legge 381 ma comunque vivono situazioni di fragilità, di svantaggio. A differenza delle realtà piccole che si specializzano su specifiche situazioni di soggetti svantaggiati, noi abbiamo un'apertura a 360° ... e quindi abbiamo persone per esempio con un deficit cognitivo, con invalidità determinata da problematiche fisiche, con il problema di dipendenze, con problematiche di salute mentale e, in misura minore, quelle che hanno l'esecuzione esterna come alternativa al carcere. ... Per esempio, nel settore della ristorazione collettiva abbiamo molte attività di mense scolastiche in piccole scuole dei nostri comuni, anche di montagna, in cui riusciamo a fare inserimenti, anche di poche ore, di persone con disabilità e deficit cognitivo che difficilmente riusciresti a inserire in un contesto aziendale più performante dal punto di vista delle prestazioni. Nel corso di un anno facciamo mediamente nuovi progetti d'inserimento per almeno 10 persone.

¹² Le parti in corsivo sono estratti letterali dalle trascrizioni delle interviste.

ETS4 opera in Valle Camonica (nell'alto bresciano/bergamasco) ed ha 56 dipendenti, 19 dei quali rientranti nella legge 381. Facciamo gestione dei CUP e software per pubbliche amministrazioni, dal 1990, ... con clienti nel bergamasco, sul lago di Garda, a Brescia città. ... Siamo in collegamento sia con l'azienda territoriale per i servizi di Valle Camonica, che ha al suo interno tutti gli assistenti sociali, educatori, operatori sociali che hanno in carico le persone segnalate nei comuni, sia con l'agenzia per il lavoro S, che ci manda curriculum di persone che ricerchiamo. Preferiamo, come modo di agire, essere in rete con i servizi, quindi avere una presa in carico più globale. ... Ad esempio, adesso, nel tirocinio, ho una ragazza con disabilità motoria, in carrozzina, per lei facciamo un monitoraggio mensile, ma esclusivamente interno alla cooperativa. ... Con persone che invece hanno particolari necessità, ad esempio con disabilità psichica, "pretendiamo" che i servizi che hanno in carico queste persone ci supportino.

Se questo è il profilo complessivo delle cooperative intervistate, qui di seguito vengono presentate le principali evidenze emerse dalle interviste condotte.

Un primo ambito esplorato riguarda il **rapporto/collaborazione con il Collocamento Mirato** territoriale di riferimento. Su questo, il giudizio complessivo è *molto positivo* per tre delle 4 cooperative intervistate mentre è definito come *inesistente* in un caso (ETS4). Qui sotto, alcuni estratti letterali dalle interviste puntualizzano più diffusamente quanto appena sintetizzato.

Abbiamo un rapporto costante con i collocamenti mirati dentro gli ambiti territoriali di competenza. Noi oggi operiamo con tre equipe: il primo sul territorio città metropolitana; il secondo su Monza- Brianza; e il terzo su Varese. ... Sul nostro statuto, per il lavoro che facciamo, il rapporto con il collocamento mirato è stato per forza di cose di costante profitto. Abbiamo una filiera diretta, soprattutto dopo la riorganizzazione e il potenziamento dei servizi complessivi nel centro per l'impiego, in particolar modo con la nascita, la crescita, e la composizione delle figure che sono da interfaccia con le aziende, con i servizi, che stanno inserendo i promotori legge 68 e hanno dato uno slancio ulteriore ad attività che prima erano sottodimensionate. Su Milano, il potenziamento di quei servizi ha voluto dire fare un salto qualitativo e quantitativo della risposta a domande, su come accompagnare un'azienda e del loro bisogno di un raccordo con i servizi competenti. ... Sono soddisfatto della qualità del servizio che c'è e del confronto (ETS1).

Il servizio è importantissimo e a Milano abbiamo un rapporto abbastanza diretto. È fondamentale per l'inserimento lavorativo nelle aziende delle persone che noi intercettiamo. Ovviamente le aziende agiscono sullo stimolo dell'obbligo di legge, questo non ci rende felici, perché aspireremmo a creare un mondo del lavoro inclusivo indipendentemente da un obbligo di legge. ... E' fondamentale il collocamento mirato, lavorare in rete con esso e le associazioni ... altrimenti è molto facile cadere nell'insuccesso. Per insuccesso intendiamo un inserimento lavorativo che non si protrae nel tempo. E quando ci sono fragilità legate all'abito relazionale, è la vera sfida (ETS2).

Siamo una realtà numericamente piccola, la difficoltà a conoscerci non c'è, da anni abbiamo una buona collaborazione, considerando anche che negli anni il nostro collocamento mirato ha passato molte difficoltà, legate alle province. Perché l'incertezza che c'è stata sul futuro di questi enti ha determinato anche forti limitazioni sulla loro operatività organi (ETS3).

Le risponderei che non c'è: facciamo riferimento all'ufficio per il collocamento mirato, sia per la selezione sia per l'accompagnamento a lavoro ma ... la collaborazione è molto orientata alla burocrazia o alla consulenza per la convenzione art. 14, sulle questioni amministrative e burocratiche che potevano impedire l'assunzione. Lì c'è una buona collaborazione mentre rispetto a presa in carico, accompagnamento e supporto non ho mai avuto occasione di sperimentare la collaborazione che, peraltro, non ci è stata neanche tanto proposta (ETS4).

All'interno della collaborazione con il Collocamento Mirato, vi sono – in parte sono già emersi dalle risposte alla domanda precedente – alcuni servizi maggiormente utilizzati ed altri di meno.

Incominciando dai **più utilizzati** e *dando la parola* direttamente agli intervistati¹³, il quadro è il seguente:

L'accompagnamento e mantenimento al lavoro, da un lato, e, dall'altro, la promozione di commesse ai sensi dell'articolo 14 per le cooperative socie (ETS1).

Il servizio di attivazione delle convenzioni (ETS2).

La ricerca di nuove figure e la collaborazione sui progetti un po' più di sistema e che esulano dal Piano provinciale disabili (ETS3).

Le richieste di nullaosta, proprio la richiesta telematica e eventualmente se ci sono problemi, dubbi, incertezze sui verbali, manca qualcosa e così via. Quando l'amministrazione chiama per chiedere una mano, in questo senso, oppure a livello di consulenza per tutti gli incentivi, sul collocamento mirato. Abbiamo sempre trovato persone molto competenti a supportarci nella richiesta di finanziamento (ETS4).

Quanto ai **meno utilizzati**, sono indicati i seguenti:

Il servizio domanda e offerta (ETS1).

Non ci siamo mai avvalsi delle liste del collocamento perché abbiamo sempre cercato per altre vie le persone con disabilità. La nostra rete di associazione ha sempre fatto sì che noi conoscessimo le persone e che poi si iscrivessero al collocamento mirato (ETS2).

Utilizziamo poco gli incentivi alle impresa e non utilizziamo per nulla altri strumenti non strutturati in modo adeguato. Per esempio, il tema dell'isola formativa, che da qualche tempo ne parliamo anche con il collocamento mirato nella logica di provare a metterla in piedi, per com'è stato impostato non funziona, è difficile utilizzarlo (ETS3).

Uno strumento centrale per l'occupazione delle persone con disabilità è rappresentato dalle **Convenzioni ex-art.14 del D.lgs 276/2003**¹⁴. A questo proposito, tre delle cooperative intervistate ne fanno uso "da molto tempo" mentre una non le "mai utilizzate". Delle tre cooperative che le hanno utilizzate, due esprimono un giudizio negativo sulle convenzioni e una, invece, si esprime in termini positivi.

Il giudizio positivo è così argomentato:

All'inizio si pensava che fosse uno strumento per portare fuori le persone dalle aziende e creare degli enti. Oggi questo pensiero non c'è più anche perché in 40anni è cambiato il mondo. Ciò non significa che ci siano elementi di criticità importanti, però soprattutto negli ultimi 4-5 anni è uno strumento sempre più utilizzato e riconosciuto e che porta un riconoscimento alle competenze della cooperazione sociale. ... Oggi uno dei temi sul tavolo è quello della sostenibilità della integrazione lavorativa delle persone con disabilità più fragili, che sono nel target dell'articolo 14 ma spesso si scontrano ... con il fatto che occuparsi di persone in contesti

¹³ Utilizziamo il maschile per pura convenzione.

¹⁴ Diamo per noto, considerati i destinatari di questo testo, lo strumento e gli altri che verranno citati in seguito. Tuttavia, vista la numerosità dei richiami, ricordiamo che le convenzioni ex-artt. 11 e 12 fanno riferimento agli omonimi articoli della legge 68/1999 mentre quelle cosiddette ex-art. 14 derivano dall'omonimo articolo contenuto nel D.lgs. 276/2003.

lavorativi articolati come questi dell'articolo 14 significa non occuparsi della persona ma dell'organizzazione, a partire dalla squadra e da tutti i colleghi (ETS1).

Invece, i due giudizi negativi sottolineano i seguenti aspetti:

E' uno strumento poco conosciuto dalle imprese, ha molti vincoli, non tutte le imprese possono accedere perché devono essere iscritte ad associazioni di categoria. Così come la cooperativa deve essere iscritta a un'associazione. ... Non è così immediato capire il meccanismo della convenzione per cui le imprese lo vedono come uno strumento pesante dal punto di vista burocratico. Purtroppo ha dei limiti, perché il fatto che la convenzione sottintenda l'assunzione mirata di una persona diversamente abile per un tempo minimo che diventa al massimo 12 mesi, fa sì che finita la convenzione le persone si trovano senza lavoro. Quindi non sempre ha portato l'esito che era nella ratio della norma, cioè un trampolino verso l'inserimento definitivo .. Nella pratica, si è rivelato che così non è (ETS2).

Nel nostro territorio è un utilizzo un po' difficile da fare per due ragioni: perché nelle aziende che hanno scoperture sono pochi i posti, parliamo di un centinaio in tutta la provincia. Volendo vedere rispetto alla nostra copertura territoriale, potenzialmente potrebbe dire arrivare in alcune aree geografiche a una cinquantina; perché c'è un aspetto culturale che deve essere diffuso nelle imprese che ovviamente richiede un po' di tempo. Però l'elemento di fondo è dato da com'è il nostro territorio. Siamo in collegamento con cooperative sociali in altri territori e sappiamo che le convenzioni vengono utilizzate parecchio perché non è sufficiente avere un'azienda che ha una copertura, deve averne una che ha l'obbligo d'inserire 1 o 2 lavoratori disabili, e trovare questa azienda non è semplice (ETS3).

Un altro aspetto approfondito nelle interviste attiene alla **situazione complessiva delle cooperative di Tipo B nel territorio**, anche alla luce di quanto accaduto durante le fasi più intense della pandemia e tenendo conto delle prospettive del periodo cosiddetto *new-pandemic*. Su questo punto, le cooperative si dividono tra quelle che giudicano la situazione "positiva" (2 casi), chi la giudica "negativa" (un caso) e chi la descrive come "né positiva né negativa" (un caso).

Qui sotto due estratti relativi alle cooperative che hanno espresso un giudizio positivo.

È cambiato tantissimo il lavoro all'interno delle organizzazioni perché lo smart working ha portato dei grandi cambiamenti, ha facilitato il lavoro di alcune categorie di disabili, ma per altri versi ha rappresentato un grande distacco. Per i lavoratori che non potevano accedere allo smart working è stato molto penalizzante. Ci sono stati impatti pesanti su persone con disabilità, ma dobbiamo tener conto che comunque è un'opportunità importante per chi ha difficoltà, soprattutto nella locomozione. Ovviamente è compromesso il loro bisogno di relazione, quindi bisogna sempre trovare un equilibrio con il lavoro in presenza, ma non sempre è possibile. Abbiamo situazioni di aziende che hanno preferito lasciare a lavorare da casa persone con disabilità perché così non se ne devono occupare dal punto di vista relazionale, emotivo e psicologico. Per la fragilità legata all'autismo, è una buona opportunità, lo smart working. Ma almeno 2 giorni a settimana il lavoro in presenza è molto arricchente, accresce la capacità relazionale di queste persone. La prospettiva che si apre, quindi, è che la possibilità di ampliare lo smart working darà più opportunità a queste persone, un maggiore inserimento e quindi un cambiamento della loro vita, con un impatto positivo sulla società. Dove c'è maggior inserimento lavorativo delle persone con disabilità, il welfare funziona meglio e le persone vivono meglio (ETS2).

Ce la siamo cavata bene anche perché siamo attivi nel campo delle transizioni digitali, delle pubbliche amministrazioni, per cui abbiamo attivato lo smart working dove possibile. Ci sono stati dei lati positivi che ci

siamo portati a casa, alcuni modelli organizzativi applicati in quella fase sono tutt'oggi presenti, non ci sono state criticità particolari (ETS4).

Qui invece la testimonianza di chi si è espresso in termini *negativi*.

Gli effetti negativi del post li vediamo sulle persone svantaggiate ... Non siamo un servizio territoriale però le persone arrivano da noi in diversi modi, ponendoci diverse richieste, a volte vengono per chiedere lavoro ma in realtà hanno bisogno di altro. Quello che abbiamo notato è che sull'ambito dei giovani, della salute mentale ci sia stato un incremento di bisogno, che interpretiamo come una conseguenza del periodo covid. Rispetto alle attività in impresa e alla situazione di mercato ... è un problema però guardando le prospettive del futuro siamo ottimisti. Vediamo che c'è la possibilità di sviluppare alcune delle attività che abbiamo. Questo perché siamo abituati da anni a fare investimenti rispetto ai settori di attività che abbiamo (ETS3).

I giudizi appena descritti si riconducono, ovviamente, alle **principali difficoltà** che le cooperative di Tipo B hanno attraversato nel biennio pandemico 2021/2022. L'elenco riportato qui di seguito, tratto ovviamente dalle interviste, ne evidenzia la eterogeneità dal punto di vista dei contenuti, *specchio* a sua volta del diverso profilo e contestualizzazione delle cooperative intervistate.

Le principali difficoltà sono state la nostra riorganizzazione e la insufficienza delle competenze digitali [nei nostri addetti] (ETS1).

In generale tutta la crisi economica ... perché ovviamente il lavoro si è ridotto. ... E poi, la solitudine delle persone (ETS2).

In alcuni settori c'è stato un discorso di contrazione delle attività dovute ai vari decreti e poi quello che c'è stato nella parte finale è sicuramente l'aumento dei costi (ETS3).

Un servizio particolare che abbiamo che è il centro unico di prenotazioni col la SSD dove chiaramente è stata un po' delicata la faccenda per via della gestione operativa degli utenti che arrivavano e così via. Poi, forse si è un po' affievolito il contatto tra le persone. Nonostante i mezzi per tenerci in contatto ci fossero, perché ogni giorno c'era una videochiamata per cui la cooperativa ha gestito il tutto in maniera efficace (ETS4).

Il futuro a breve (ovvero nei prossimi due anni) delle cooperative di Tipo B è descritto con i seguenti termini o espressioni sintetiche:

Cambiare o Morire (ETS1).

Faticoso ma abbastanza positivo (ETS2).

Lo vedo comunque come una fase d'investimento. Investimento sulle persone perché siamo in una fase in cui subiamo il cambio generazionale ... ma lo vediamo anche in una logica positiva perché il cambiamento non va visto come perdita di persone ma come inserimento di altre nuove che possono portare qualcosa (ETS3).

Direi che ci sono delle sfide sicuramente. Una sfida per esempio è quella dello smart working che per certe tipologie di persone può essere un valore aggiunto. ... Altra cosa sono le tecnologie digitali le quali, con certi tipi di disabilità motoria, possono trovare accomodamenti ragionevoli che risolvono ed abbattano alcune barriere (ETS4).

Passando dal livello delle cooperative a quello, centrale negli obiettivi dell'approfondimento realizzato, della **situazione occupazionale attuale delle persone con disabilità**, gli intervistati – dai loro rispettivi

osservatori – la rappresentano in prevalenza come “accettabile” (3 risposte) e, in un caso, “positiva”. Le ragioni di questi giudizi sono le seguenti (riportiamo solo la principale di quelle indicate nelle risposte):

C'è un calo delle opportunità di carriera per le persone con disabilità (ETS1).

Da parte del Terzo Settore c'è un grandissimo sforzo per cambiare la cultura delle imprese. Ci sono organizzazioni nel Terzo Settore che stanno facendo dei passi enormi per entrare nelle aziende, per attivare una rete tra sistema profit e non profit, che è sicuramente la chiave di volta per migliorare questa situazione. Il sistema no profit è sempre stato considerato con scarse competenze, affidato al volontariato, a persone che riuscirebbero a lavorare in altri posti ... Si cercano di più un dialogo e la realizzazione di reti e di attività condivise tra profit e non ... Diciamo che lo stimolo arriva dal Terzo Settore e mi dispiace vedere che non sempre questa cosa è condivisa e non sempre sono dati i giusti supporti (ETS2).

Vedo delle evoluzioni anche se ovviamente si può andare meglio. Tuttavia, con la pandemia la situazione occupazionale delle persone disabili è peggiorata, questo è un dato certo. L'impatto è stato sull'occupazione femminile e su quella dei disabili e questo è un dato degli osservatori (ETS2).

Migliora la qualità della presa in carico. Il giudizio è di “accettabile” perché determinate persone, soprattutto con disabilità psichica o con svantaggi legati alla dipendenza e così via, hanno avuto un maggiore impatto negativo dal periodo pandemico. È la percezione che ho dal mio osservatorio, al di là della mia cooperativa ... Mi raccontano che le persone più fragili saltano più facilmente, nonostante si riesca a trovare l'occasione lavorativa, la tenuta è più difficile (ETS4).

Su questo sfondo, i **cambiamenti** più importanti ed evidenti che hanno interessato – sempre dall'osservatorio degli intervistati - l'occupazione delle persone con disabilità nel confronto tra il periodo pre-pandemia e quello attuale sarebbero i seguenti (anche in questo caso, le risposte rimandano a elementi molto eterogenei):

L'aumento del ruolo, anche cognitivo, dell'on-line: intorno a questo si è mosso il mondo (ETS1).

L'aumento, in Lombardia, nell'uso dell'articolo 14, con le convenzioni. ... Nel 2021/22, le convenzioni hanno creato numerose nuove occupazioni per i disabili iscritti alla legge 68 e più gravi. Dietro c'è sempre, però, un discorso di dialogo, collaborazione, ma anche di contratti di fornitura tra imprese con profit e quelle non profit, e questo ha un valore aggiunto. ... E' l'opportunità di sviluppare nuove cose, nel momento in cui le realtà si scambiano le reciproche competenze (ETS2).

Lo smart working di sicuro. Che ha favorito o sfavorito a seconda delle persone (ETS4).

Nel complesso, **la situazione occupazionale delle persone con disabilità**, nel confronto tra il periodo pre-pandemia e quello attuale, è “migliorata” per 3 degli intervistati mentre uno “non sa rispondere”. La motivazione di questa *non risposta* è che

Il mio osservatorio dice che nel reclutamento scontiamo quello che sconta il mercato in generale. Si ha una sempre maggiore difficoltà di trovare personale ... Se questo è un risultato del reddito di cittadinanza o no, non sono in grado di dirlo. Non si può fare una sintesi sono troppe le variabili in gioco (ETS1).

Chi invece ha dato una risposta positiva la argomenta nel seguente modo:

La situazione sta migliorando adesso con lo smart working e sta migliorando l'inserimento di persone con disabilità soprattutto nella sfera psichica e della neuro divergenza (ETS2).

È difficile fare una sintesi in questa situazione, anche in relazione al boom delle persone iscritte alla legge 68. Si potrebbe dire che le cose non sono migliorate ma io vedo dei segnali di miglioramento. Il discorso da fare è che probabilmente dentro questi grandi numeri di persone che risultano disoccupate c'è anche una necessità di definire meglio i bisogni. Nel senso che, dentro queste lunghissime liste ci sono persone che non hanno una reale volontà di trovare lavoro. L'iscrizione alla legge 68, se hai una certificazione d'invalidità del 43%, la fai in un attimo ma non è detto che ci sia una reale volontà o propensione reale ad andare verso il lavoro (ETS3).

Nella mia cooperativa la situazione è migliorata perché ci stiamo investendo tanto. All'esterno mi viene da dire un po' peggiorata per via della crisi economica. Per le difficoltà che ci sono soprattutto a livello delle aziende, l'assunzione di persone con disabilità è probabilmente messa un po' da parte, in questo periodo (ETS4).

Un'altra area di approfondimento è quella riguardante gli strumenti/misure che, secondo l'esperienza degli intervistati, risulterebbero **maggiormente efficaci nel favorire l'accesso al lavoro delle persone con disabilità**. Le risposte a questa sollecitazione individuano diversi tipi e livelli di dispositivi:

- Strumenti che coinvolgono direttamente le persone con disabilità: ad esempio, il tirocinio (ETS1), azioni basate sul lavoro di gruppo (ETS1), le convenzioni ex-art. 14 (ETS3);
- Strumenti (in senso ampio) che costituiscono risorse delle quali le persone con disabilità possono beneficiare: ad esempio, operatori - anche quelli del collocamento mirato - e tutor preparati e formati (ETS2: *pur troppo abbiamo tutor, psicologi e educatori che accompagnano la persona a lavorare ma non entrano nel contesto, non conoscono neanche quale attività svolgono. Questo è un grosso limite e succede nel 90% dei casi*);
- Strumenti, anche qui in senso ampio, che si collocano a livello di impianto complessivo del servizio o dei servizi (ETS4: la presa in carico globale in connessione con i servizi è una delle strategie migliori: ad esempio, se arriva una persona in carico al CPS, si presenta per cercare lavoro e noi la prendiamo così, senza neanche confrontarci con i servizi, questo è un errore; oppure, l'analisi delle esigenze e dei bisogni in base alle competenze di partenza, perché è da qui che si inizia a lavorare sia sull'accomodamento ragionevole sia sulla postazione di lavoro).

Di interesse sono anche le risposte date alla domanda circa le misure/strumenti che invece sono **meno efficaci** rispetto al medesimo obiettivo dell'accesso al lavoro. Qui le risposte individuano, in realtà, non tanto degli strumenti specifici in senso proprio ma semmai degli atteggiamenti più generali che caratterizzerebbero la relazione tra disabilità e lavoro oppure il *mancato* o errato *impiego* di strumenti che invece potrebbero essere utili (se usati correttamente). Tra queste seconde vi sono elementi quali, ad esempio,

la normativa non adeguata e la mancata valutazione inclusiva delle potenzialità delle persone (ETS1)

oppure

un inserimento frettoloso, senza tener conto di un'analisi delle esigenze, dei bisogni. Si rischia di buttare la persona in trincea senza preparare l'ambiente di lavoro, inteso come postazione ma anche come colleghi e così via. Quindi le probabilità che fallisca aumentano (ETS4).

Esempi dei primi sono invece i seguenti:

Pregiudizi, scarsa informazione, scarsa disponibilità all'ascolto (ETS2).

Strumenti in senso proprio che sono ritenuti *poco efficaci* sono, infine, questi due:

L'informativa (non per le modalità ma per come è strutturata) e la transizione dalla cooperativa B ad una impresa ordinaria, una misura ... molto difficile da attuare anche perché io, cooperativa sociale, faccio crescere una persona professionalmente e poi me ne ... devo privare ... Perché devo passarlo ad un'azienda? (ETS3).

Una misura certamente caratterizzante le policy di Regione Lombardia in tema di supporto all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità è quella denominata **Promotore¹⁵ Legge 68/99**. Le cooperative intervistate la giudicano "molto positiva" in un caso e "positiva" in 2 mentre la quarta cooperativa "non ne ha conoscenza, assolutamente" (ETS4). I giudizi positivi sono riconducibili soprattutto ai risultati che l'azione dei Promotori/ici ha prodotto per le persone con disabilità:

E' uno strumento utile, anche se non ancora così stabile, da quello che ho capito, ancora in fase di rodaggio. E dovrebbero essere di più mi sembra che sono ancora pochi (ETS2).

Ha prodotto un efficientamento nel sistema. Ha avvicinato le aziende a chi si occupa d'inserimento lavorativo e quindi realizzato maggiori opportunità per le persone con disabilità (ETS1).

Due settimane fa i due promotori 68 della provincia di S hanno fatto il giro di alcune cooperative sociali d'inserimento lavorativo, tra la mia, hanno visto alcune possibilità, si sono resi conto di cosa facciamo e con le idee più chiare adesso quando andranno in aziende con scoperture potranno ragionare con esse rispetto alla possibilità di usare la convenzione articolo 14 (ETS3).

Nelle interviste sono menzionate anche alcune difficoltà nella operatività del Promotore/ice e in particolare le due seguenti:

C'è un nodo non risolto tra chi controlla e il controllore, tra Centro per l'impiego e ASL Lombardia. Questo è un tema che andrebbe affrontato con maggiore intensità (ETS1).

C'è bisogno di tempo perché questa figura entri a regime. Devono entrare in contatto con le aziende, entrare nel linguaggio delle imprese (ETS3).

Un'altra misura, nazionale in questo caso, in linea di principio rilevante per favorire (anche) l'occupazione delle persone con disabilità è costituita dalle *Linee guida sul rapporto tra Pubbliche Amministrazioni ed enti del Terzo Settore, ex artt. 55-57 del d.lgs. N.117/2017 (codice del Terzo Settore)*, oggetto del Decreto 72/2021 del Ministro e delle Politiche Sociali. Queste Linee-guida sono note alla metà delle cooperative intervistate ma anche da parte di queste vi è scetticismo sulla loro applicazione/applicabilità effettiva (*Non vedo delle concretizzazioni su questo tipo di fronte, ETS3*).

Infine, con uno sguardo di prospettiva per quanto di breve periodo, le interviste hanno sollecitato – in chiusura – la formulazione dei **3 punti prioritari (e realizzabili) di un Agenda regionale (ovvero della Regione Lombardia) a supporto dell'occupazione delle persone con disabilità**. Data la ricchezza e pertinenza delle proposte, è opportuno riportarle integralmente in questa sede:

Aggiornare il sistema di valutazione del potenziale [della persona con disabilità], è complicato ma realizzabile: ci sono le risorse per farlo (ETS1);

¹⁵ O Promotrice.

Integrare e coordinare i sistemi informativi (Abbiamo una miriade di banche dati e in questo momento devono essere utilizzate davvero. Quando entro in un sistema non è possibile che se cambio portale devo cominciare da capo, soprattutto se ho fatto un percorso di valutazione del potenziale e mi hai fatto interfacciare con il sistema pubblico, ETS1):

Chiarire meglio e far maturare i soggetti che si occupano di fragilità. Mi piacerebbe vedere realizzati i patti territoriali. Nella riforma sul mercato del lavoro ad un certo punto c'è scritto che occorre concertare sui territori le politiche attive per il lavoro anche per le persone con fragilità, questo non è avvenuto o io non me ne sono accorto (ETS1);

Fare campagna nelle aziende per promuovere l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Penso che sia un lavoro che deve fare l'Assessorato alle attività produttive della Regione insieme alle politiche sociali e al welfare ... Dobbiamo cambiare lo sguardo, non deve essere visto come esclusivo interesse delle politiche sociali. Deve essere un discorso di politiche economiche (ETS2);

Pensare alle persone che hanno maggiori fragilità (ETS3);

Fare politiche che considerino la persona nel suo complesso e non solo per la "parte" strettamente legata alla professionalizzazione (ad esempio, in un territorio montano come il nostro i trasporti per raggiungere il posto di lavoro devono essere accessibili alle persone con disabilità) (ETS3);

Integrare i diversi soggetti che contribuiscono alla occupazione delle persone con disabilità (ETS3);

Realizzare una banca dati delle buone prassi (ETS4);

Migliorare, da parte del Collocamento Mirato, la qualità dei suoi documenti (il Verbale 68, la relazione conclusiva) in modo da rendere più agevole agli operatori la comprensione delle cose da fare (ETS4).

4.3 Il punto di vista degli operatori del Collocamento Mirato presso i Centri per l'Impiego

Sono stati intervistati gli operatori/ici¹⁶ del Collocamento Mirato appartenenti ai servizi di:

- Milano (CM1, responsabile del collocamento mirato dalla primavera del 2020, nell'ambito della disabilità 23 anni);
- Lecco (CM2);
- Mantova (CM3, da 10 anni nel Collocamento Mirato);
- Monza-Brianza (CM4);
- Varese (CM5);
- Bergamo (CM6).

¹⁶ Da ora in avanti useremo il maschile per convenzione.

Il primo aspetto approfondito nell'intervista ha riguardato il volume di attività svolto dal Collocamento Mirato in termini di

- Persone con disabilità raggiunte dal servizio;
- Persone con disabilità collocate al lavoro in un anno-tipo;
- Datori di lavoro raggiunti, sempre in un anno-tipo, dai servizi.

Le risposte date dagli intervistati sono sintetizzate qui di seguito per ogni sede considerata.

*Le aziende in obbligo, quelle che depositano il prospetto informativo e che hanno un obbligo, per quanto riguarda la città metropolitana di **Milano**, sono tra le 11 e le 12mila nel corso d'anno ... Gli avviamenti tracciati nell'ambito delle categorie protette, cioè con disabilità, sono stati nel 2022 circa 4000-3800. Questi sono gli avviamenti tracciati, cioè in cui c'è una richiesta di nullaosta, fatti secondo la normativa. Spesso, gli avviamenti di persone con disabilità sono molto di più perché a volte le persone concorrono nel mercato ordinario, non usando la legge 68, oppure le aziende sbagliano a fare richiesta al collocamento. C'è, quindi disparità tra avviamenti e numero delle persone avviate. Nella città di Milano gli iscritti sono circa 27mila, di cui disponibili 14mila. Rispetto al 2022 sono cresciuti un po' i numeri, gli iscritti sono circa 27mila e 900, di cui disponibili 14mila e 800 persone. Chiaramente anche gli avviamenti sono cresciuti visto l'anno pandemico di forte impatto in negativo. Quando si assestano intorno al 30-35% è un buon risultato. ... Delle 12mila imprese, circa la metà sono aziende piccole dai 15 ai 50 dipendenti, l'altra metà sono aziende con oltre 50 dipendenti, quindi con connotazioni completamente diversa e con organici molto mobili. Delle 12mila imprese, l'attenzione primaria è su 2500-3000 aziende (CM1).*

*Le persone che s'iscrivono a **Lecco** sono circa 600 all'anno. Dall'ultimo report annuale siamo riusciti a collocarne circa 550, però consideriamo un totale d'iscritti al nostro servizio di 2400 persone. I prospetti informativi che ci mandano le aziende, da cui evinciamo numericamente quelle che sono in obbligo, sono 1500. Tutte queste hanno avuto almeno un contatto con il collocamento, nel senso che nel nostro ufficio segreteria vengono analizzati tutti i prospetti informativi che vengono mandati e verifichiamo le scoperture che vengono coperte dal servizio per poter ottemperare alla legge 68 del '99 (CM2).*

*A **Mantova** le persone che si iscrivono sono nell'ordine di 500 unità all'anno (CM3). Per gli occupati, bisogna fare la distinzione tra le persone supportate da noi e quelle che si movimentano mediante l'iscrizione al servizio ma che poi trovano un'occupazione anche senza la nostra mediazione, senza l'evasione di un nostro nullaosta. Il dato è di 384 nullaosta evasi nell'anno che però non vanno messi in relazione diretta con le 500 unità circa menzionate prima. In un anno ci sono 384 nullaosta però il flusso delle comunicazioni obbligatorie che interessa la singola persona che ha avuto almeno un'iscrizione alle liste del collocamento mirato è molto probabilmente il triplo. Nel 2022 c'è stata una movimentazione di 1228 persone e di queste 384 sono state assunte ai sensi della legge 68. Sempre nel 2022, siamo riusciti a intercettare, quindi a proporre servizi, strumenti ecc., a 257 imprese (CM3).*

*Le persone iscritte al Collocamento Mirato di **Monza-Brianza** ad oggi sono circa 2000, 3500 se includiamo quelle sospese che non vediamo da più di 1 anno. Abbiamo servizi di politica attiva tramite il sistema dotale. Ogni anno, ma qui cambia negli anni, eroghiamo servizi a 250-400 persone: circa 250-300 persone che vengono viste tra primo colloquio di valutazione/orientamento e valutazione di potenzialità lavorative per l'inserimento nella banca dati del collocamento mirato. L'anno scorso, nel 2022, abbiamo collocato complessivamente più di 600 persone mentre i datori di lavoro sono intorno a qualche migliaio. Riceviamo prospetti informativi, ogni anno le aziende in obbligo sulla legge 68 presentano il prospetto informativo. Abbiamo contatti anche con le aziende non in obbligo per esempio tutto il mondo della cooperazione sociale, sono soggetti imprenditoriali non in obbligo, per cui è un mondo con cui noi abbiamo rapporto. ... Abbiamo*

stipulato 427 convenzioni, con diversi soggetti. Abbiamo rilasciato 80 esoneri parziali, in parte potrebbero essere gli stessi soggetti con cui abbiamo stipulato convenzioni ma sarebbe da verificare. Al momento abbiamo attive circa 789 convenzioni per un complessivo di 2200 posti da coprire, in parte già coperti. Hanno rapporti con noi, in questo momento, perché convenzionati circa 700 datori di lavoro attivi (CM4).

A **Varese** le persone che s'iscrivono, tendenzialmente, sono tra gli 800 e i 1000 utenti all'anno. Poi ci sono dei passaggi in cui l'utente s'iscrive o si riscrive perché o ha trovato lavoro e un'azienda vuole assumerlo assolvendo alla legge 68, per cui viene rilasciato il nullaosta. Lo scorso anno abbiamo avviato al lavoro circa 532 persone con disabilità, con rilascio di nullaosta. Non tutti attraverso i nostri servizi e ci può essere anche una parte che sfugge perché possono essere inserimenti al di sotto dei 6 mesi e quindi non possiamo rilasciare il nullaosta; oppure alcuni pur essendo iscritti alle liste del collocamento mirato vengono assunti come normodotati (CM5).

A **Bergamo** sono 1500 gli iscritti nelle graduatorie, quelli che rinnovano tutti gli anni le iscrizioni, potrebbero essere molti di più. Negli ultimi anni emettiamo circa 800 nullaosta all'anno, vuol dire che sono vari avviamenti al lavoro, con diverse tipologie di contratto. Poi ci sono quelli intercettati dal piano disabili. In banca dati abbiamo 4000 aziende, contattate ogni anno tramite PEC per ricordare le scadenze e gli adempimenti della legge 68/1999. Abbiamo circa 2000 prospetti informativi l'anno (CM6).

Se questo è uno spaccato quantitativo complessivo dei volumi di attività dei servizi di Collocamento Mirato intervistati, la prima area di merito ricostruita riguarda il giudizio complessivo sulla **situazione occupazionale attuale (e quindi a inizio 2023) delle persone con disabilità** nel territorio di riferimento. Le risposte sono "positiva" in due casi (CM2 e 3), "negativa" in uno (CM5) e "accettabile" in un altro (CM6). In un caso, infine, chi risponde (CM1) non sceglie alcuna delle opzioni previste ed argomenta nel seguente modo la sua scelta:

È complessa sia la domanda e la risposta. Quello che vedo, dopo 2 anni complicati e le sospensive per le aziende che hanno congelato le politiche d'inserimento anche sulla 68, è che ha tenuto molto la rete della cooperazione sociale, gli strumenti che le aziende hanno messo in campo con le cooperative sociali, l'articolo 14 ad esempio, ma ovviamente non hanno assunto in quel periodo ... Da metà 2021 in poi il mercato è ripreso con altre complicazioni, l'energia, la guerra in Ucraina, altre complessità. ... Quello che osserviamo è che in questo momento c'è sicuramente una crescita in termini d'opportunità, sensibilità, ripresa, postazioni lavorative messe a disposizione, anche per il maggiore controllo da parte dei nostri servizi, perché è cresciuto il nostro organico ... La richiesta delle aziende è cresciuta, ... le aziende cercano e non trovano. ... Tenga conto che sui 27mila iscritti quasi il 70% è over 50. ... Le persone che rimangono nella nostra banca dati sono quelle che hanno bisogno del supporto del servizio pubblico (CM1).

Anche un altro intervistato (CM4) non opta per alcuna delle risposte proposte:

Non utilizzerei nessuno di questi termini ... Sicuramente la posizione delle persone con disabilità è di gran lunga più positiva di come si racconta. Delle persone che conosciamo, attive nel campo del lavoro, circa il 60-70% ha un'occupazione. La situazione è però peggiore rispetto al resto della popolazione e quindi da questo punto di vista è negativa mentre rispetto alla narrazione corrente è molto più positiva. Non riesco a piazzarmi su un'unica valutazione (CM4).

Questa è invece la precisazione data da chi ha espresso un giudizio "negativo":

A seguito della pandemia, c'è stato un periodo di sospensione dagli obblighi di legge, le aziende hanno usato gli ammortizzatori sociali e per lungo tempo abbiamo visto una tendenza al miglioramento. Nel 2022 c'è stato qualche segnale di ripresa nell'inserimento lavorativo. Quello che rende più difficile il nostro compito

è il gap che c'è tra le richieste delle aziende e l'effettiva disponibilità delle persone iscritte nei nostri elenchi. Sicuramente c'è stato anche l'aggravamento di alcune situazioni, soprattutto per le disabilità psichiche e intellettive ... Per questo stiamo lavorando molto sulle reti territoriali, sia con i servizi, sia con il mondo della cooperazione sociale del terzo settore (CM5).

Di seguito le considerazioni di chi ha giudicato la situazione "positiva" o "accettabile":

L'assetto imprenditoriale del territorio è piuttosto virtuoso, ci troviamo ogni anno a fare una mappa delle aziende che hanno delle scoperture e che non hanno una convenzione, non ottemperanti, e si possono contare sulle dita di una mano (CM2).

Nel momento in cui si crea una fidelizzazione con le aziende, c'è una risposta, può essere o no immediata ma c'è (CM3).

Dico accettabile perché la perfezione non esiste in quest'ambito, si fa molta fatica a raggiungere i contratti. Anche perché le dinamiche del mondo del lavoro dei disabili non ci sono determinate professionalità che si richiedono, anche perché il livello d'istruzione e formazione è piuttosto basso. Quelli che trovano lavoro prima hanno una scolarizzazione superiore (CM6).

Collegato alla situazione occupazionale complessiva delle persone con disabilità vi è anche il tema dei **cambiamenti** più importanti ed evidenti che hanno interessato la loro occupazione **nel confronto tra il periodo pre-pandemia e quello attuale**.

Questo è quanto dichiarato da alcuni degli intervistati sulla base della osservazione del proprio territorio.

È cambiato il mondo del lavoro, si è complicato perché è sempre più richiesto un dinamismo, la capacità di lavorare in maniera mista, in presenza e da remoto, che per alcune tipologie di disabilità può essere utile ma per altre alienante o difficile. Dopo l'esperienza dello smart working si sta cercando di tenere il buono di quest'esperienza, quindi non tutti in presenza ma nemmeno tutti a casa. Si sta cercando di adattare gli strumenti a seconda delle circostanze, delle situazioni. Una logica che nell'ambito della disabilità potrebbe essere di accomodamenti ragionevoli, intesi in senso lato: adattamento degli orari, del posto, delle modalità di lavoro. D'altra parte, la flessibilità e il dinamismo richiesto, non è sempre conciliante con alcune tipologie di disabilità che hanno bisogno di schemi regolari, situazioni ben definite e strutturate. Un'altra cosa è che le persone, nel post Covid, sono più attente a come si sentono, a come stanno. Se sto in un'azienda che mi fa sentire accolto, rispettato, incluso, ci rimango, sennò no (CM1).

C'è in corso un cambiamento culturale profondo del mercato del lavoro in termini di attenzione all'inclusione e al diversity/disability management nell'impresa. Questo è tangibile e verificabile, c'è un'attenzione molto alta, per certi aspetti è anche una moda. Sicuramente nel mondo imprenditoriale è molto presente. Abbiamo sollecitazioni da parte di realtà multinazionali che chiedono un'azione per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità mossi non solo dall'applicazione della normativa ma perché hanno mandati anche dall'estero sul fatto che devono lavorare su queste tema, è un cambio significativo (CM4).

In positivo c'è stata un'apertura da parte dell'utente disabile all'utilizzo di strumenti digitali. Ad esempio una mia collega orientatrice teneva degli incontri per dei gruppi, sempre in presenza, di orientamento e informazione sulla legge 68 ... Ora abbiamo anche una buona risposta on line, così riescono a partecipare da tutta la provincia (CM5).

Non abbiamo notato grandi cambiamenti: probabilmente c'è stato un aumento dell'utilizzo dello smart working (come per tutti) ma nemmeno in forma così evidente. ... Dopo il Covid c'è stata una ripresa con le stesse problematiche di prima, la professionalità, la ricerca di figure specializzate, eccetera. È difficile la

ricerca su mansioni di tipo semplice e manuale che richiedono però sforzi fisici non adatti a chi ha disabilità (CM6).

In sintesi e nel complesso, la situazione occupazionale delle persone con disabilità, nel territorio di riferimento, è adesso largamente uguale a quella precedente la pandemia (CM1, 2, 3, 6), peggiore in un caso (CM5) mentre secondo CM6,

Guardando come va il mercato in generale e la difficoltà che abbiamo a trovare le persone da occupare nelle imprese con qualifiche richieste, credo che la situazione, al di là della fase di crisi, sia di alto livello occupazionale e quindi ancora passibile di miglioramento in termini quantitativi (CM4).

La domanda relativa agli strumenti/misure che risultano, secondo l'esperienza degli intervistati, **maggiormente efficaci nel favorire l'accesso al lavoro** delle persone con disabilità porta l'attenzione su dispositivi tipologicamente diversi che è possibile riassumere nei seguenti blocchi:

- Dispositivi che consistono in *strumenti* (per quanto articolati e complesso) in senso proprio (è il caso delle Convenzioni ex artt. 11 della l. 68/1999 e 14 del D.lgs 276/2003, del Piano Emergo e in esso della Dote Impresa, dei contributi/incentivi alle imprese durante il primo picco pandemico, delle Doti Lavoro, dei tirocini, dei diversi servizi attivi, delle Isole Formative nelle aziende: CM1, CM2, CM4, CM5, CM6);
- Dispositivi che identificano modalità di lavoro/collaborazione tra i soggetti (è il caso del *lavoro di rete* sul territorio e in generali delle reti locali: CM1, CM3, CM5);
- Dispositivi che di fatto identificano un approccio alla persona con disabilità in relazione al lavoro (ad esempio: *lavorare sulla persona*, CM3; *la presa in carico della persona a 360°*, CM5);
- Dispositivi che identificano risorse professionali specifiche e dedicate (il Promotore 68, le agenzie di somministrazione, tutor e figure di sostegno/supporto, esperti di inserimento lavorativo: CM3, CM4, CM6), anche nella logica dell'accompagnamento dell'impresa all'inserimento e mantenimento al lavoro della persona con disabilità (CM6);
- Dispositivi di tipo sperimentale o pilota, che cercano di innovare rispetto agli strumenti tradizionali e consolidati (CM5).

Per quanto riguarda invece gli strumenti **meno efficaci** vengono citati i seguenti:

- l'isola formativa (Noi cerchiamo di proporla il più possibile ... ma non so se non funziona perché poco sfruttata o perché non è valida. La vedono complessa da attuare, organizzare, CM1);
- le convenzioni ex art. 12 della l. 68/1999 (Non permette all'azienda di sperimentare il lavoratore, per poi assumerlo. È uno strumento che un pochino spaventa, CM2);
- gli atti impositivi (*Costringere l'azienda ad assumere ...*: CM6), la scarsa comunicazione, lo scarso lavoro di rete (CM3, CM5, CM6);
- Le liste amministrative per il collocamento (CM4).

Nel complesso, **l'efficacia dell'azione dei servizi del Collocamento Mirato** – quelli di appartenenza degli intervistati - nel favorire l'accesso e il mantenimento al lavoro delle persone con disabilità è giudicata in media pari a 7,25/10. I giudizi sono però polarizzati tra un gruppo costituito da giudizi pari a 7 oppure 8 (CM1, CM2, CM3, CM6) e due invece attestati sulla sufficienza (CM4 e CM5).

In questa cornice di giudizio complessivo **di efficacia** vanno posizionate le risposte riguardanti il **servizio/strumento maggiormente utile/efficace – tra quelli resi disponibili dai vari Collocamenti Mirati**.

Le risposte date identificano i seguenti:

- la presa in carico diretta, quindi le Doti inserimento e mantenimento: la vera sfida, spesso, non è

l'ingresso nel mondo del lavoro ma la permanenza della persona disabile ma ... le aziende, molto spesso, non sanno che esistono anche le Doti mantenimento (CM1).

- il Servizio d'incontro domanda/offerta (Particolarmente efficace perché c'è un costante dialogo tra il Promotore 68 e le aziende che hanno la necessità di assumere personale, s'informano delle necessità con una specifica di mansioni e di contesto in cui la persona dovrebbe essere inserita. Questo ci dà la possibilità di fare una preselezione di tutti i nostri iscritti. Avere un'equipe di persone interne che fa colloqui e conosce effettivamente le persone che potrebbero essere inserite nell'azienda, favorisce una conoscenza della persona che va oltre il curriculum e ne indaga un po' di più sul contesto caratteriale al di là della patologia: CM2, CM5).
- L'attivazione della rete sulla singola persona e l'attivazione della rete per quanto riguarda gli strumenti finanziati (Va attivata attraverso quel colloquio specialistico di orientamento, che non si chiama valutazione del potenziale ma è equiparabile. È uno strumento che permette di valutare la persona, profilarela rispetto all'occupabilità ... Una volta profilata la persona, andiamo, soprattutto sulle grandi fragilità, ad attivarci con i servizi sociali del territorio, con la psichiatria, con le cooperative, ecc. Se non è stata presa in carico la persona, ma evidenziamo una grave fragilità, o andiamo a intercettare la rete che già c'è per consolidarla e dare il nostro apporto con degli strumenti, ad esempio le doti o altro, o andiamo a costruirla dove non c'è, CM3).
- l'attività di controllo sul rispetto delle norme, che vale per tutti, imprese ordinarie, terzo settore ed enti pubblici (CM4);
- la convenzioni ex-art. 14 D.lgs 276/2003 con le cooperative sociali oppure ex-art. 11 l. 68/1999 dentro le quali sono finanziati progetti di *isola formativa (In alcune aziende in obbligo, attraverso una convenzione art. 11, diamo la possibilità di essere ottemperanti finanziando un progetto di isola formativa. Sono inseriti almeno 3 tirocinanti, ma ne abbiamo almeno 5 a isola. Costantemente affiancati da un tutor dell'isola ... per 20 ore settimanali, i tirocinanti hanno la possibilità di migliorare una parte di formazione con l'ente che li segue ... Un buon 50% è inserito nella medesima azienda al termine dell'esperienza ma comunque al termine del progetto le persone avranno più possibilità di essere collocate anche in altre realtà, CM5).*
- I servizi offerti dal Piano provinciale disabili, soprattutto per la disabilità di tipo fisico (CM6).

Cercando di distinguere tra i vari tipi di interlocutori presenti sul lato della domanda di lavoro (ovvero imprese, enti del Terzo Settore e Pubbliche Amministrazioni), gli intervistati sono stati sollecitati circa i **servizi/strumenti** che risultano **più efficaci** rispetto al singolo macro-tipo di interlocutore, sempre in relazione all'inserimento lavorativo di persone con disabilità.

A questo proposito:

- per quanto riguarda le **imprese ordinarie**, sono citate le Convenzioni ex-artt. 11 e 14 (CM1), gli incentivi all'assunzione a tempo indeterminato (CM2), il Promotore l. 68 (CM5), la relazione costante e diretta con le imprese stesse (CM6);
- in relazione agli enti del **Terzo Settore**, sono menzionate: le Convenzioni ex-art. 14 (CM1, CM2, CM6) e la rete territoriale di riferimento/appartenenza (CM5);
- infine, per quanto attiene agli **Enti Pubblici**, sono indicati: il piano di convenzionamento ex-art. 11 (*Per adeguare e programmare gli obblighi*, CM1); il collocamento numerico (*Richiedono profili bassi, per i quali non c'è necessità di fare concorsi pubblici, si fa scorrere la graduatoria, ... una sorta di preselezione ma il numerico è quello che viene più richiesto al nostro servizio*, CM2).

Una misura importante promossa da Regione Lombardia per l'inserimento al lavoro delle persone con disabilità è costituita dalle **Azioni di rete**.

Sollecitati in proposito, gli intervistati ne hanno dato un giudizio “positivo” (CM1, CM2, CM5) o “molto positivo” (CM3, CM4, CM6).

I principali risultati positivi ottenuti da queste azioni sono stati i seguenti (nei territori di intervento degli intervistati):

- la riattivazione di persone con gravi fragilità (Una riattivazione che va al di là dell’obiettivo occupazionale in senso stretto ma che è aumentare le competenze, riattivare relazioni e contatti, consapevolezze e autonomie, aumentare di riflesso l’occupabilità di una persona, CM1);
- l’assunzione di 5 beneficiari su 30 e la attivazione di 14 tirocini (CM2);
- la realizzazione di azioni di accompagnamento ai servizi al lavoro e di formazione che hanno permesso di tenere dentro i percorsi principali le persone e di attivare quelle che diversamente avrebbero fatto fatica ad attivarsi (CM4).

Le principali criticità segnalate attengono, in generale, alla difficoltà di operare – anche rispetto al tema del lavoro - con persone aventi gravi fragilità (un elemento per altro costitutivo dell’impianto delle *Azioni di rete*). Con le parole degli intervistati:

Proprio perché muovono persone con gravi fragilità, gli enti lavorano con aziende del territorio consolidate e pronte ad accogliere questo tipo di situazioni. Le persone con maggiori fragilità è bene che vengano accolte in contesti già più strutturati, pronti a gestire la disabilità. Chi deve fare un inserimento nuovo deve essere seguito in maniera importante, anche come contesto lavorativo, altrimenti incontra forti difficoltà, non avendo nessun tipo di esperienza in tal senso (CM1);

Ci muoviamo sempre in un ambiente scricchiolante ... io mi occupo delle persone ad altissima intensità di aiuto, quelle con grandi fragilità ... Quello che ci serviva era avere più possibilità di elementi laboratoriali (CM3);

Queste persone sono davvero difficilmente collocabili. Non per tutti si riesce a trovare un inserimento (CM2);

Il dispositivo regionale è un po’ troppo articolato e ha un po’ troppe limitazioni. Non ci permette, ad esempio, di agire sulle fragilità delle persone occupate, di poter intervenire, quindi, con servizi di supporto, previsti nella rete per il lavoro su chi è già occupato, ma ha anche condizioni di fragilità (CM4);

Non tutti i territori hanno servizi sociali che lavorano bene, perché sono rimasti più scoperti. C’è un avvicendamento più veloce degli assistenti sociali. ... È un po’ più difficile fare rete perché hanno una difficoltà di avvicendamento di personale, non sempre sono un numero sufficiente per seguire l’utente, rapportarsi col collocamento mirato e gli altri servizi (CM6).

Un’altra misura regionale importante è il **Promotore/ice Legge 68/99**.

Il giudizio su di esso/a espresso dagli intervistati è positivo o molto positivo in tutti i casi.

I principali risultati riconducibili alla sua azione sono, ad esempio,

- l’aumento della capacità nostra di valutare il tipo di lavoro e abbinare la persona (CM2);
- l’aumento degli inserimenti lavorativi (CM5);
- lo sviluppo di Convenzioni ex-art. 14 (CM5).

Quanto alle difficoltà, che pure sono segnalate, della sua attività, vengono indicate le seguenti:

il fatto che sono tante le realtà imprenditoriali dove non è facile fare inserimenti, spesso le competenze richieste sono molto più alte di quelle che noi abbiamo, spesso il livello di scolarizzazione non è altissimo, e l'età è sopra i 40/45 anni (CM2);

il Promotore 68 fa tutto quello che può. Noi abbiamo strutturato una serie di meccanismi, che partono dall'analisi dei prospetti informativi, per avvicinare l'azienda e tutti quei servizi finanziati sul Piano Disabili (dote imprese, incentivi, tirocini, azioni di rete ecc.). Quello che resta difficile è abbattere la resistenza culturale dell'azienda nel momento in cui si contatta. Una volta che l'azienda si rende disponibile ad aprire le porte tutto questo viene meno (CM3);

avremmo preferito una maggior flessibilità sulle modalità di attuazione della misura. Noi avevamo già un modello che coinvolgeva gli operatori esterni ... ma questa cosa purtroppo non è stata possibile trasferirla. Si è creato un nuovo servizio, che fa il suo lavoro, interessante, ma che forse risponde poco a quella che era la rete di funzionamento dei nostri servizi com'erano impostati (CM4).

Un altro tema affrontato nelle interviste è l'impatto che la situazione pandemica – meglio, del cosiddetto *new-normal* pandemico – sta avendo **sulla occupazione** (in termini sia di accesso che di mantenimento) **delle persone con disabilità**. Secondo i referenti dei Collocamenti Mirati, questo impatto è scarso se non nullo (CM1 non risponde), *le aziende sono tornate ad assumere* (CM3). Degli elementi di incertezza e difficoltà rimangono però per alcuni profili di disabilità quali, in primo luogo, chi ha disabilità psichiche e cognitive (*Perché spesso fa un lavoro manuale*, CM1), chi ha immunodeficienze o è un malato oncologico (CM1) e, in alcuni casi, chi ha disabilità fisiche (*È una disabilità anche complessa da inserire nei contesti, se non si ha una scolarizzazione e livello cognitivo alti tutti i lavori che potrebbe andare a fare hanno un limite importante*, CM2).

Le interviste hanno anche cercato di raccogliere **esperienze/casi** positivi, a livello territoriale, di occupazione delle persone con disabilità durante il periodo della pandemia. Qui di seguito è quanto emerge:

Ci sono stati casi di aziende che hanno convertito delle lavorazioni. Riconversione di commesse per mantenere impiegate persone che non avevano la possibilità di svolgere il loro lavoro in smart working. Anche riconversioni postume, nel momento in cui si è ripresa l'attività, con la riorganizzazione degli orari di lavoro. E ci sono state anche aziende, ovviamente molto grandi, che hanno cercato di mantenere, il più possibile, un contatto con i loro dipendenti, in alcuni casi munendosi di supporti psicologici, non solo per persone con disabilità (CM1).

Un caso è quello di un ragazzo con una disabilità mentale che era stato inserito in un'azienda storica che produce motorini elettrici nel periodo pre-pandemico. In pandemia l'inserimento era stato sospeso e in seguito riattivato, l'azienda è stata accompagnata nell'inserimento. Il ragazzo ha fatto non poca fatica ad adattarsi a tutti i cambiamenti ma l'azienda alla fine lo ha assunto (CM2).

La pandemia si è portata dietro come lascito positivo lo sdoganamento dello smart working come metodo di lavoro accettabile e utilizzabile su tutti e quindi anche su persone con disabilità. Chi ha problemi motori, di spostamento, di resistenza fisica hanno ricevuto un beneficio, non dico dalla pandemia, ma dal lascito della situazione pandemica (CM4).

Citerei il caso di un lavoratore che addirittura ha mandato una raccomandata per ringraziare la collega: si era rivolto a noi perché in cassa integrazione, da un'azienda di prima fascia, prossimo al licenziamento, gli abbiamo spiegato che c'era la possibilità di attivare la dote mantenimento per l'azienda, riferitolo al datore di lavoro l'ha attivata ed è riuscito a mantenere il suo posto (CM5).

Infine, come nelle interviste agli enti del Terzo Settore di cui al paragrafo precedente, è stata sollecitata la individuazione di **3 punti prioritari** (e realizzabili) di un *Agenda regionale* (ovvero della *Regione Lombardia*) di breve periodo a supporto dell'occupazione delle persone con disabilità. Sulla base delle risposte date dai referenti ed operatori dei Collocamenti Mirati è possibile identificare la seguente *lista*:

Istituire tavoli di lavoro operativi tra i Collocamenti Mirati, in cui possiamo portare esigenze, proposte, innovazioni, spunti, idee concrete (CM1);

Migliorare il raccordo tra formazione e lavoro, con progettazioni, iniziative (CM1);

Supportare le strutture del Collocamento Mirato nel dialogo, più ampio, per costruire strumenti istituzionali nuovi, spingendo l'acceleratore anche a livello nazionale (CM1);

Sostenere e diffondere il tirocinio di adozione lavorativa (una forma di tirocinio che può essere prorogata anche per un numero consistente di volte ed è adatto a persone che difficilmente possono stare con continuità nei contesti di lavoro: ad esempio, una persona che deve fare 4 volte la settimana la dialisi ... o una persona che ha uno squilibrio mentale importante per cui più di 2 ore al giorno non riuscirebbe a fare, CM2);

Migliorare la coerenza degli strumenti che sono, in questo momento, in campo (CM3: Ho trovato rivoluzionari i 10 milioni di euro sulla Dg Famiglia che fanno ponte con la Dg Lavoro. Sempre di più auspico che, come lavoriamo noi, possa lavorare Regione Lombardia, nell'integrare questi strumenti di cui c'è sempre più bisogno, perché l'elemento sociale, sanitario, scuola, educativo, formativo da sempre sono nel vocabolario del lavoro);

Realizzare una campagna culturale forte rispetto agli inserimenti lavorativi. Perché siamo uno Stato con un'ottima norma, ... occorrerebbe strutturare l'approccio con l'azienda in modo più aperto, non saprei bene come ma si dovrebbe fare (CM3);

Mettere i servizi nelle migliori condizioni di lavorare e questo vuol dire sistemi informativi che funzionano e integrati (CM4, CM5);

Mantenere un costante raccordo tra e con le istituzioni, gli operatori, le rappresentanze territoriali e sindacali sulle attività che si svolgono. C'è bisogno di un continuo miglioramento e lo si può costruire solo con un costante confronto di coordinamento delle attività. Questo è un altro punto importante, non si tratta di inventarsi nuovi servizi ma di far funzionare bene quelli che ci sono (CM4);

Dare delle linee guida omogenee e uniformi magari andando a prevedere delle forme di sperimentazione, come Isole Formative (Varese), tirocini in adozione (Lecco), delle varie province per darci delle linee uniformi, che ci possano far star tranquilli se noi prevediamo un servizio, per dare uniformità e le stesse risposte agli interlocutori (CM5);

Alleggerire e semplificare la rendicontazione che dobbiamo fare tutte le volte che c'è qualche progetto. Già i piani sono molto articolati e la quantità di risorse messe in campo presuppone un grosso lavoro e sforzo. La cosa più urgente sarebbe un sistema informativo per trarre i dati e fare l'estrapolazione che serve direttamente alla Regione ma sono anni che non riusciamo a ottenerlo (CM6).

4.4 Il punto di vista dei Promotori (e delle Promotrici) della legge 68/1999

Un ultimo blocco di interviste ha coinvolto una figura centrale, già richiamata in precedenza, nelle politiche di Regione Lombardia a favore dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità ovvero il Promotore (o la Promotrice¹⁷) della legge 68/1999. In particolare, è stato intervistato un panel di Promotori operanti in aggancio ai servizi di collocamento mirato attivi nelle province di Milano (PR1), Varese (PR2), Monza Brianza (PR3 e PR4) e Mantova (PR5 e PR6).

La prima sollecitazione proposta agli intervistati ha riguardato il loro percorso di ingresso a questa funzione ed i principali tratti caratterizzanti le attività svolte in quanto *Promotore 68*. Qui di seguito sono riportati i principali elementi *messi sul piatto* da ciascuno degli intervistati.

Sono sul progetto Promotore legge 68 della provincia di Milano da quando è nato, quindi ottobre 2019. Mi occupo di disabilità nel mio precesso lavorativo avevo fatto patronato per 10 anni, quindi la disabilità è un poco il mio campo. Attualmente, al centro per l'impiego, oltre ad essere un Promotore legge 68, sono anche un operatore del collocamento mirato ... Questo mi ha spinto anche ad aderire al progetto non solo per la parte dell'utenza ma anche dalla parte delle aziende, quindi anche aiutare e supportare le aziende verso il mondo della disabilità. Il nostro scopo non è andare a pizzicare le aziende rispetto agli obblighi di legge ma si aiutare quelle che hanno bisogno di personale per andare a ottemperare all'obbligo di legge (PR1).

L'incarico mi è stato dato a fine 2019, vengo da un'esperienza di azienda privata di 20 anni. Cercavo lavoro nell'ambito dell'orientamento, e, dopo aver lasciato quello, ho intercettato una selezione che l'agenzia formativa, un'azienda speciale della provincia di Varese, stava facendo sul Promotore. E sono stata selezionata. Il mio desiderio era lavorare nell'ambito dell'orientamento, non sapevo molto di legge 68 e quindi ... mi sono trovata in un ruolo che era completamente nuovo. Gli anni effettivi sono stati dal 2020 a oggi con la particolarità per la provincia di Varese poiché l'incarico è stato dato circa 2 anni all'agenzia formativa. Poi ho fatto il concorso nella Provincia e dal 2019 sono loro dipendente, prima ero a tempo determinato dell'agenzia. Oggi, 2023, faccio cose diverse rispetto a quelle che facevo alla fine del 2019. Ciò che ha impattato, sicuramente, è stato il Covid con la sospensione degli obblighi per le aziende (PR2).

Mi ha portato a ricoprire questo ruolo la mia esperienza nel marketing (business to business) maturato nell'ambito dei servizi per il lavoro che riguardano le prestazioni tipicamente rivolte alle aziende ... Ho maturato questa esperienza, prima in contesti che non erano all'interno dei servizi pubblici, successivamente presso il Centro di Mediazione al Lavoro del Comune di Milano ... Poi per un biennio ho svolto il lavoro di Navigator, nell'ambito del reddito di cittadinanza, anche in quel caso mi sono occupato di contatto con le aziende, promozione dei servizi e delle prestazioni rivolte alle aziende, promozione delle politiche attive del lavoro e delle misure, tra cui anche la parte degli incentivi alle assunzioni. Dopodiché nell'ambito del potenziamento per i servizi al lavoro da parte di Regione Lombardia sono entrato nello staff del collocamento mirato. Una delle mie destinazioni naturali era proprio la funzione di Promotore 68, perché le mie competenze, consolidate nel marketing business to business, mi hanno permesso anche di andare a definire

¹⁷ Tuttavia, per convenzione, useremo anche in questo caso di norma il maschile.

delle azioni, specificamente di marketing, che permettono poi di individuare gli obiettivi di aziende su cui svolgere le attività (PR3).

Negli ultimi anni mi sono occupato principalmente d'inserimento lavorativo di persone con disabilità all'interno di cooperative di tipo B ... che operavano su diverse province della regione Lombardia. Ho una formazione come mediatore linguistico e culturale ma all'interno dell'esperienza lavorativa mi sono specializzato con un master in inserimento lavorativo di persone con disabilità. A giugno del 2022, tramite rete, sono venuto a conoscenza della possibilità di collaborare con la Azienda Formazione Brianza ... Ho avuto la fortuna di trovare un'organizzazione che ha puntato tanto sulla formazione iniziale, quindi prima di iniziare la comunicazione alle aziende sono stato adeguatamente formato. Nel mio percorso avevo avuto l'occasione di utilizzare le convenzioni ex-lege 68 ma, devo essere sincero, solo quando ho iniziato l'attività di promotore mi sono reso conto come in realtà la materia fosse molto più complessa (PR4).

Ho iniziato il percorso di Promotore nel febbraio 2022, quando sono stato assunto dalla Provincia di Mantova a seguito del superamento di un concorso. Il compito mi è stato assegnato dalla responsabile del servizio collocamento mirato: mi interfaccio principalmente con le aziende della provincia di Mantova, segnalando loro le scoperture che derivano dal prospetto informativo, provando insieme a concordare delle soluzioni (PR5).

Lavoro presso l'Amministrazione provinciale dal 2004, presso il Servizio Lavoro. Ho iniziato a lavorare con il collocamento mirato dal 2016 circa. In precedenza mi sono occupata di orientamento, sia scolastico sia professionale, sempre a Mantova, non indirizzato esclusivamente a soggetti con disabilità. Ho seguito un corso post-universitario ... sulla psicologia dell'orientamento scolastico e professionale, ho fatto dei corsi di approfondimento sugli strumenti e sulle tecniche di ricerca del lavoro, bilancio di competenza, auto candidatura, colloquio, percorsi di tirocinio, tutto ciò che può aiutare e supportare la persona nella ricerca del lavoro. In qualche modo il mio interesse per la psicologia e l'orientamento sia dal lato persona sia dal lato azienda mi ha spinto a intraprendere questo percorso, questa strada professionale (PR6).

Per meglio inquadrare l'attività dei Promotori 68 è utile riportare la descrizione di una loro **giornata lavorativa tipo** per come proposta da alcuni degli intervistati.

La mia giornata tipo, avendo un doppio ruolo (Promotore e operatore del CM), è un po' anomala. Cerco di dividere la giornata in una parte di sportello per l'iscrizione degli utenti e l'altra parte nelle aziende. Per i controlli delle aziende si parte dalla verifica dei prospetti informativi che tutte le aziende inviano di solito entro gennaio di ogni anno, e da lì andiamo a verificare se hanno delle scoperture. Verificato se hanno delle scoperture, si va a contattare l'azienda rendendo noto che abbiamo queste situazioni e che dobbiamo andare a ottemperare alla normativa. Da lì diamo supporto per capire se possono fare richiesta di convenzione, che possono essere articolo 11 piuttosto che 14, pagamento di un esonero parziale, o in situazioni particolari, se le aziende sono magari in cassa integrazione ci sono possibilità di fare delle sospensioni in base alle tipologie di problematiche che ha l'azienda (PR1).

La mia giornata oggi si svolge diversamente da quello che facevo nel 2020-2021. ... Durante il Covid, le mie giornate consistevano nel contattare le aziende, proponendo la Dote Impresa, cercando di favorire eventuali inserimenti, in un momento in cui non avevano nessun obbligo, fornendo informazioni su incentivi e assunzioni. Questa è stata un po' la chiave anche per farci conoscere dalle aziende e dai consulenti del lavoro. Oggi, nel 2022-2023, la mia giornata è molto concentrata sulla parte di preselezione di categorie protette. È diventato, quindi, un servizio che fondamentalmente chiedono le aziende che hanno un obbligo ovvero essere aiutate nella ricerca di profili da inserire (PR2).

La mia giornata tipo era sostanzialmente, nei giorni in cui non era previsto lo sportello in cui ricevevamo le richieste di persona, ... contattare le aziende obbligate ... Siccome, non sempre nel database c'era il numero del responsabile, spesso era quello della segreteria, tramite queste chiamate cercavamo di entrare in contatto con il responsabile delle risorse umane o amministrative. L'obiettivo era di dare consulenza e formazione. Il nostro intento non era mai un sollecito, un adempimento, una morosità, ma si partiva da una loro esigenza per dare una soluzione adeguata: eravamo dei case manager (PR4).

La giornata inizia le settimane precedenti con la segnalazione, da parte dei colleghi informatici, di quelle aziende che risultano scoperte. Da quel momento in poi analizzo i prospetti informativi di queste aziende, per verificare se ci sono state cessazioni di lavoro, se nel frattempo hanno comunicato l'ingresso di altre risorse ... Quando viene confermata la scoperta allora invio una mail, preferisco iniziare con un contatto scritto. Tramite la mail inizia il confronto con l'azienda in cui chiedo conferma dei dati in mio possesso, se non ho riscontro approfondisco con un contatto telefonico. La seconda parte del lavoro, nelle settimane successive, è finalizzata a trovare una soluzione. Prima parte, quindi segnalare la scoperta e proporre soluzioni, seconda parte incentrata su un dialogo un po' più concreto e efficace con l'azienda in cui si cerca di attuare le proposte (PR5).

Al fine di, da un lato, andare ulteriormente nel dettaglio delle attività svolte dai Promotori e, dall'altro, fare sintesi delle differenze modalità interpretative della funzione, è stato chiesto ai Promotori di descrivere **le 3 azioni principali** che svolgono, basandole sul tempo ad esse dedicato. Questo è il quadro proposto da ciascuno dei Promotori:

Le tre azioni sono: la analisi del prospetto informativo della singola azienda; la verifica delle scoperture; il contatto con l'azienda e la definizione insieme all'azienda dello strumento più adatto per ottemperare alla normativa. Una volta individuato lo strumento più idoneo, l'azienda farà la richiesta per un articolo 11, o articolo 14, o esoneri e da lì si va evadere le richieste (PR1);

La prima è la preselezione delle categorie protette, una attività che richiede anche il contatto con i servizi territoriali. Poi ci sono i servizi alle aziende nel senso che quando si apre e si chiude una preselezione c'è tutta una parte di supporto informativo e di consulenza sull'avviamento del nullaosta, sulla convenzione. Da ultimo, quando riesco, do supporto sugli incentivi (PR2).

Facciamo marketing per promuovere gli incentivi per il collocamento mirato alle aziende che fanno richiesta di nullaosta e computo; a quelle che rispondono ai requisiti del bando, mandiamo ogni mese una mail per informarli della disponibilità di questi incentivi. Promuoviamo anche gli incentivi a carattere nazionale, quelli che dipendono dal fondo nazionale, istituito dall'articolo 13 della legge 68. Poi facciamo degli eventi, che abbiamo iniziato nel 2022/23 e proseguiamo nel 2023/24, chiamati Lift Day, dedicati all'utenza e agli operatori del Piano Provinciale Disabili, per avvicinare domanda e offerta ma partendo dall'offerta (PR3).

Faccio contatto e consulenza, poi accompagnamento e raccordo [tra azienda e servizi] (PR4).

Una è il colloquio di accoglienza disabile e la profilazione del lavoratore. Due il contatto con l'ente accreditato con il servizio territoriale perché nel corso del colloquio emerge se la persona è già in carico, o si rende necessario una presa in carico da parte del servizio sociale di riferimento, oppure un percorso di potenziamento delle competenze attraverso l'ente accreditato e l'altra azione. Questo è un tema molto caldo perché spesso le aziende hanno aspettative che devono essere rimodulate sulla base delle caratteristiche degli utenti che s'iscrivono al collocamento mirato. ... Un tema molto sentito e attuale è quello del mantenimento del posto di lavoro, una volta che la persona disabile è inserita spesso si manifestano delle criticità nel corso

del rapporto di lavoro, dovute sia alla condizione di disabilità, da quelle che possono essere le capacità lavorative della persona, ma a volte anche alla difficoltà a rimanere in un contesto di lavoro (PR6).

Un bilancio complessivo dei risultati ottenuti (in relazione a quelle attesi) dalle azioni appena descritte presenta, come è ovvio che sia, *luci ed ombre*.

Se, infatti, per alcuni

come risultato c'è un ritorno in termini di inserimenti lavorativi, dopo la selezione di persone a colloquio fatta da noi come collocamento e come rete, sono tantissimi, credo un 20-30% rispetto alle candidature (PR2),

per altri

non sempre i risultati rispecchiano le aspettative perché spesso le imprese hanno aspettative elevate ed inconciliabili con quelle che sono le relative capacità lavorative dei disabili. Talvolta i lavoratori hanno anche forme di disagio e svantaggio che vanno al di là della propria condizione di disabilità che li penalizzano anche in sede di colloquio aziendale o anche nel mantenimento del posto di lavoro. Credo che se ci fosse un monitoraggio, una presa in carico di rete reale con i soggetti del territorio si potrebbero fare miglioramenti nell'inserimento al lavoro e anche nel mantenimento del posto di lavoro (PR6).

Sui risultati pesa molto, in generale, la capacità di sensibilizzare imprenditori/ici e manager ("le imprese") rispetto alla consapevolezza che

non deve essere visto ... in negativo avere in organico una persona disabile. Lo stereotipo è che un disabile è una persona che non sa fare determinate cose e che dentro l'azienda non può servire mentre il mondo della disabilità è a 360°, ci sono tantissime persone appartenenti a categorie protette che possono svolgere tranquillamente le mansioni che svolge una qualunque persona (PR1).

L'intervento – in termini di informazione, consulenza, sensibilizzazione, cultura – su chi decide in azienda (titolare, manager, ...) è fondamentale per generare una visione, prima, e comportamenti, poi, coerenti con la finalità dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Non è quindi casuale che una parte significativa dell'attività dei Promotori riguardi proprio questo aspetto.

Le aziende non sono ben informate sul mondo della disabilità, la vedono più come un obbligo di legge e punto. Molte aziende poi, non facendo le paghe internamente, hanno un consulente esterno che fa solo quello, quindi non può spiegare all'azienda cosa può trovare assumendo anche una categoria protetta. Il consulente ti dice c'è l'obbligo di legge, hai superato, devi inserire. Bisogna, quindi, aiutare le aziende (PR1).

Venendo da un mondo completamente diverso, trovo questo mondo con molta arretratezza culturale. Anche la parte di consulenza è poco conosciuta, sono fatte poche assunzioni. E' poco conosciuta la modalità, quanto deve durare un contatto, quante ore deve fare la persona, quali sono gli istituti, che cos'è una convenzione e cosa mi permette, tutto il lato tecnico. E' un dato abbastanza trasversale il non essere preparati, il vivere più come un obbligo che come un'opportunità la possibilità di inserire la persona disabile ... Questo mi fa molto specie e cerco di fare anche un po' di cultura (PR2).

Le aziende sottovalutano che la legge 68 è un obbligo normativo ... negli anni ... tendono a essere più attente al risultato economico e meno a quello sociale. Spesso, quindi, il messaggio che cerchiamo di far passare è che l'impresa non esercita solo un ruolo economico all'interno della società, del territorio in cui opera, ma anche un ruolo sociale. Il problema principale, quindi, è cercare di far cambiare la mentalità. Spesso l'azienda pone la difficoltà che una persona con disabilità non può fare le stesse cose di una persona

normodotata e con questo paravento prova a giustificare la propria mancanza ... ma si deve capire che la mentalità non può essere semplicemente il profitto ma ci sono obblighi di ordine sociale da mantenere (PR5).

Le principali criticità riguardano il primo momento di approccio, il far comprendere che il tema della disabilità è molto ampio, che le persone con disabilità possono avere capacità, competenze e valori se adeguatamente inserite in un contesto di lavoro consono, che intorno alla persona disabile c'è una realtà di contorno, di contesto che può essere coinvolta nel progetto d'inserimento lavorativo. Invece, gli enti del terzo settore hanno per loro natura una maggiore sensibilità anche se a volte devono venire a compromessi con l'azienda (PR6).

Come esito di queste attività da parte dei Promotori,

molte aziende si sono regolarizzate, ... anche attraverso dei tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo ... iniziano con un tirocinio e vedono. Le persone si conoscono e poi decidono di trasformare il tirocinio in inserimento lavorativo vero e proprio. La possibilità di averli part-time e non per forza full-time da subito fa la differenza. ... il part-time ha delle agevolazioni a livello economico ... Poi, con le Convenzioni ex-art. 11 definisci delle tempistiche dell'inserimento. Ci sono aziende che magari hanno 5-6 obblighi e non è che entro 2 mesi devono andare a ottemperare tutti questi inserimenti (PR1).

Un altro esito è stato

fare un buon lavoro con i sistemi territoriali, anche con gli operatori che abbiamo a catalogo, che sono privati ma accreditati, ..., favorire un maggiore contatto con il collocamento. E poi dare la possibilità di fare colloqui a persone abbastanza fragili ma soprattutto avere aziende che hanno dei posti da offrire, che cercano i servizi. Dare questa possibilità è positiva per le persone in carico (PR2)

nonché

la crescita delle convenzioni art. 11 del 100% circa rispetto all'anno precedente. Questo era per noi un obiettivo perché tiene l'azienda agganciata al collocamento mirato e portarla all'attivazione di una convenzione significa portarla al dialogo, a esporsi, a una proattività. ... Era importante portare le a conoscere il collocamento mirato, i suoi servizi e le possibilità, ad attivare un rapporto con la Provincia e il collocamento mirato (PR4).

Gli **effetti** che l'attività come Promotori 68 ha generato sulle possibilità di impiego delle persone con disabilità sono generalmente indicati come positivi (pur con tutte le difficoltà ed incertezze più volte evocate). Ad esempio:

I risultati sono positivi e in aumento. Negli ultimi dati è emerso che, nelle preselezioni del 2022, per circa 1 caso su 2 è andato a buon fine l'inserimento lavorativo. Sta funzionando molto bene anche la candidatura diretta della persona ad una richiesta aziendale specifica. ... Dopo aver rilevato il fabbisogno aziendale, se in sede di colloquio emerge già questa professionalità - al di là della preselezione, anche quando l'azienda ha attivato una Convenzione art.11 - si candida la persona (PR6).

I meccanismi che producono questi effetti rimandano, attraverso l'attività dei Promotori, da un lato, al fatto che

alle aziende, ..., vedere che ci sono i controlli, fa capire che c'è una legge. C'è il Promotore che da supporto ma è anche finalizzato all'ottemperanza della legge (PR1)

e, dall'altro, al fatto che

queste segnalazioni, continue sollecitazioni, hanno portato a un bel po' d'inserimenti, e portato le aziende in una posizione d'ottemperanza rispetto la legge 68 (PR5).

Gli intervistati sono stati anche sollecitati alla ricostruzione della mappa dei **principali punti di forza e di debolezza** della loro attività come Promotori legge 68.

I primi, in particolare, comprendono i seguenti (con le parole degli intervistati):

Siamo dei funzionari, quindi le aziende non ci vedono come un operatore semplice di sportello che ti chiama e ti dice che sei scoperto e ti devi mettere in riga. ... Un altro punto di forza è che comunque non ci limitiamo all'obbligo di legge, siamo abbastanza accondiscendenti cerchiamo di guidare l'azienda e supportarla (PR1);

I Promotori in questi anni sono passati come una figura di consulenza, che non sta imponendo qualcosa ma dà un servizio. Un altro punto di forza è la collaborazione da parte della rete, quindi dei colleghi, dei servizi. Un altro punto ancora è ... io e i miei colleghi abbiamo potuto avere margine di manovra, ci hanno lasciati liberi di interpretare il ruolo (PR2);

Il servizio pubblico ha le liste di tutte le aziende in obbligo ed ha le persone con disabilità iscritte al collocamento mirato. E quindi il Promotore ha tutti i dati ... Ci vogliono le competenze per usare i dati e oggi le abbiamo ... Quindi, dati, competenze e persone, i Promotori (PR3);

La capacità e le risorse di potersi realmente presentarsi come una figura credibile di raccordo. Ad esempio l'accesso al database di queste aziende permetteva di avere uno sguardo dall'alto sulle cose. A volte sembrava un puzzle, una volta portata l'azienda all'attivazione di una convenzione o all'emersione delle proprie esigenze bisognava agganciarla a chi di dovere ed è stato un punto di forza dato dalla possibilità di accesso grazie agli strumenti della Provincia (PR4);

La capacità di far passare il messaggio che l'azienda deve essere intercettata e assolvere gli obblighi normativi (PR5);

La conoscenza degli utenti. È utile conoscerli, vederli e rivederli, magari attivare dei percorsi di approfondimento delle competenze, anche in collaborazione con gli enti accreditati e i servizi alla formazione ... Poi il rapporto di fiducia con le aziende e con i servizi del territorio anche per la complessità degli strumenti attivabili per l'inserimento lavorativo (PR6).

Di contro, i principali punti di debolezza, sempre con le parole degli intervistati.

Le difficoltà sono le grosse aziende e con i consulenti. I consulenti non sono sensibilizzati come le aziende. Le aziende riesci sensibilizzarle di più verso il mondo delle disabilità, il consulente è difficile perché lui segue la normativa, non è così accondiscendente come le aziende. Nelle grosse aziende (multinazionali con oltre mille dipendenti) è molto difficile anche solo parlare con il responsabile, difficilmente riuscirai a parlare con il titolare. Con le aziende più piccole invece ci riesci di più (PR1);

Tutta la parte di sistemi di supporto al collocamento. Inoltre, adesso che sono dipendente della Provincia, far comprendere l'approccio e il ruolo del Promotore, cosa che non è sempre così semplice perché spesso ti vai a integrare in un sistema di lavoro che è già fatto in un certo modo (PR2);

La territorialità, la gestione esclusivamente provinciale. ... E poi, io dei Promotori 68 della Regione Lombardia ho una lista di nomi ma non c'è nessun punto di incontro, il confronto è su libera iniziativa ma sarebbero utili momenti di confronto formalizzati (PR3);

Alla fine dell'annualità ci siamo domandati fino a che punto il Promotore debba e possa arrivare per quanto riguarda l'inserimento lavorativo ... Fino a che punto, ad esempio, possa o debba monitorare la creazione di una job-description condivisa, customizzata sulle necessità di una persona con disabilità, e magari condividerla con tutte le realtà del territorio. Diventerebbe un ulteriore lavoro ... fino ad ora abbiamo fatto in modo che le aziende potessero venire da noi e consultarci in qualsiasi momento sulle criticità ... La definizione di un limite preciso è a volte un problema (PR4);

La non perfetta cognizione della realtà aziendale in termini di attività svolta (PR5), la insufficiente conoscenza dei contesti aziendali .. Bisognerebbe riuscire a visitare l'azienda, effettuare dei sopralluoghi, conoscere le lavorazioni, le mansioni, i profili, i bisogni, attraverso una telefonata o una mail è difficile capire, comprendere (PR6);

La mancanza di strumenti adeguati a supporto dell'inserimento lavorativo delle persone più fragili (PR6).

Un affondo sugli **aspetti in relazione ai quali l'azione dei Promotori potrebbe risultare più incisiva** non può prescindere da quello che è il quadro complessivo della **situazione lavorativa delle persone con disabilità** nei diversi territori. A proposito di questo quadro, gli elementi salienti secondo gli intervistati sono i seguenti:

Ci sono dei casi che sono più da cooperativa sociale, perché hanno bisogno di un contesto molto più protetto, più nascosto a livello di lavorazioni; altri invece potrebbero andare tranquillamente anche in aziende multinazionali. Ci sono molti fragili e bisogna supportarli lavorativamente, affiancandoli. Se dovessi fare delle percentuali i fragili sono circa il 75% (PR1);

Molte volte, ma questo in generale nel mercato del lavoro, non si riesce a stare al passo con i tempi, come se l'offerta di lavoro andasse in una direzione e la domanda dall'altra ... Si perseguono strade diverse, col tempo possono cambiare le esigenze delle aziende, il modo in cui svolgono le proprie attività, ma nel frattempo la persona con disabilità non riesce a riqualificarsi in maniera appropriata (PR5);

Un'importante fetta di utenza non è collocabile nelle aziende profit, e la motivazione è la condizione di disabilità ma anche, come dicevo prima, il loro percorso di vita o altre condizioni di svantaggio sociale. Per questi non esistono percorsi alternativi d'accompagnamento lavorativo. Noi abbiamo le Azioni di rete, le Doti che escono nel corso dell'anno ma non abbiamo servizi continuativi che possono essere a supporto di queste persone più fragili (PR6).

Su questo sfondo, gli **aspetti sui quali la figura del Promotore 68 potrebbe risultare più incisiva** (e quali condizioni) sono, secondo gli intervistati, i seguenti:

La sintonia con chi gestisce l'organico dell'azienda. Questo è il punto più difficile. Una volta che riesci a entrare in sintonia con l'amministratore o il consulente diventa tutto abbastanza liscio (PR1);

L'informazione ai consulenti del lavoro ... è una cosa su cui il Promotore potrebbe essere importante, il Promotore come figura ponte (PR2);

Il monitoraggio regolare degli sviluppi successivi all'attivazione della convenzione art. 11 (PR4);

Il cosiddetto potere sanzionatorio. Spesso viene fatta tutta quest'attività che per fortuna spesso dà risultati positivi ma verso le aziende che ci pongono più problemi, avere uno strumento più incisivo, per far valere gli obblighi di legge, non sarebbe male (PR5);

La conoscenza dei contesti aziendali, delle lavorazioni, delle competenze richieste, anche in vista dell'attivazione dei percorsi formativi con gli enti accreditati (PR6).

Infine, come per gli altri due blocchi precedenti di intervistati, anche ai *Promotori 68* è stato chiesto di indicare i **3 punti prioritari (realizzabili) di una Agenda regionale (di nuovo, della Regione Lombardia) di breve periodo a supporto dell'occupazione delle persone con disabilità.**

Di seguito, le indicazioni emerse:

Stanziare dei fondi per rafforzare gli aiuti agli utenti con disabilità per affrontare il mondo lavorativo. Avere più risorse, tutor e servizi di rete per l'accompagnamento delle persone con disabilità anche dentro l'azienda (PR1);

Informare meglio sulla parte incentivi, che non sono mai conosciuti, soprattutto mirato sulle categorie più fragili. Migliorare la formazione alle competenze. ... L'aspetto delle cooperative sicuramente va toccato: vediamo tante persone che non possiamo mandare in preselezione per diversi motivi, perché molto fragili, perché sanno fare poche cose, ... Il Terzo Settore dovrebbe essere lì per questi casi (PR2);

Migliorare la gestione dei dati e la qualificazione delle risorse umane/persone che gestiscono i servizi (PR3);

Aumentare i fondi e le risorse umane destinati all'occupazione delle persone disabili perché questo tipo di attività richiede davvero molta pazienza, costanza, insistenza perché spesso dall'altro lato ci sono diverse barriere da superare, la non conoscenza degli strumenti, la diffidenza, i tempi, i distretti. Supportare le aziende e accompagnarle ciclicamente ... (PR4);

Formare le persone con disabilità partendo dai bisogni e dalle esigenze delle aziende ... riuscire a intercettare i cambiamenti e le esigenze, quelle che sono le figure maggiormente richieste, cercare poi di canalizzare l'eventuale riqualificazione e formazione verso quei posti vacanti. Poi, prevedere più fondi per gli strumenti di cui è dotata la Regione, la Dote Impresa, e riuscire a destinare un maggior importo per ogni provincia ... E poi come terzo punto, fare una campagna di sensibilizzazione verso le aziende ... in modo che la questione intorno al mondo del collocamento mirato, della persona con disabilità abbia una certa evidenza (PR5).

Aumentare il personale dedicato ai servizi del lavoro, cosa che in parte sta avvenendo attraverso questi concorsi. ... Altro aspetto è avere costante disponibilità durante l'anno delle misure a supporto dell'inserimento lavorativo ... Infine, aumentare le risorse per le persone con minore opportunità occupazionali, in collaborazione anche con gli enti del terzo settore (PR6).

4.5 Le interviste alle Associazioni

Qui di seguito riportiamo i principali esiti delle interviste somministrate a due Associazioni che si occupano di persone con disabilità.

Come già sopra, anche in questo caso riportiamo le informazioni in modo anonimizzato, ferma restando la possibilità per la committenza di avere riscontro dell'effettiva esecuzione delle interviste stesse.

Le interviste hanno riguardato una *federazione regionale delle persone con disabilità (AS1)* e una *associazione di più di 70 reti nata in coincidenza con l'EXPO 2015, si occupa di innovazione sociale (AS2).*

Alla domanda (Q2) sulla conoscenza delle misure, la risposta è che:

"A livello di funzione di rappresentanza facciamo parte di quello che è chiamato comitato legge 13, di gestione del fondo della legge 13 regionale sull'inclusione lavorativa. Per quanto riguarda l'efficacia, il nostro

approccio è abbastanza critico. C'è efficacia di tutto l'impianto, del lavoro dei centri per l'impiego, di tutto il ruolo delle agenzie, di contatto, promozione, attesa, inclusione lavorativa presso le aziende, e questo è sicuramente un fatto positivo. Non possiamo non rivelare come permane una difficoltà d'impiego delle risorse, come in base alle risorse utilizzate, il numero d'inclusione lavorativa generato da queste risorse è molto basso. Ciò perché il nostro sistema d'inclusione lavorativa funziona molto bene per le persone che hanno diritto alla legge 68 ma non hanno un grosso bisogno di sostegno. Quello che riteniamo problematico è all'origine della scelta, operata ormai un po' di anni fa, di separare, in modo pressoché totale, le attività per l'inclusione lavorativa dal contesto dei servizi sociali e socio assistenziali, un mondo a parte, gestito da una direzione generale diversa e che non richiede una connessione con tutto quello che è il sociale dell'inclusione lavorativa" (AS1)

"Purtroppo molto spesso l'inserimento lavorativo di persone fragili si limita alle realtà delle cooperative sociali, che l'hanno un po' come missione, la grande opportunità è legata, invece, al mondo delle imprese. La cosa principale da fare, quindi, al di là delle normative che già ci sono, sia quella di costruire una cultura, la conoscenza di questi aspetti."(AS2).

E ancora AS1:

"Vediamo soggiornare all'interno di contesti socio assistenziali persone che con il giusto investimento, attenzione, potrebbero aspirare ad avere un'inclusione lavorativa, e invece essendo entrate in questo circuito non hanno quel tipo di conoscenza, non incontrano persone competenti sul tema"

Il giudizio (Q3) su misure come il Promotore 68, è che:

"Il giudizio sul promotore è positivo, su questo si dovrebbe sentire il mondo della cooperazione sociale, che immagino abbiate fatto. Per come lo vedo io è importante, ed è un giudizio positivo, per com'è strutturata, questa idea dell'opportunità che viene data alle persone fragili, di essere inserite in un sistema di rete, che garantisce un percorso, ed è capace anche di individuarne un talento (AS2)."

Su questo punto, AS1:

"Si sconta la problematica cui noi assistiamo di divaricazione di possibilità e opportunità, tra chi ha scarso bisogno di sostegno, che tendenzialmente il tipo di lavoratore maggiormente ricercato dalle imprese, e quelle persone che sono nelle liste da anni, con disabilità intellettive, psichiche, che richiedono un forte bisogno assistenziale. Per queste persone bisognerebbe fare un ragionamento differente perché evidentemente quello fatto fino adesso non è sufficiente."

Pensando (Q4) all'impatto della pandemia, la riflessione è che

"Il guaio è che un sacco di gente o ha perso il lavoro o ha avuto grossi problemi a rientrare a lavorare dopo le restrizioni. Il lato positivo, con qualche attenzione, è che il sistema di lavoro da casa, smart working, può essere un'opportunità. Per esempio persone con disabilità motorie con questa via, basta che non sia l'unica, possono risolvere alcune questioni molto pratiche." (AS1)

"Il digitale è l'attività di cui siamo stati costretti, che a mio avviso ha aperto delle opportunità nuove, per il tema disabilità. Non solo il digitale esistente, sono nate nuove soluzioni digitali, proprio sul tema sensibilità al lavoro per persone con disabilità" (AS2)

Allargando lo sguardo agli ultimi 5 anni (Q8), l'intervista fa emergere alcuni aspetti positivi interinteressanti e visioni diverse:

"Io penso che al netto della pandemia, situazione sia sostanzialmente invariata. Dopo la pandemia alcuni problemi inerenti al periodo si stanno risolvendo. Non vedo cambiamenti significativi."(AS1)

“Forse dopo il tema pandemie vedo alcuni elementi migliorativi, la possibilità del digitale e a volte un miglioramento. Forse è questo l’elemento principale. L’altro tema è legato alla diffusione di una cultura di accessibilità, che sta man mano migliorando. Rendere accessibili gli spazi, gli eventi, i luoghi, le situazioni, migliora il rapporto, indubbiamente. Credo che, gradualmente, la situazione un po’ per normativa, un po’ per volontà sia migliorata.” (AS2)

E ancora:

“L’elemento famiglia presente fa la differenza. Una persona giovane con una famiglia alle spalle è agevolata.”(AS2)

Ma naturalmente è importante non dimenticare un fatto basilare:

“La vera differenza la fa diversa tipologia di disabilità, per questo è difficile generalizzare. Siccome le fragilità non vanno mai generalizzate, ma viste nei loro dettagli, è questo il punto fondamentale, ogni caso è a se e richiede una capacità di lavoro diversa. Non si può standardizzare, è molto difficile.” (AS2).

D’altronde alla domanda su un “bilancio complessivo” (Q6), una risposta era stata che:

“ La questione dell’età è importante perché c’è un maggiore investimento sulla persona, più passa il tempo senza lavorare, più aumenterà la possibilità che questa persona non lavorerà mai.” (AS1)

Pensando alla possibile “contaminazione” tra realtà di inserimento “ordinario” con quelle delle cooperative di tipo B (Q9), la risposta è che:

“Le maggiori soddisfazioni però si trovano negli ambienti non protetti, e soprattutto un vero cambio non si fa con le cooperative di tipo B. queste cooperative sono un’eccellenza italiana, fondamentali perché aprono le strade e perché alcuni se li pendono solo loro.” (AS2)

Alla domanda (Q10) su quali possano essere tre suggerimenti (effettivamente realizzabili) per la Regione, ecco le risposte della AS1:

Personalizzazione

Riduzione della frammentazione.

Lavorare sui contesti sociali e produttivi.

E queste le richieste di AS2:

- *Informazione*
- *Accompagnamento, trovare dei meccanismi per informare e supportare l’azienda.*
- *Risorse economiche*

4.6 Conclusioni: alcuni spunti di prospettiva

Per concludere questo contributo di analisi e presentazione dei principali elementi emersi dalle interviste a enti del Terzo Settore, responsabili ed operatori/ici del Collocamento Mirato e Promotori/ici della legge 68/1999 scegliamo di focalizzarci – e quindi riassumere – le indicazioni *di prospettiva* che questi tre gruppi pongono *all’attenzione* della Regione Lombardia.

Uno sguardo complessivo ai contenuti di questa *Agenda* (fattibile e di breve periodo) li organizza in cinque blocchi tematici:

- Indicazioni relative a strumenti (più o meno complessi) di intervento diretto o indiretto a favore dell'occupazione delle persone con disabilità: è il blocco di indicazioni più numeroso;
- Indicazioni che riguardano gli operatori/ici dei vari servizi (numero e profilo, competenze);
- Indicazioni che attengono alla promozione, informazione e sensibilizzazione, in particolare della domanda di lavoro (aziende in primo luogo), rispetto al significato ed alle opportunità di inserimento nell'organico di una o più persone con disabilità;
- Indicazioni che attengono ai diversi *target*/profili di disabilità e, collegato a questo, alle risorse soprattutto finanziarie a disposizione del collocamento mirato e di tutti i servizi a supporto dell'occupazione delle persone con disabilità;
- Infine, indicazioni che riguardano l'assetto, il disegno ed il funzionamento complessivo del *sistema regionale* di supporto all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità (il secondo blocco di indicazioni più numeroso).

Iniziando dagli **strumenti**, mettiamo qui di seguito le indicazioni che li riguardano:

Aggiornare il sistema di valutazione del potenziale [della persona con disabilità] (ETS1);

Integrare e coordinare i sistemi informativi (ETS1, CM4, CM5), anche per facilitare la rendicontazione ed il controllo dei progetti (CM6) e la gestione dei dati (PR3);

Realizzare una banca dati delle buone prassi (ETS4);

Migliorare, da parte del Collocamento Mirato, la qualità dei suoi documenti (il Verbale 68, la relazione conclusiva) in modo da rendere più agevole agli operatori la comprensione delle cose da fare (ETS4);

Sostenere e diffondere il tirocinio di adozione lavorativa (CM2);

Dare delle linee guida omogenee e uniformi per le sperimentazioni di dispositivi simili (è il caso delle Isole Formative) nei diversi territori (CM5);

Per quanto riguarda, invece, le **risorse professionali** che lavorano nei servizi, le indicazioni riguardano sia la loro numerosità (con la richiesta che siano di più) sia le loro competenze e capacità di azione:

Fare maturare i soggetti che si occupano di fragilità (ETS1);

Migliorare la qualificazione delle risorse umane/personone che gestiscono i servizi (PR3);

Aumentare il personale dedicato ai servizi del lavoro, cosa che in parte sta avvenendo attraverso questi concorsi (PR6);

Aumentare i fondi e le risorse umane destinati all'occupazione delle persone disabili perché questo tipo di attività richiede davvero molta pazienza, costanza, insistenza perché spesso dall'altro lato ci sono diverse barriere da superare, la non conoscenza degli strumenti, la diffidenza, i tempi, i distretti. Supportare le aziende e accompagnarle ciclicamente ... (PR4).

Rispetto a **promozione, informazione e sensibilizzazione** degli attori (soprattutto) della domanda di lavoro, questo è il quadro dei suggerimenti:

Fare campagna nelle aziende per promuovere l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Penso che sia un lavoro che deve fare l'Assessorato alle attività produttive della Regione insieme alle politiche sociali e al welfare (ETS2);

Realizzare una campagna culturale forte rispetto agli inserimenti lavorativi. ... Occorrerebbe strutturare l'approccio con l'azienda in modo più aperto (CM3);

Informare meglio sulla parte incentivi, che non sono mai conosciuti, soprattutto quelli mirati sulle categorie più fragili (PR2);

Fare una campagna di sensibilizzazione verso le aziende ... in modo che la questione intorno al mondo del collocamento mirato, della persona con disabilità abbia una certa evidenza (PR5).

Passando alle indicazioni riferite a **specifici target**, sono le seguenti (il tratto comune è la richiesta di una maggiore attenzione – anche in termini di finanziamenti allocati - alle fasce più fragili e deboli della disabilità):

Pensare alle persone che hanno maggiori fragilità (ETS3);

Aumentare le risorse per le persone con minore opportunità occupazionali, in collaborazione anche con gli enti del terzo settore (PR6).

Stanziare dei fondi per rafforzare gli aiuti agli utenti con disabilità per affrontare il mondo lavorativo. Avere più risorse, tutor e servizi di rete per l'accompagnamento delle persone con disabilità anche dentro l'azienda (PR1);

Prevedere più fondi per gli strumenti di cui è dotata la Regione, a partire dalle la Dote Impresa, e riuscire a destinare un maggior importo per ogni provincia ... (PR5);

Formare le persone con disabilità partendo dai bisogni e dalle esigenze delle aziende ... riuscire a intercettare i cambiamenti e le esigenze, quelle che sono le figure maggiormente richieste, cercare poi di canalizzare l'eventuale riqualificazione e formazione verso quei posti vacanti (PR5).

Infine, per quanto attiene al **livello di sistema nel suo complesso**, di particolare interesse ed importanza – crediamo – per Regione Lombardia, le sollecitazioni – che toccano diverse dimensioni (tra le quali però quella della integrazione/raccordo appare prevalente) - sono le seguenti:

Fare politiche che considerino la persona nel suo complesso e non solo per la “parte” strettamente legata alla professionalizzazione (ETS3);

Integrare i diversi soggetti che contribuiscono all' occupazione delle persone con disabilità (ETS3);

Istituire tavoli di lavoro operativi tra i Collocamenti Mirati, in cui possiamo portare esigenze, proposte, innovazioni, spunti, idee concrete (CM1);

Migliorare il raccordo tra formazione e lavoro, con progettazioni e iniziative specifiche (CM1);

Supportare le strutture del Collocamento Mirato nel dialogo, più ampio, per costruire strumenti istituzionali nuovi, spingendo l'acceleratore anche a livello nazionale (CM1);

Migliorare la coerenza degli strumenti che sono, in questo momento, in campo (CM3: Ho trovato rivoluzionari i 10 milioni di euro sulla Dg Famiglia che fanno ponte con la Dg Lavoro. Sempre di più auspico che, come lavoriamo noi, possa lavorare Regione Lombardia, nell'integrare questi strumenti);

Mantenere un costante raccordo tra e con le istituzioni, gli operatori, le rappresentanze territoriali e sindacali sulle attività che si svolgono. C'è bisogno di un continuo miglioramento e lo si può costruire solo con un costante confronto di coordinamento delle attività. Questo è un altro punto importante, non si tratta di inventarsi nuovi servizi ma di far funzionare bene quelli che ci sono (CM4);

Realizzare i patti territoriali. Nella riforma sul mercato del lavoro ad un certo punto c'è scritto che occorre concertare sui territori le politiche attive per il lavoro anche per le persone con fragilità, questo non è avvenuto o io non me ne sono accorto (ETS1).

5. Un approfondimento sugli avviamenti in convenzione ex art. 14 DLgs 276/03

Nel corso del 2021, rispetto sia al 2019, che al 2020, l'assunzione di persone con disabilità tramite i servizi di collocamento mirato in applicazione dell'articolo 14 D.Lgs. 276 ha subito un deciso aumento. In breve, l'ex articolo 14 consente alle aziende in obbligo di assunzione di impiegare persone con disabilità tramite l'attribuzione di "commesse di lavoro" alle cooperative sociali di tipo B o ai loro consorzi. L'incremento percentuale nel 2021 rispetto agli anni precedenti è rilevante e superiore al 130%, sia a confronto con il 2019, sia a confronto con il 2020.

Tabella 28– Assunzioni convenzione ex articolo 14. 2019-2021. Lombardia¹⁸

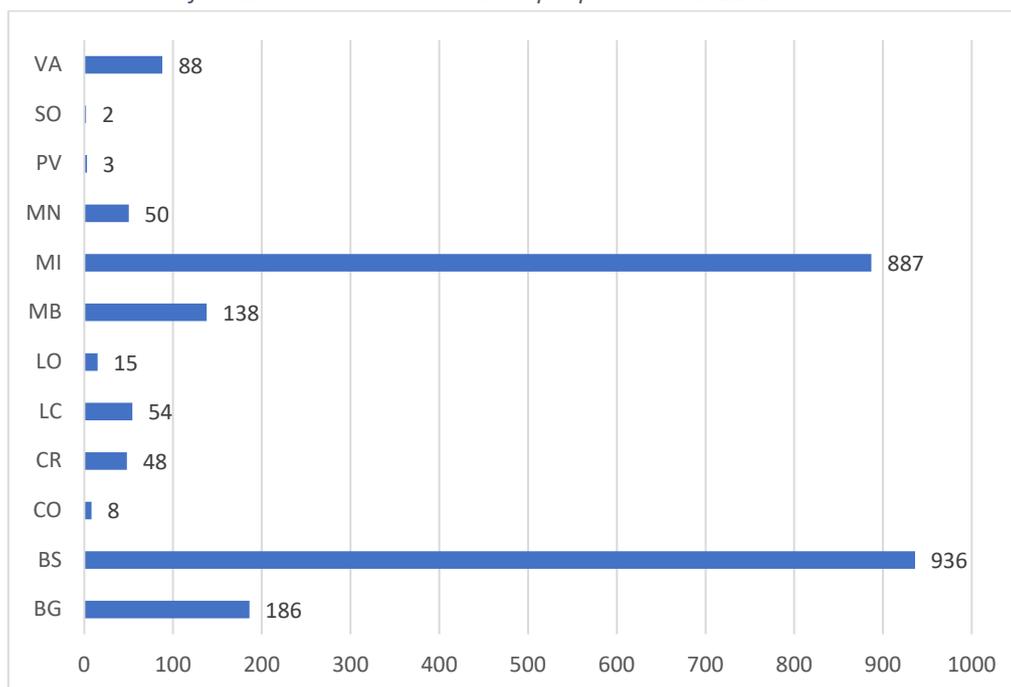
Anno	Totale
2019	588
2020	548
2021	1386

Fonte: Nostre elaborazioni su dati dell'Osservatorio disabilità e lavoro

Il seguente grafico mostra il numero di convenzioni per ognuna delle province lombarde nel 2022. Sono considerate qua tutte le convenzioni, a prescindere dal loro stato di avanzamento gestione, che può risultare "autorizzato", "accettato", "in esame", "respinto", "preso in carico", "in attesa di istruttoria", "istruttoria avviata". La mancanza di distinzione è dovuta al fatto che nei dati lo stato avanzamento gestione delle convenzioni non è disponibile per la provincia di Milano, che, come osservabile nel grafico, conta un cospicuo numero di convenzioni, secondo solo a quello della provincia di Brescia.

¹⁸ Occorre precisare che i numeri riportati in tabella a livello regionale sono frutto dell'aggregazione dei dati amministrativi a livello di provincia, per alcune delle quali il dato è mancante. Per questo motivo, al fine di rendere paragonabili i valori per tutti e tre gli anni, sono state selezionate le province per le quali il dato era disponibile sia nel 2019, sia nel 2020, sia nel 2021. Le province escluse dal conteggio sono Sondrio, Mantova, Pavia e Como.

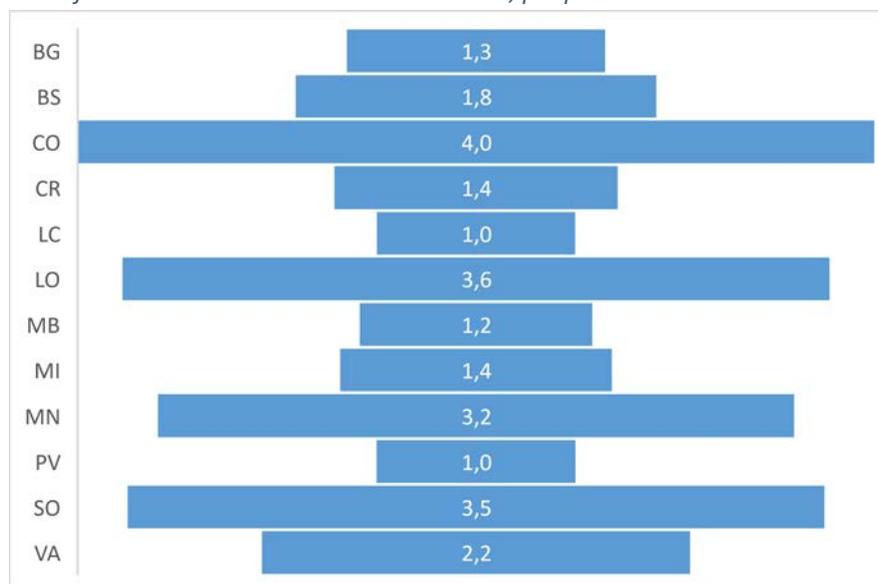
Grafico 22 - Numero di convenzioni per provincia. 2022. Lombardia.



Fonte: Elaborazione su dati osservatorio disabilità e lavoro

Per quanto riguarda la durata media delle convenzioni, essa differisce per provincia, come mostrato nel seguente grafico.

Grafico 23 - Durata media delle convenzioni, per provincia. 2022. Lombardia.



Fonte: Elaborazione su dati osservatorio disabilità e lavoro

Andando infine ad analizzare le tipologie di lavoro più diffuse delle assunzioni tramite convenzioni ex art. 14 (Tabella 2), si nota quanto segue: i lavori maggiormente diffusi in termini assoluti sono relativamente poco qualificati e in particolare quello di addetto alle pulizie e operaio. Si nota anche un cospicuo numero di coloro che lavorano nella logistica. Sono leggermente minori le persone assunte in lavori relativamente più qualificati (come, ad esempio, data entry e impiegato). Per capire meglio quale sia l'effetto dell'assunzione tramite convenzioni sul tipo di lavoro svolto dagli individui sarebbe necessario avere informazioni anche sul tipo di disabilità individuale, altra caratteristica che ha influenza sul tipo impiego.

Tabella 29 - Lavori delle persone con disabilità impiegate tramite le convenzioni articolo 14, per provincia. 2022. Lombardia

Provincia	Agricolo - giardiniere	Ar chivist a	Assist enza domestica /scolastic a	Back office	D ata entry	Impie gato	Inform atico	Logis tica	N D	Oper aio	Portin eria	Puli zie	Ristorazio ne	Segreter ia
BG	8		1		8			4		46	2	111	1	5
BS	28		1	2	2 6	8	1	54	1	80	19	698	8	10
CO	1							2				4	1	
CR					1			10		8		28		1
LC	3							21		13		15	2	
LO							1			6		8		
MB	9	1		3	5	12	1	16		17	12	56	3	3
MI	25	28	14	32	2 8	66	7	44	1 43	67	41	310	17	65
MN	1							4		3	1	40	1	
PV												3		
SO										1		1		
VA	4				7	9		1	4	18	4	40		1
Totale complessivo	79	29	16	37	7 5	95	10	156	1 48	259	79	131 5	33	85

Fonte: Elaborazione su dati osservatorio disabilità e lavoro

La progressiva diffusione dello strumento delle convenzioni ex art. 14 come sempre più agevolante per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità non è passata inosservata fra i vari attori che operano nel campo. In particolare, gli enti del terzo settore, in prevalenza cooperative di tipo B, intervistate nel corso dell'indagine qualitativa promossa recentemente (2023) da PoliS nell'ambito dell'osservatorio persone con disabilità e lavoro, affermano che le questioni amministrative e la consulenza per l'applicazione dell'ex articolo 14 sono uno dei servizi di cui usufruiscono maggiormente nella collaborazione con i servizi di collocamento mirato a livello territoriale. Si è osservato come nel 2021/2022, grazie alla creazione di tali convenzioni, ci sia stata la possibilità di creare occupazione anche per persone con disabilità più grave. Occorre sottolineare però come le cooperative che si occupano di inserimento lavorativo dei disabili abbiano giudizi apparentemente contrastanti in merito: se da un lato, infatti, ne viene riconosciuta l'importanza al fine di creare cooperazione fra aziende e altri enti, dall'altro, se ne rinvengono alcune criticità, quali ad esempio, la difficoltà di un inserimento a lungo termine delle persone con disabilità tramite il suddetto strumento (dato che le assunzioni di questo tipo sono di una durata limitata) e la difficoltà di accesso ad esso di aziende che non sono iscritte a un'associazione di categoria. Una peculiare criticità riguarda alcuni contesti più specifici: una cooperativa operante in Bassa e Media Valtellina, evidenzia infatti come sul territorio siano presenti prevalentemente aziende di piccole dimensioni, nelle quali non sempre vi sono scoperture e che non sempre hanno l'obbligo di inserimento di almeno uno o due lavoratori con disabilità.

Anche gli operatori dei servizi di collocamento mirato, al momento dell'intervista, affermano come la diffusione delle assunzioni tramite convenzioni fra imprese e cooperative sociali con l'utilizzo dell'ex articolo 14 sia uno degli sviluppi maggiormente positivi del periodo post pandemico rispetto al pre-pandemia. Viene nominato spesso come uno degli strumenti più efficaci nell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Si sottolinea inoltre talvolta la rilevanza del lavoro dei Promotori 68 nella loro diffusione: essi svolgono infatti un ruolo fondamentale nell'individuazione delle scoperture e nel contatto con le aziende al fine di far conoscere i vari strumenti tramite i quali assolvere all'obbligo di assunzione di persone con disabilità, fra i quali anche la convenzione ex articolo 14 D.Lgs. 276.

Allegati e appendici

Appendice

I. Traccia di intervista per le associazioni delle persone con disabilità (durata indicativa di 1 ora al massimo)

Data:

Intervistatore/ice:

Intervistato/a:

Associazione: FISH

Ruolo:

Provincia o territorio d'intervento (se l'associazione è locale):

(Eventuale) Tipo di disabilità di riferimento (nel caso sia rilevante per comprenderne l'intervento in ambito lavorativo/occupazionale):

Q1 - Descriva brevemente le attività che svolgete come associazione, da quanto tempo siete attivi, il numero di associati e il territorio di riferimento. Fra le vostre attività ce ne sono di specifiche riguardanti la formazione e/o l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità? Se sì, quali e che consistenza hanno (per impegno vostro, rilevanza rispetto alla vostra missione, numero di destinatari coinvolti, ...)?

Q2 - È a conoscenza delle misure regionali (= di Regione Lombardia) e provinciali (= delle Province o Città Metropolitana dove agisce l'associazione) promosse al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità? Se sì, quali sono secondo lei quelle maggiormente efficaci e perché? Se no, perché non le conosce?

Q3 - Conosce, nell'ambito delle misure regionali, quelle denominate Azioni e Rete e Promotore l. 68/99? Se sì, qual è il suo giudizio in merito all'efficacia delle Azioni di Rete? E in merito alla misura del Promotore/ice 68/99? Può motivare sinteticamente (anche con degli esempi) i giudizi espressi? Se no, perché non le conosce?

Q4 - Nel periodo post- pandemico, ci sono stati, secondo il suo parere, significativi cambiamenti nelle opportunità e possibilità di impiego delle persone con disabilità rispetto al periodo precedente

alla pandemia? Quali cambiamenti può segnalare? In meglio o in peggio? In che modo hanno impattato sulla vostra attività?

Q5 - Come associazione rappresentante gli interessi delle persone con disabilità, saprebbe dirmi come sono in generale vissute dai disabili e dalle loro famiglie le esperienze lavorative, nei casi in cui gli inserimenti siano avvenuti? E come sono gestiti/vissuti i fallimenti e/o le difficoltà che vengono incontrate durante queste esperienze?

Q6 - In termini di bilancio complessivo, quali sono i punti di forza e i punti critici che emergono dalle esperienze d'inserimento lavorativo di persone disabili da voi direttamente presidiate/gestite (es. durata dell'impiego; inserimento nell'ambiente lavorativo da un punto di vista sociale)? Ci sono differenze rilevanti, nei percorsi, in relazione all'età, al genere, ai differenti "contesti di vita", ai livelli di disabilità delle persone?

Q7 - Nel corso delle esperienze lavorative, è stato fornito il supporto adeguato affinché la persona potesse svolgere il lavoro al meglio delle sue potenzialità? Specificare in particolare in termini di figure di supporto, modalità organizzative del lavoro, strumenti adeguati (postazioni informatiche adattate etc) e eventuali altri aspetti ritenuti rilevanti.

Q8 - Dal vostro "osservatorio", il rapporto tra persone con disabilità e lavoro negli ultimi 5 anni è migliorato/peggiorato/rimasto invariato? Che cosa è cambiato in meglio e che cosa in peggio? Ci sono differenze rilevanti, nei percorsi, in relazione all'età, al genere, ai differenti "contesti di vita", ai livelli di disabilità delle persone?

Q9 - A suo giudizio, come differiscono le esperienze lavorative in contesti "ordinari" (pubblici o privati) e quelle in contesti protetti (come le cooperative di tipo B)? Ci sono caratteristiche dell'impiego in contesti protetti che potrebbero essere adottate anche in contesti "ordinari"?

Q10 - Quali sono, secondo lei, i 3 punti prioritari (e realizzabili) di un Agenda regionale (= della Regione Lombardia) di breve periodo a supporto dell'occupazione delle persone con disabilità?

Q11 - Ulteriori osservazioni

II. Schema delle interviste

Descrizione	Tipologia di Rilevazione	Quantità
Intervista in profondità (con traccia)	CATI/CAWI	6 interviste – rilevazione denominata "Promotori 68"
Intervista in profondità (con traccia)	CATI/CAWI	2 interviste – rilevazione denominata "Associazioni"
Intervista con questionario strutturato	CATI/CAWI	4 interviste – rilevazione denominata "ETS"

Intervista con questionario strutturato	CATI/CAWI	6 interviste – rilevazione denominata “Operatori centri impiego collocamento mirato”
TOTALE		18 nterviste

III. Tabella numero dati mancanti nel dataset di analisi longitudinale collocamento mirato, per variabile

A1 Tabella Dati mancanti nell’analisi longitudinale relativa al Collocamento Mirato

Variabile	Dati mancanti	Dati Disponibili
Titolo di studio	201	7898
% Disabilità	104	7995
Nazionalità	3	8096
Stato Civile	3416	4683
Numero di figli o persone a carico	3096	5003
Tempo di disoccupazione	92	8007

Fonte: Elaborazioni Polis Lombardia su dati Regione Lombardia

Allegato

I. Database L.68/99 per gli anni 2018 (parziale), 2019, 2020 e 2021 ricostruito

Vedi file in formato XLS allegato

