



Monitoraggio quantitativo, qualitativo azioni rivolte a persone con disabilità: Azioni di sistema orientamento lavoro e Convenzione art.14

Ai sensi delle D.g.r. n. 2460 e n. 2461 del 18 novembre 2019

Indice

1. Premessa	3
1.1 Obiettivo e metodo d'indagine	3
2. Monitoraggio quali/quantitativo azione di sistema Orientamento al Lavoro	4
2.1.1 Sottoscrizione di protocolli d'intesa territoriali	4
2.1.2 Destinatari	7
2.1.3 Proposte progettuali	7
2.1.4 Criticità ed opportunità	11
2.1.5 Il ruolo delle famiglie	12
2.1.6 Il ruolo delle imprese e terzo settore	12
2.2 Conclusioni	13
3. Le Convenzioni ex art.14 : principali evidenze emerse	17
3.1 Monitoraggio quantitativo	18
3.2 Monitoraggio qualitativo	20
3.2.1 Schema di sintesi aspetti positivi/criticità dell'aggiornamento normativo	21
3.2.2 Panoramica della gestione ed andamento territoriale delle Convenzioni	39
3.3 Il punto di vista dei diversi stakeholders	43
3.3.1 Le associazioni datoriali, delle cooperative e delle associazioni disabili che partecipano al comitato disabili. Lr. 213/2003	44
3.3.2 Le imprese	48
3.3.3 Le cooperative sociali	53
4. Conclusioni	59

1. Premessa

Con D.g.r. 2461 del 18.11.19, Regione Lombardia ha approvato **un'azione di sistema a gestione provinciale per promuovere l'orientamento al lavoro** degli studenti con disabilità negli ultimi anni del percorso scolastico, con l'obiettivo primario di promuovere un modello di intervento condiviso che articoli il processo di accompagnamento al lavoro di ragazzi disabili attraverso una rete di soggetti fra loro coordinati. Un ulteriore obiettivo è quello di evitare che, come spesso accade, abbandonando il contesto tutelante della scuola, manchino o risultino deboli e lacunosi i riferimenti di servizio, e che le famiglie siano lasciate sole nel sostenere la motivazione dei giovani alla ricerca di un'occupazione e, successivamente, al mantenimento del posto di lavoro.

A seguito delle missioni valutative del 2017 e del 2018 in cui veniva rilevato lo stato dell'arte delle Convenzioni art.14 e le principali criticità riscontrate sul territorio, Regione Lombardia ha redatto una proposta di omogenizzazione e aggiornamento della normativa che recependo le osservazioni del Comitato per l'amministrazione del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili l.r.13/2003, ha portato all'approvazione del **Nuovo Schema di Convenzione Quadro ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 276/2003 con la D.G.R. XI/2460/2019.**

1.1 Obiettivo e metodo d'indagine

La conoscenza realizzativa delle due azioni, attraverso un monitoraggio quanti/qualitativo, ha l'obiettivo di evidenziare i risultati del processo di attuazione nei 12 territori provinciali, far emergere eventuali difficoltà e opportunità così da valutarne l'efficacia, l'efficienza e l'impatto e migliorare la qualità della progettazione futura di politiche sempre più "evidence-based" per un sistema integrato di politiche socio lavorative.

L'indagine ha avuto inizio il 16.06.22 con un comunicato e la richiesta di compilazione di questionari da parte della Dott.ssa Monica Mussetti ai territori. Nello specifico:

→ ai **Referenti degli uffici provinciali/Collocamento Mirato** in relazione a:

- l'azione di sistema a rilevanza regionale - "*Orientamento al lavoro*";
- le attività svolte nel corso del 2021 relative alle *Convenzioni ex art.14 d.lgs. 276/2003*, stipulate sulla base dello schema di convenzione quadro approvato con DGR 2460/2019.

attraverso le seguenti macro-fasi:

- prima fase - Rilevazione delle informazioni, tramite questionari rivolti ai referenti degli uffici del Collocamento Mirato (per entrambe le attività), alle Cooperative sociali, Imprese e componenti del Comitato Disabili legge 13/03 (per le Convenzioni ex art.14 d.lgs. 276/2003);
- seconda fase - Attivazione di focus group finalizzati alla restituzione dei dati ed approfondimenti tematici.

→ alle **associazioni datoriali, delle cooperative e delle associazioni disabili che partecipano al comitato disabili. Lr. 213/2003, imprese e cooperative sociali**, segnalate dalle Provincie come maggiormente rappresentative, in relazione alle Convenzioni ex art.14 d.lgs. 276/2003, stipulate sulla base dello schema di convenzione quadro approvato con DGR 2460/2019.

A. all'azione di sistema Orientamento al Lavoro, il monitoraggio qualitativo e l'analisi dei risultati ha avuto l'obiettivo di rilevare informazioni per analizzare le modalità operative adottate dalle varie province e dagli Uffici del Collocamento mirato (CM) per attuare gli interventi programmati nei Piani Provinciali Disabili (azioni di sistema a rilevanza regionale - "Orientamento al lavoro"); e spiegare eventuali criticità che emergono a livello territoriale o buone prassi utili alla nuova programmazione.

B. alle convenzioni ex art.14, il monitoraggio qualitativo ha avuto l'obiettivo di conoscere in modo più approfondito e sistematico il ricorso alle convenzioni successivamente all'adozione del nuovo schema di convenzione approvato con DGR 2460/2019, per capire come è variato l'utilizzo e se le modifiche apportate ne hanno facilitato l'adozione.

2. Monitoraggio quali/quantitativo azione di sistema Orientamento al Lavoro

L'azione di sistema a rilevanza regionale - "Orientamento al lavoro nasce dall'esigenza di supportare il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro come momento apicale sia per le famiglie con giovani disabili che per la rete dei servizi sociosanitari che ne seguono il percorso di crescita e di sviluppo dell'autonomia.

Il modello proposto, frutto di precedenti analisi, valutazioni e confronti con gli stakeholders territoriali, si compone di tre fasi complementari tra loro:

a) **Orientamento attivo durante il percorso scolastico**, da attuarsi attraverso la progettazione coordinata delle esperienze di alternanza - lavoro finalizzate alla presa di coscienza del giovane e della famiglia della realtà del lavoro, delle potenzialità e capacità su cui investire.

b) **Presa in carico precoce in fase di uscita dal sistema scolastico**, da attuarsi attraverso l'attivazione della rete di sostegno personalizzata in relazione al fabbisogno di ciascun destinatario e, ove esistano le condizioni, **l'iscrizione al le liste del CM I.68/99**.

c) **Accompagnamento alla ricerca del lavoro**, da attuarsi attraverso la definizione e l'attuazione di un percorso personalizzato finalizzato a conseguire l'inserimento lavorativo.

Momenti salienti del processo sono:

- Sottoscrizione di Protocolli d'intesa territoriali
- Definizione del bacino dei destinatari
- Valutazione ed approvazione delle proposte progettuali.

Il periodo di emergenza legata alla situazione pandemica oltre a criticità di organizzazione interna nonché il completamento delle procedure di potenziamento dei Cpl hanno reso difficoltoso l'avvio delle procedure in **tre territori, Brescia, Lodi e Pavia, che hanno riprogrammato l'avvio dell'Azione di sistema per l'AA.SS. 2022/2023**, mentre la provincia di **Cremona**, ad oggi, non ha fornito informazioni a causa dell'assenza del referente dell'Azione per motivi indipendenti dalla sua volontà.

L'analisi pertanto riguarda **8 territori**, inoltre in 3 di essi, (Lc, Mb, Mi), sono state attivate più annualità.

2.1.1 Sottoscrizione di protocolli d'intesa territoriali

In tutti i territori considerati sono stati sottoscritti Protocolli d'Intesa utili all'efficace attuazione dell'azione nonché alla realizzazione dei **Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento¹, di seguito PCTO**.

Ove si sono trovate difficoltà amministrative procedurali, che avrebbero richiesto tempi troppo lunghi, nella sottoscrizione di protocolli, in particolare con Istituti scolastici statali, si sono privilegiate le lettere di adesione.

La scelta degli attori partecipanti ai protocolli d'intesa è stata, prevalentemente, frutto di una **già consolidata rete territoriale** presente presso il Collocamento Mirato, inoltre, la stretta sinergia con gli enti appartenenti alla rete e il costante dialogo con gli stessi ha favorito l'individuazione dei partner per la realizzazione dei progetti.

Presenza costante nei diversi protocolli è stata quella dei diversi ambiti **dell'Ufficio Scolastico regionale, di seguito UST**, (in 7 protocolli su 8), che ha facilitato il coinvolgimento degli Istituti Scolastici e contenuto le difficoltà degli enti attuatori nel rapportarsi con gli stessi e fornito un raccordo con le altre progettualità dedicate agli alunni con disabilità già in essere.

I percorsi PCTO, per essere efficaci, richiedono un'accurata attività di progettazione, gestione e valutazione da impostare in maniera flessibile in relazione:

- alle peculiarità dei destinatari coinvolti;
- al contesto economico e culturale del territorio;
- alla diversa natura e tipologia degli indirizzi di studio degli istituti scolastici protagonisti degli interventi;

pertanto, nei Protocolli sono stati coinvolti altri soggetti funzionali alla realizzazione degli stessi:

Istituti scolastici per la promozione dei progetti, sensibilizzazione delle famiglie, definizione dei destinatari, definizione dei percorsi curriculari integrati;

Enti regionali accreditati al lavoro e formazione ed Enti strumentali delle Province, prevalentemente già aderenti alle reti dei Piani Provinciali Disabili, utili a:

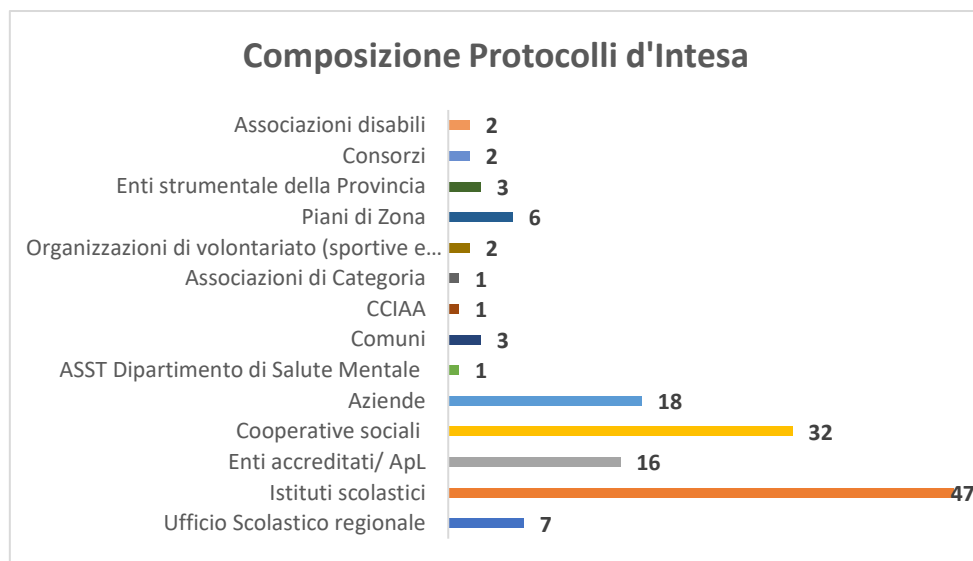
- definizione condivisa della proposta progettuale;
- rispetto degli standard di erogazione dei servizi;
- presenza e capillarità sul territorio;
- circolarità delle informazioni per una presa in carico coordinata, condivisione delle opportunità presso i soggetti ospitanti.

Aziende, Cooperative di tipo B, Consorzi, Organizzazioni di volontariato (sportive e sanitarie), inizialmente individuate tra quelle con una maggiore esperienza e sensibilità in tema di disabilità, con l'obiettivo di offrire esperienze di alternanza scuola-lavoro progettate e realizzate in accordo con gli enti formativi di riferimento;

CCIAA, Associazioni di categoria, Associazioni disabili maggiormente interessate nell'essere coinvolti nella promozione del progetto presso i propri associati;

¹ I **Percorsi per le Competenze Trasversali ed Orientamento (PCTO ex Alternanza Scuola Lavoro)** rappresentano un'efficace metodologia didattica che, attraverso le conoscenze teoriche e l'esperienza pratica, permettono l'acquisizione di competenze e consapevolezza delle attitudini personali dello studente.

Comuni, Piani di Zona ASST - Dipartimento di Salute Mentale per la consolidata esperienza maturata anche attraverso la gestione e il coordinamento dell'assistenza educativa scolastica.



I Protocolli rivestono un ruolo apicale nello svolgimento dell'azione utile a creare il corretto coinvolgimento dei diversi attori, la promozione delle iniziative nonché la gestione dell'intero processo attraverso gli impegni e le attività delle Parti maggiormente qualificanti quali:

- presentazione delle opportunità offerte dal progetto da parte della Provincia attraverso il contatto diretto con i referenti dell'area disabilità degli Istituti Scolastici segnalati dall'UST;
- promozione del progetto presso gli Istituti Scolastici da parte dell'UST;
- attività di formazione sugli aspetti e procedure normativi che regolano l'attivazione dei PCTO svolta dall'UST nei confronti delle famiglie e degli operatori degli enti accreditati;
- impegno ad operare in rete tra gli Enti accreditati;
- presenza di competenze specialistiche, alta sensibilità e conoscenza delle tematiche inerenti la disabilità;
- coinvolgimento di Servizi esterni all'ambito scolastico utile ad integrare le valutazioni della scuola con una nuova prospettiva arricchita da un'esperienza più ancorata al mondo del lavoro;
- coinvolgimento attivo di aziende e cooperative sociali valutate in relazione ai bisogni e provenienza scolastica dei destinatari utile a promuovere esperienze più inclusive e stimolanti rispetto a quanto spesso riesce a proporre la scuola in autonomia. Quest'ultima, infatti spesso trova grandi difficoltà a reperire contesti aziendali, pertanto, è portata ad attivare esclusivamente esperienze di Impresa Formativa Simulata all'interno dell'Istituto scolastico;
- scelta di realtà ospitanti con esperienza pregressa e sensibilità sulla disabilità utile al monitoraggio, la valutazione e condivisione degli esiti progettuali di giovani ospitati così da fornire preziosi feedback alla scuola, famiglia e al Collocamento Mirato che li prenderà in carico al termine del loro percorso progettuale.
- collaborazione e raccordo continuativo sull'intero percorso, attraverso l'istituzione di specifici momenti istituzionali (tavolo tecnico, coordinamento, ecc.) composti stabilmente da un rappresentante dell'Ufficio Scolastico e da un referente

provinciale integrato di volta in volta dalla partecipazione di soggetti terzi quali enti accreditati al lavoro e alla formazione, esperti, etc.

- progettazione e realizzazione di strumenti di supporto alla realizzazione dell'azione di sistema: creazione di una griglia di valutazione ad hoc per l'osservazione dei PTCO di studenti, organizzazione di agende condivise calendario, destinate agli istituti superiori, per la prenotazione di visite guidate presso le cooperative sociali provinciali al fine di conoscere i contesti nei quali poter sviluppare i percorsi di PTCO, informatizzazione delle disponibilità, creazione di un manuale di riferimento per l'iscrizione al Centro per l'Impiego e alle Categorie Protette L. 68/99.

2.1.2 Destinatari

In relazione ai destinatari coinvolti i territori si sono attenuti ai requisiti previsti da Regione Lombardia, (cfr. allegato D della DGR 2461 del 18/11/2019), individuandoli come segue:

allievi con disabilità certificata, che abbiano compiuto i 16 anni di età, frequentanti l'ultimo anno di un percorso formativo in diritto dovere di istruzione e formazione professionale al momento dell'avvio delle azioni del progetto. Individuazione prioritaria dei destinatari con disabilità psichica o difficoltà relazionali rilevanti secondo i seguenti requisiti minimi:

- effettiva iscrizione e frequenza a uno dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale in una delle classi destinatarie dei percorsi di alternanza scuola lavoro oppure ad un percorso di scuola secondaria di secondo grado dal terzo anno;
- possesso di una certificazione di disabilità ai sensi della Legge 104/92 o/e presa in carico da parte dei Servizi specialistici del territorio per difficoltà di apprendimento e/o relazionali.

Partendo dai requisiti minimi previsti, alcuni territori hanno, in via sperimentale, ampliato il target anche a ragazzi iscritti ad Istituti del territorio ma in carico a Servizi di Neuropsichiatria Infantile e inseriti in percorsi di DDIF, giovani in situazione di svantaggio acclarato dal Consiglio di classe, sebbene non certificati. Quest'ultima sperimentazione è stata possibile grazie all'integrazione finanziaria di una Fondazione bancaria permettendo di agevolare l'azione all'interno della scuola con la presa in carico di più soggetti in parallelo attivando economie di scala e di scopo funzionali a generare valore aggiunto.

Tutti i destinatari sono stati presi in carico attraverso una fruttuosa condivisione tra insegnante di sostegno della scuola, i coordinatori psico-pedagogici e l'operatore dell'ente accreditato, sulla base di un'analisi attenta del fabbisogno e in relazione agli obiettivi del Piano Educativo Individualizzato².

2.1.3 Proposte progettuali

Gli obiettivi, trasversali sui diversi progetti, hanno inteso offrire soluzioni innovative per favorire un reale processo di formazione e inclusione socio lavorativa dei giovani con disabilità. In particolare, l'obiettivo principe è stato quello di approfondire e sperimentare modelli di intervento che, non solo favoriscano il dialogo tra scuola e mondo delle imprese, ma riescano ad indagare e mettere a punto gli strumenti di raccordo e di intermediazione

² strumento con cui il consiglio di classe disegna un percorso didattico inclusivo per gli alunni con disabilità che fissa gli obiettivi e le attività che si svolgeranno durante l'anno scolastico in collaborazione tra scuola e famiglia

offerti dalla rete dei servizi per il lavoro e dal più ampio sistema delle politiche attive del lavoro proprio per questo target di popolazione.

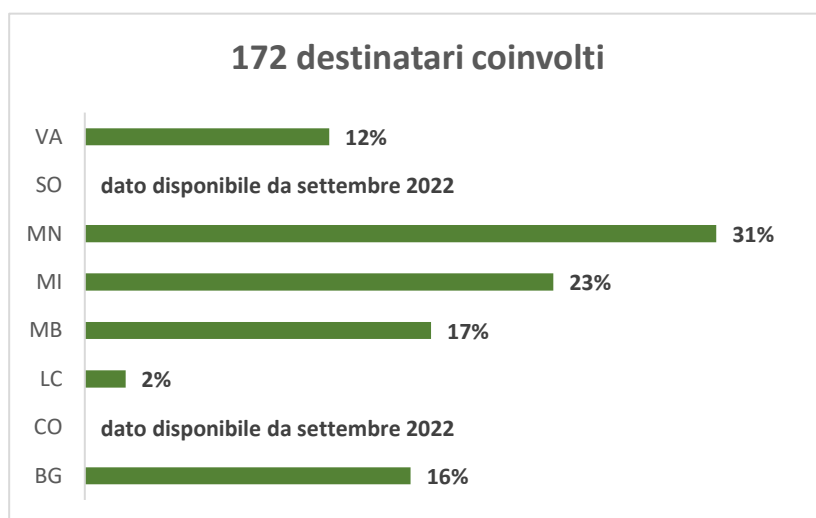
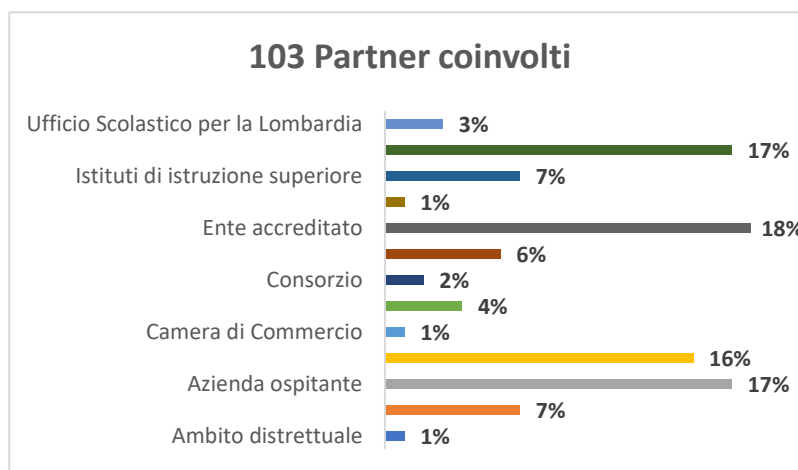
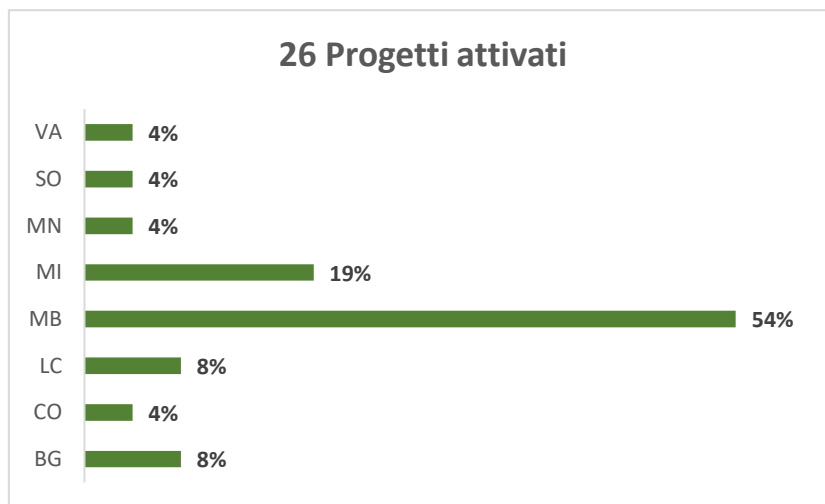
I territori con un maggior numero di progetti sono stati facilitati dagli esiti di un precedente ed importante lavoro di relazione con i diversi stakeholders territoriali che hanno favorito il potenziamento di una **ben consolidata rete di partenariato, composta da soggetti con pluriennale esperienza in materia di disabilità, inclusione socio-lavorativa e politiche attive oltre che del mondo imprenditoriale.**

Le attività, forti dei Protocolli inizialmente stipulati che hanno ufficializzato la "rete", hanno previsto:

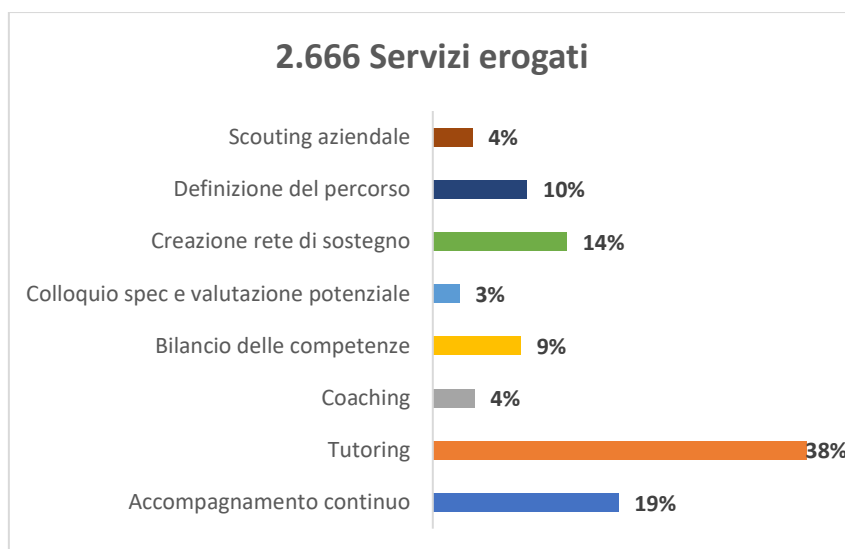
1. azioni di sensibilizzazione verso le famiglie, le scuole ed il territorio;
2. percorsi strutturati di orientamento verso tutti i destinatari:
 - orientamento attivo, tutoraggio ed accompagnamento continuo durante il percorso scolastico;
 - presa in carico precoce, condivisa con famiglie e docenti/insegnanti di sostegno, attraverso l'attivazione della rete di sostegno territoriale;
 - organizzazione di momenti formativi per insegnanti, tecnici di laboratorio, educatori sui temi dell'inclusione scolastica e sociale, sulla conoscenza dei servizi e le procedure di inserimento al lavoro;
 - collaborazione tra gli attori coinvolti attraverso la progettazione coordinata ed attivazione dei PCTO inserire i giovani con disabilità in contesti lavorativi "protetti", facendo leva su una rete di Aziende e Cooperative del territorio, con il supporto degli Operatori accreditati attivi nella rete del Piano Disabili per l'erogazione dei servizi al lavoro;
 - supporto al superamento dell'esame di Stato, esame di qualifica o certificazione di competenza;
 - attività laboratoriali e di impresa simulata atte a favorire una specifica conoscenza delle proprie risorse, caratteristiche e regole del mondo del lavoro, supportando gli studenti ad essere consapevoli delle proprie attitudini, ma anche dei propri limiti, nella prospettiva dell'elaborazione di un progetto di vita realistico e raggiungibile;
 - azioni di supporto educativo e/o formativo individuali per sostenere la conclusione del quarto anno scolastico, così da compensare le carenze maturate dallo studente anche a causa delle modalità di insegnamento a distanza ed accompagnarlo al successo formativo dell'ultimo anno di studi;
 - incontri individuali con professioniste esperte in orientamento e integrazione lavorativa; con l'obiettivo finale di elaborare un Bilancio delle competenze acquisite;
 - accompagnamento alla ricerca del lavoro nella delicata fase di passaggio dalla fine della scuola al mondo del lavoro o prosecuzione degli studi così da rispondere a specifiche esigenze:
 - bisogno di conoscere le procedure e i canali attraverso i quali trovare lavoro;
 - individuare il percorso più adatto dopo la scuola superiore;
 - prepararsi ad affrontare i colloqui di lavoro, anche attraverso momenti di gruppo quali situazioni di confronto e stimolo,
 - trovare un lavoro per pagarsi gli studi successivi al diploma;
 - supporto alla famiglia desiderosa di costruire un progetto ad hoc per il proprio figlio attraverso la connessione di servizi diversi;

- ricerca di servizi di supporto alla famiglia;
- realizzazione di momenti di confronto e condivisione con le famiglie e le scuole dell'esito del percorso orientativo.

Negli otto territori oggetto dell'analisi, dal gennaio 2021 al 31.07.22, sono stati attivati 26 progetti che hanno coinvolto 103 partner e 172 destinatari che hanno fruito di 2.666 servizi e sono stati attivati 177 PCTO (alcuni alunni hanno effettuato più esperienze).



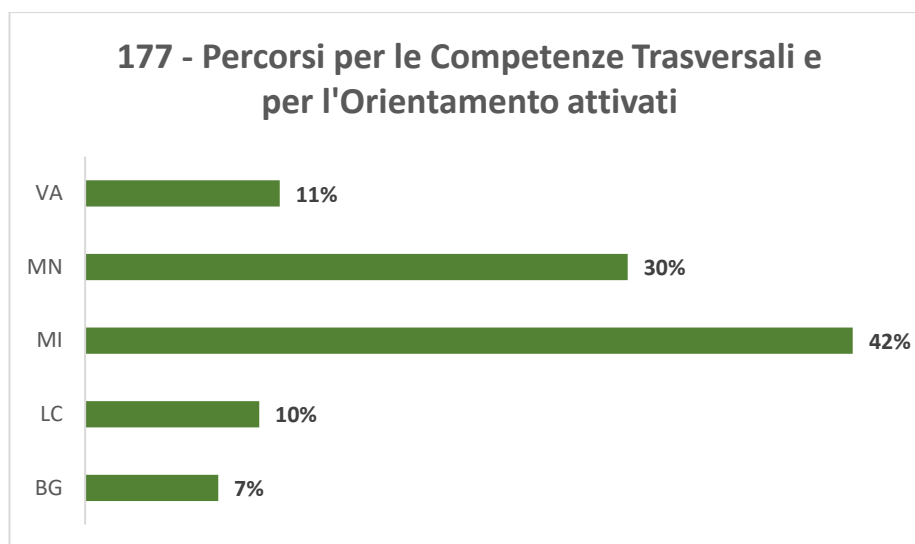
Femmine 34%
Maschi 66%



Ai servizi sopra citati, specificatamente erogati ai destinatari, prevalentemente sotto forma di doti e riconosciuti a costi standard, sono stati erogati ulteriori servizi ed attività precedentemente descritte oltre ad azioni di accompagnamento al riconoscimento dell'invalidità, di segretariato sociale e supporto all'iscrizione alle liste del collocamento mirato.

In relazione all'**iscrizione alle liste del collocamento mirato** al termine del percorso, i dati raccolti non sono ancora completamente disponibili in quanto alcune sperimentazioni sono partite con l'anno scolastico 2021/2022, quindi, alla data del presente rapporto, gli studenti stanno terminando o hanno appena terminato l'esame di maturità ed alcuni percorsi hanno coinvolto studenti del terzo anno scolastico.

Ad oggi soltanto **15 destinatari** hanno proceduto all'iscrizione, il dato mostra come tale "passo" sia difficoltoso non tanto in termini di procedure amministrative bensì psicologiche, infatti il monitoraggio ha evidenziato che molti ragazzi con patologia lievi o meno, durante il percorso scolastico, non hanno colto l'opportunità di richiedere l'invalidità per una consapevolezza "non compiuta" delle proprie difficoltà in una prospettiva di vita futura per cui è necessario un lavoro intenso anche di un anno per raggiungere tale coscienza. Situazioni come queste, che non sono conosciute dai servizi sociali, possono rimanere senza un supporto all'impiego per anni prima di arrivare ai servizi provinciali, perdendo così importanti competenze sociali ed abilità trasversali acquisite durante il percorso scolastico; da qui l'importanza dei percorsi attivati nell'azione di sistema che rendono possibile una presa in carico precoce della persona indipendentemente dalla "certificazione" dell'invalidità.



CO, MB e SO dati disponibili da settembre 2022

2.1.4 Criticità ed opportunità

Le criticità riscontrate nell'attivazione dell'azione di sistema sono diversificate in relazione alle peculiarità organizzative delle singole amministrazioni provinciali, la presenza o meno di reti stabili tra i diversi stakeholders nonché le diverse "sensibilità" e disponibilità degli istituti scolastici, infine i territori che avevano attivato l'azione in passate annualità hanno fatto "tesoro" delle precedenti difficoltà.

Di seguito si riportano quelle indicate trasversalmente dagli intervistati sottolineando la capacità di risoluzione delle Amministrazioni che, talvolta, hanno saputo volgere le criticità in opportunità.

Gli elementi di criticità sono stati legati a:

- **emergenza sanitaria** che ha rallentato e reso molto difficile il percorso di valutazione per l'orientamento e l'attivazione dei PCTO. Infatti, i protocolli dettati dal contenimento della pandemia non hanno facilitato gli scambi comunicativi con i referenti degli istituti, l'erogazione dei momenti di formazione e i colloqui con gli alunni e le famiglie. Inoltre, a fronte dell'emergenza, alcuni istituti scolastici hanno preferito non organizzare i PCTO per gli alunni con disabilità;
- **ritardo sistematico con cui gli insegnanti di sostegno sono assegnati alle scuole;** mancando una delle figure di riferimento basilari dell'alunno con disabilità è risultato complesso costruire i percorsi di PCTO;
- **assenza di un servizio preposto all'interno delle scuole** (orientamento e accompagnamento al placement) ha reso la messa a sistema di tale azione più critica in quanto gli interventi si legano ai singoli docenti interessati a partecipare e non ad un servizio che andrebbe specificatamente istituito;
- **autoreferenzialità degli Istituti Scolastici relativamente alla propria capacità di gestire in toto l'esperienza di orientamento e di PCTO** dei propri allievi, in particolare coloro che possiedono fragilità. Solamente a fronte di personale di sostegno alle prime esperienze, piuttosto che nelle situazioni di difficoltà a rintracciare contesti ospitanti adeguati, hanno determinato un sollecito intervento per trovare soluzioni al problema. L'evidenza ed il riconoscimento delle reciproche competenze e ruoli nella gestione della situazione hanno permesso, e permetteranno ancor più, di

creare condizioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi progettuali unitamente alle finalità proprie di ciascun attore coinvolto;

- **modalità di segnalazione dei ragazzi da parte delle scuole in modo che se ne potesse tutelare la privacy.** Di concerto con le scuole, l'Ufficio Scolastico le associazioni delle famiglie tale criticità è stata poi superata attraverso un intenso lavoro di comunicazione e promozione dell'iniziativa oltre alla realizzazione di momenti informativi che hanno contribuito a creare un clima di reciproca fiducia e aiutato le famiglie a comprendere le reali finalità del progetto;
- **esitazione da parte delle imprese** nell'accogliere studenti con disabilità anche a causa della mancanza di risorse strumentali e tutor aziendali sufficientemente preparati funzionali a un inserimento lavorativo adeguato;
- **sovrapposizione delle attività** con esami di maturità per allievi del quinto anno;
- **tempi stretti d'attuazione** dei progetti individuali;
- necessità di prevedere **ulteriori percorsi formativi** per raggiungere i prerequisiti necessari per poter accedere al mondo del lavoro.

2.1.5 Il ruolo delle famiglie

L'azione ha coinvolto anche le famiglie degli alunni con fragilità.

Con questa tipologia di destinatari è, infatti, determinante il ruolo delle famiglie che, dopo 4 o 5 anni di relazione funzionale al raggiungimento degli obiettivi posti dal personale dell'Istituto, ricerca supporti nella definizione di un progetto post-scuola. È in questa fase che le attese univoche verso il lavoro richiedono una visione allargata del panorama delle opportunità più adeguate alle singole situazioni e fragilità del soggetto. Sono quindi momenti in cui vanno particolarmente curati i rapporti con le famiglie stesse che, spesso, influenzano le scelte del momento e future dei figli.

I genitori sono gli alleati più preziosi nel diffondere la consapevolezza che quest'esperienza arricchisce il percorso di crescita dei propri figli tanto che è stata necessaria non solo un'attività di informazione e promozione dell'iniziativa verso le famiglie ma anche di accompagnamento e coinvolgimento delle stesse, attraverso mail, telefonate e colloqui in presenza, sia durante i colloqui di accoglienza che nella definizione dei Piani d'Intervento Personalizzati. A riprova del ruolo fondamentale svolto dalla famiglia vi è il fatto che si sono verificati casi in cui la situazione estremamente fragile del nucleo familiare ha comportato il rifiuto del supporto offerto dal progetto e il mancato avvio del PCTO.

2.1.6 Il ruolo delle imprese e terzo settore

Il ruolo delle aziende e del terzo settore nell'azione è stato sicuramente basilare, in modo particolare nei casi in cui il mondo imprenditoriale è stato coinvolto precocemente ed ha partecipato ai protocolli d'intesa, progettazione degli interventi e definizione delle competenze utili alla realizzazione dei PCTO talvolta, quest'ultimi, anticipati da esperienze laboratoriali e di impresa simulata.

Fondamentale è stata l'attività di promozione facilitata, talvolta, dal coinvolgimento delle associazioni di categoria all'interno dei Protocolli d'intesa oltre al coinvolgimento delle realtà profit e no-profit già conosciute dal Collocamento Mirato ed Enti/Service partner, inoltre ai Promotori 68 è stato fornito materiale promozionale dedicato affinché potessero tenerne conto e promuovere l'azione negli incontri con le imprese.

Il mondo imprenditoriale ha segnalato come un loro coinvolgimento precoce nei percorsi possa:

- aiutare a ridurre la distanza, ancora esistente, fra scuola e mondo del lavoro;
- favorire il coinvolgimento dei dipendenti che assumono il ruolo di tutor aziendale, anche con momenti formativi, e quindi il clima aziendale più in generale;
- contribuire alle attività produttive;
- favorire la promozione dell'immagine aziendale verso l'opinione pubblica.

È importante sottolineare come le imprese abbiano accolto e condiviso la proposta di tali esperienze di crescita ed approccio al lavoro dei soggetti più giovani e fragili, ma è altresì significativo che tali disponibilità siano state spesso accolte sulla “garanzia” di una presenza di tutoraggio costante da parte di un Ente partner di progetto che, in accordo con l'Istituto inviante, seguisse l'esperienza di PCTO.

2.2 Conclusioni

Il monitoraggio ha evidenziato l'importanza che l'azione di sistema ha rivestito per i destinatari, le loro famiglie, gli istituti scolastici ed il territorio nella sua globalità.

Complessivamente gli intervistati hanno convenuto come l'azione sia stata ben accolta dal territorio, inoltre, il carattere sperimentale del progetto a livello locale ha permesso di rilevare la positività dell'iniziativa a fronte di un **manifesto e concreto bisogno da parte delle famiglie e del personale scolastico** dedicato al sostegno degli allievi fragili. Si ritiene pertanto che, con un approfondimento delle relazioni tra i soggetti coinvolti ed un allargamento della platea degli Istituti come dei Servizi, si possa giungere a stabilire e formalizzare un modello operativo davvero funzionale e rispondente alle necessità di chi esprime bisogno di un supporto ed aiuto ad orientarsi nel lavoro. Un territorio, Varese, ha anche predisposto e somministrato online due questionari rivolti agli studenti ed ai docenti che hanno collaborato all'azione, da cui è emerso un esito positivo delle attività svolte ed il 100% dei partecipanti consiglierebbe questo percorso ad altri studenti.

Di seguito si presenta una **sintesi dei motivi del successo utile ad una futura modellizzazione e riprogrammazione dell'azione** che, come da tutti sottolineato, dovrebbe divenire stabile ed “istituzionalizzata” per creare la corretta continuità di risposta ai bisogni di chi, famiglie e studenti, spesso non si sentono “accompagnati” dalle istituzioni in un momento estremamente delicato come quello del passaggio da scuola al lavoro.

Sottoscrizione di Protocolli d'Intesa a geometria variabile per ogni territorio con il coinvolgimento diretto dei diversi attori attuatori delle attività come firmatari o attraverso l'inclusione di referenti istituzionali per poi procedere con lettere d'adesione degli attuatori.

Un'accurata preparazione della composizione dei protocolli e la precisa definizione di ruoli e responsabilità, permette di agire su scala provinciale con strumenti condivisi e perseguire **obiettivi** che devono essere chiaramente espressi nei protocolli:

- promuovere un modello di intervento che articoli il processo di accompagnamento al lavoro di ragazzi con disabilità da parte di una rete di soggetti fra loro coordinati;
- dare una risposta chiara e coordinata alle esigenze dei ragazzi con disabilità e delle famiglie, garantendo un supporto finalizzato alla ricerca e al mantenimento del posto di lavoro;
- offrire supporto e consulenza alle famiglie per promuovere una reale consapevolezza della disabilità nel contesto lavorativo;
- promuovere una presa in carico precoce in fase di uscita dal sistema scolastico, attraverso l'attivazione della rete di sostegno territoriale così da evitare lunghi periodi di inattività tra la scuola e il lavoro;

- strutturare una collaborazione tra gli attori coinvolti sulla tematica dell'orientamento anche attraverso la progettazione coordinata delle esperienze di alternanza scuola-lavoro;
- garantire un orientamento al lavoro erogato da un'equipe di soggetti con comprovata esperienza nell'ambito della disabilità e del lavoro mettendo anche a disposizione delle scuole risorse aggiuntive che possano colmarne le carenze;
- attivare percorsi realmente rispondenti agli interessi e alle attitudini dello studente grazie ad una rete di realtà ospitanti sempre più varia e ampia
- progettare PCTO con tempistiche e modalità definite partendo dal profilo bio-psico-sociale del giovane, individuando gli elementi barriera su cui intervenire e i facilitatori da valorizzare per favorire il buon esito dell'esperienza del giovane;
- favorire una specifica conoscenza delle caratteristiche e delle regole del mondo del lavoro, supportando gli studenti ad essere consapevoli delle proprie attitudini, ma anche dei propri limiti, nella prospettiva dell'elaborazione di un progetto di vita realistico e raggiungibile;
- coordinare, monitorare la realizzazione e l'efficacia dei PCTO attraverso un apposito tavolo tecnico.

Tra i soggetti indispensabili all'efficacia dell'azione:

- **Ufficio Scolastico territoriale** per mettere in relazione i vari attori con gli istituti scolastici del territorio ed in particolare con i dirigenti scolastici oltre che coordinare e monitorare il percorso;
- **Istituti scolastici** per la promozione e realizzazione dei progetti, selezione dei destinatari, sensibilizzazione delle famiglie, definizione dei destinatari, definizione dei percorsi curriculari integrati, messa a disposizione di spazi utili all'erogazione dei servizi;
- **Enti regionali accreditati al lavoro e formazione ed Enti strumentali delle Province**, prevalentemente già aderenti alle reti dei Piani Provinciali Disabili, utili a:
 - definizione condivisa della proposta progettuale;
 - rispetto degli standard di erogazione dei servizi;
 - presenza e capillarità sul territorio;
 - circolarità delle informazioni per una presa in carico coordinata, condivisione delle opportunità presso i soggetti ospitanti.
- **Aziende, Cooperative di tipo B, Consorzi, Organizzazioni di volontariato** con l'obiettivo di offrire esperienze di alternanza scuola-lavoro progettate e realizzate in accordo con gli enti formativi di riferimento;
- **CCIAA, Associazioni di categoria, Associazioni disabili** per promozione del progetto presso i propri associati;
- **Comuni, Servizi Territoriali, Piani di Zona ASST - Dipartimento di Salute Mentale, i Servizi Sociali di base** per:
 - gestione e il coordinamento dell'assistenza educativa scolastica;
 - gestire la parte sociale della presa in carico delle persone beneficiarie dei progetti;
 - accompagnare la persona disabile e il suo nucleo familiare ad avvicinarsi al mondo del lavoro anche attraverso l'acquisizione dell'invalidità e l'iscrizione agli uffici preposti, tra i quali il Collocamento Mirato;
 - integrare i percorsi programmati nel progetto di vita del giovane disabile o intervenire dal punto di vista clinico diagnostico;

Promozione dell'iniziativa utile a coinvolgere, informare e creare consapevolezza del bisogno:

- realizzazione di interventi formativi di sensibilizzazione sul tema dell'inserimento al lavoro di giovani con fragilità o disabilità dedicato ad aziende non soggette agli obblighi L68/99 in particolare nei settori corrispondenti con i piani di studio degli istituti scolastici coinvolti;
- pubblicizzazione sui siti istituzionali provinciali, creazione di siti specifici e social network, comunicati stampa sui principali media provinciali;
- comunicazioni dirette agli Istituti scolastici del territorio, dirigenti scolastici ed insegnanti di sostegno, associazioni familiari e studenti, associazioni di categoria;
- presentazione dell'azione ai Tavoli di Orientamento Istituzionali con scuole e parti sociali;
- organizzazione di un Congresso ed eventi on line ad hoc per la presentazione del progetto;
- coinvolgimento dei Promotori 68 nella promozione dell'azione in occasione degli incontri con le imprese.

Valutazione e realizzazione dei progetti

È evidente come al termine del percorso scolastico, gli studenti con fragilità vivano un momento delicato in cui rimettere a fuoco la propria identità sociale e personale ed è altrettanto manifesto come tale circostanza non possa essere affrontata "in solitudine" senza un adeguato supporto da parte della famiglia e delle istituzioni. A questo si aggiunge la peculiarità di un contesto produttivo talvolta restio ad inserire personale con disabilità e di un sistema scolastico, in certe circostanze, autoreferenziale e distante dalle logiche del mondo del lavoro oltre ad una limitata disponibilità di risorse dedicate e specifici servizi di placement.

Diviene indispensabile che la scuola sia supportata³ nell'attivare una didattica finalizzata all'acquisizione di competenze e abilità richieste dal mondo del lavoro, anche attraverso esperienze di alternanza scuola-lavoro efficaci e realmente formative, anche in una prospettiva di lungo raggio.

In tale ottica i dispositivi e le linee d'indirizzo provinciali devono prevedere requisiti minimi, omogenei su tutto il territorio, utili all'efficacia delle progettazioni territoriali stesse:

- **adozione di un modello di rete** che coinvolga gli attori coinvolti nei **protocolli d'intesa** provinciali in un **partenariato** efficace fra Scuola, studente, famiglia, Servizi per il lavoro/formazione già operativi nei Piani provinciali, mondo imprenditoriale profit e non, servizi sociali e associazioni, (di categoria, familiari, di volontariato, ecc.), utile alla ricerca di soluzioni possibili che consentano di migliorare la fiducia nel futuro;
- **organizzazione di momenti formativi** per tutor, insegnanti, tecnici di laboratorio, educatori, famiglie sui temi dell'inclusione scolastica e sociale, sulla conoscenza dei servizi e le procedure di inserimento al lavoro;
- **presa in carico precoce degli allievi sia in entrata che in uscita dal sistema scolastico di II° grado:**

³ Ministero dell'Istruzione - Focus dal titolo "Principali dati della scuola – Avvio Anno Scolastico 2021/2022" su 47.856 studenti disabili sono presenti solo 21.643 docenti di sostegno.

- **in fase di entrata:** ampliare il target alle scuole secondarie di I° grado per offrire un **servizio di orientamento** strutturato per una scelta più consapevole della scuola superiore di II° grado;
- **in fase di uscita** dal sistema scolastico, meglio se non limitata all'ultimo anno del percorso scolastico, ed attivazione di un **processo** di orientamento e accompagnamento al lavoro **all'interno di un concreto progetto di vita** dello studente che veda il diretto coinvolgimento della famiglia, dei servizi socio-sanitari e delle associazioni;
- **Identificazione di un bisogno specifico** espresso dagli insegnanti di sostegno e dalle famiglie utile all'acquisizione di informazioni puntuali in merito alle opportunità post-scolastiche per gli allievi più fragili. La formazione e la presa in carico da parte degli enti contribuiscono a porre le basi di un progetto di vita, rispondendo pienamente alle attese e alle preoccupazioni delle famiglie degli alunni;
- supporto alla realizzazione, all'interno delle scuole, di un **servizio di orientamento e placement** dotato di competenze professionali adatte a valutare i bisogni, le attitudini, le competenze, le abilità, le potenzialità dello studente ed essere in grado di accompagnarlo alla fruizione dei servizi territoriali e sostenerlo durante il percorso di inclusione socio-lavorativo;
- definizione di servizi, al lavoro e formazione, strutturati attraverso il **sistema dotale** – “dote alternanza”, strumento già collaudato e messo a sistema dagli enti del territorio della Regione Lombardia, che preveda anche servizi di tutoraggio aziendale, incentivi e borse lavoro;
- attivazione di **laboratori e simulazioni di attività di impresa**, precedentemente all'inserimento nei Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento così da offrire alla persona un supporto nella presa di coscienza delle proprie competenze e delle regole del mondo produttivo;
- **realizzazione dei percorsi PCTO** anche in collaborazione con i soggetti operanti nel Terzo Settore arricchiti di valutazioni da parte del tutor e di autovalutazioni da parte del ragazzo prima e dopo il PCTO;
- azioni di **supporto educativo e/o formativo individuali** per sostenere la conclusione dell'anno scolastico, per compensare le carenze maturate dallo studente o per accompagnare al successo formativo dell'ultimo anno di studi;
- **coinvolgimento delle famiglie** in tutte le fasi del percorso sino alla restituzione degli esiti attraverso **dossier personalizzati**, da condividere con il Collocamento Mirato che li utilizzerà quale base per i propri ulteriori percorsi di orientamento, così da supportare la presa di coscienza del percorso futuro dei ragazzi, affrontando in modo più consapevole le scelte di vita e professionali. -Redigere una relazione conclusiva al termine del PCTO;
- azioni di **supporto al destinatario ed alle famiglie** nell'attivazione di **procedure amministrative certificatorie e di iscrizione al collocamento Mirato** oltre che all'accesso ai **dispositivi attivi sul territorio** relativi all'inserimento lavorativo così da fornire continuità al percorso di vita intrapreso.

Riprogrammazione e sistematizzazione

Alla luce di quanto emerso l'azione di sistema è assolutamente da riprogrammare e sistematizzare stabilmente perché la presa in carico precoce in fase di uscita dal sistema scolastico è estremamente funzionale alla costruzione del progetto di vita delle persone fragili o con disabilità e contribuisce alla definizione di aspettative che corrispondano alle reali potenzialità della persona coinvolta e, al contempo, contiene la dispersione di risorse personali, familiari e di sistema.

Se ben strutturata, anche attraverso la programmazione di avvisi e progetti in linea con il calendario scolastico, ed omogenizzata sul territorio, l'azione diventa un collante tra il mondo scolastico ed extrascolastico intervenendo a supportare il delicato momento di passaggio all'adulità.

Inoltre, attraverso le azioni progettuali è possibile accompagnare, in modo veloce e non dispersivo, il giovane in uscita dal contesto scolastico nel processo di riconoscimento e consapevolezza dell'invalidità. Spesso, i giovani disabili, se non coinvolti fin dall'uscita dal contesto scolastico, in un percorso di avvicinamento al contesto lavorativo, si approcciano allo stesso in modo tardivo (anche dopo 5/10 anni). Ciò comporta spesso una riduzione e una perdita delle abilità acquisite, l'acutizzazione delle proprie situazioni personali o di patologia, il cronicizzarsi di relazioni interpersonali disfunzionali.

Infine, l'azione di sistema regionale sta, in parte, colmando le difficoltà degli istituti scolastici nella progettazione e realizzazione di azioni di orientamento e attuazione dei PCTO in favore dei ragazzi con disabilità. Le scuole, spesso, non hanno le risorse per l'istituzione di un servizio stabile di orientamento in uscita in grado di garantire la continuità di presa in carico del giovane e la sistematizzazione dell'azione, secondo i dettami sopra evidenziati, ben risponde al bisogno di supporto e raccordo tra la scuola e il mondo produttivo creando "una funzione interna alla scuola" in grado di dare continuità ad "un servizio" e non ad una mera progettualità.

Dall'analisi qualitativa è risultato evidente come in una società "matura" tutti gli attori coinvolti, che siano essi istituzioni o soggetti privati, concorrano al processo educativo di crescita personale e professionale attraverso un concreto dialogo e collaborazione che genera una corretta cultura del lavoro ed opportunità professionali infatti *"nel lavoro libero, creativo, partecipativo e solidale l'essere umano esprime e accresce la dignità della propria vita⁴."*

3. Le Convenzioni ex art.14 : principali evidenze emerse

Tra gli elementi qualificanti della legge n. 68 del 1999 vi sono da un lato il diritto al lavoro per le persone con disabilità, attraverso un sistema di quote e di obblighi verso le imprese, dall'altro un vero cambiamento culturale nell'inserimento lavorativo non più incentrato sul "coercitivo collocamento obbligatorio" unicamente in base ad un mero criterio numerico, ma favorendo una modalità maggiormente attenta sia alle caratteristiche individuali di ogni singola persona che alle esigenze aziendali in relazione alle proprie peculiarità.

Fattore di successo degli inserimenti di disabili è l'offerta ai datori di lavoro di strumenti flessibili per l'assunzione di personale e, al contempo, l'ottemperanza agli obblighi previsti dalla normativa.

Il legislatore ha considerato il "**sistema delle convenzioni**" come una delle modalità per perseguire la finalità del collocamento mirato fornendo ai datori di lavoro differenti tipologie di convenzioni che presentano diverse opzioni in grado di rispondere a diversi bisogni aziendali:

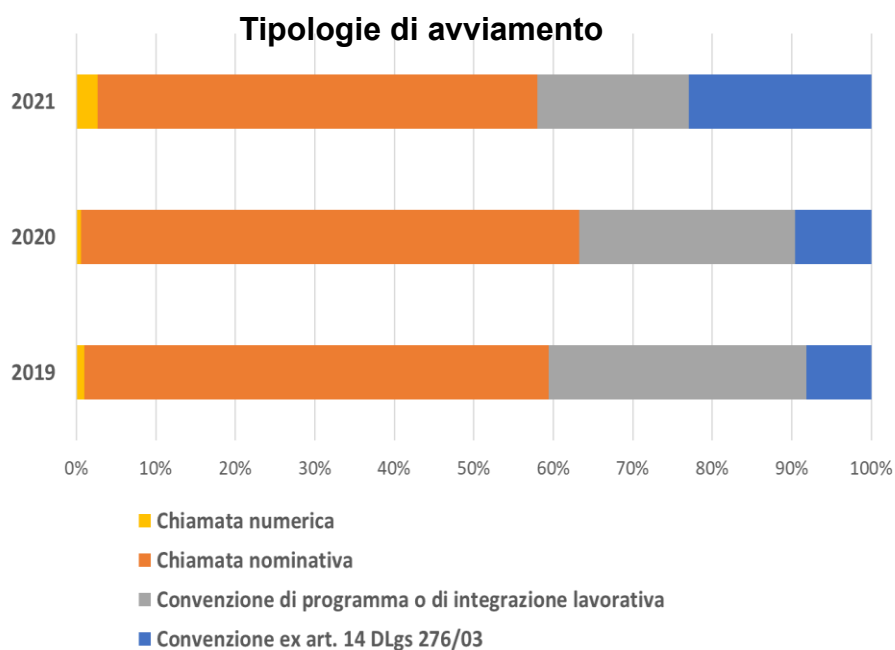
- le **Convenzioni ordinarie** (dette anche di programma **ex art. 11 della L. 68/1999**) che consentono percorsi gradualmente di inserimento lavorativo con modalità organizzative "protette ed al contempo tutelate" (es. tirocini, periodi di prova prolungati) per facilitare l'adattamento del lavoratore disabile.

⁴ Esortazione Apostolica Evangelii Gaudium del Santo Padre Francesco – par.192

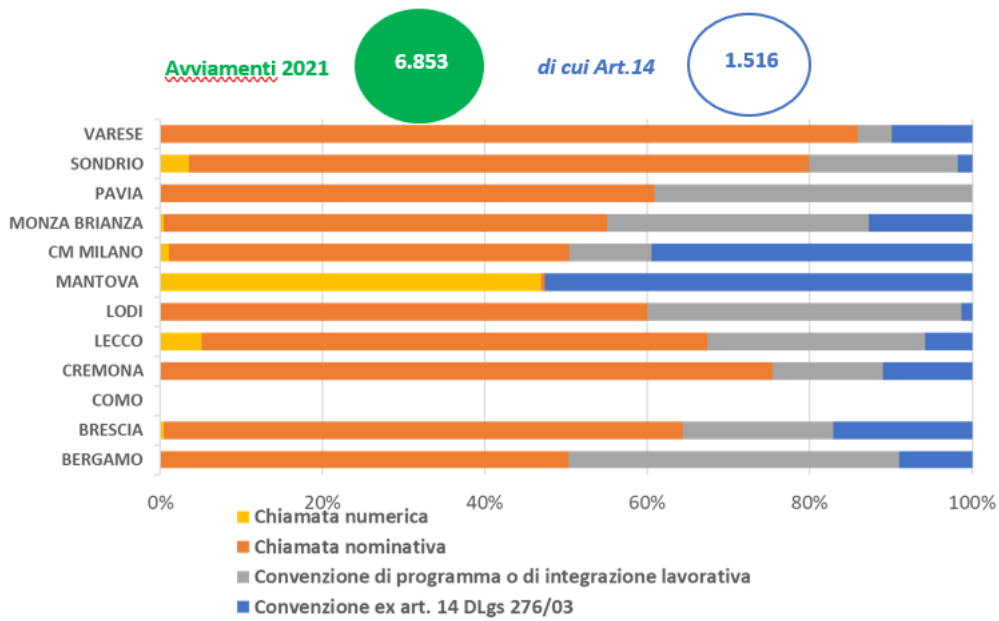
- le **Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo a fini formativi (art. 12 della L. 68/1999)** tra gli uffici provinciali per il collocamento mirato, i datori di lavoro privati e le cooperative sociali mirano all'inserimento temporaneo di lavoratori disabili presso "soggetti ospitanti" cui i datori di lavoro si impegnano ad affidare specifiche commesse oltre alla copertura dei costi. La stipula della convenzione prevede la contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro.
- le **Convenzioni quadro territoriali (ex art. 14 d.lgs. 276/2003)**, destinate a persone con disabilità grave e particolari difficoltà di integrazione. Le convenzioni sono stipulate da datori di lavoro privati e cooperative sociali sulla base di convenzioni quadro promosse dai servizi di collocamento mirato in accordo con le organizzazioni datoriali e dei lavoratori, quelle rappresentative delle cooperative sociali e devono essere validate dalla Regione. Attraverso la convenzione, l'azienda assolve agli obblighi della L. 68/1999 affidando commesse di lavoro a cooperative sociali di tipo B nelle quali il lavoratore disabile è temporaneamente inserito. Allo scadere della convenzione l'azienda che ha stipulato la convenzione ha la facoltà di non assumere il disabile, come invece previsto nelle convenzioni ex art. 12.

3.1 Monitoraggio quantitativo

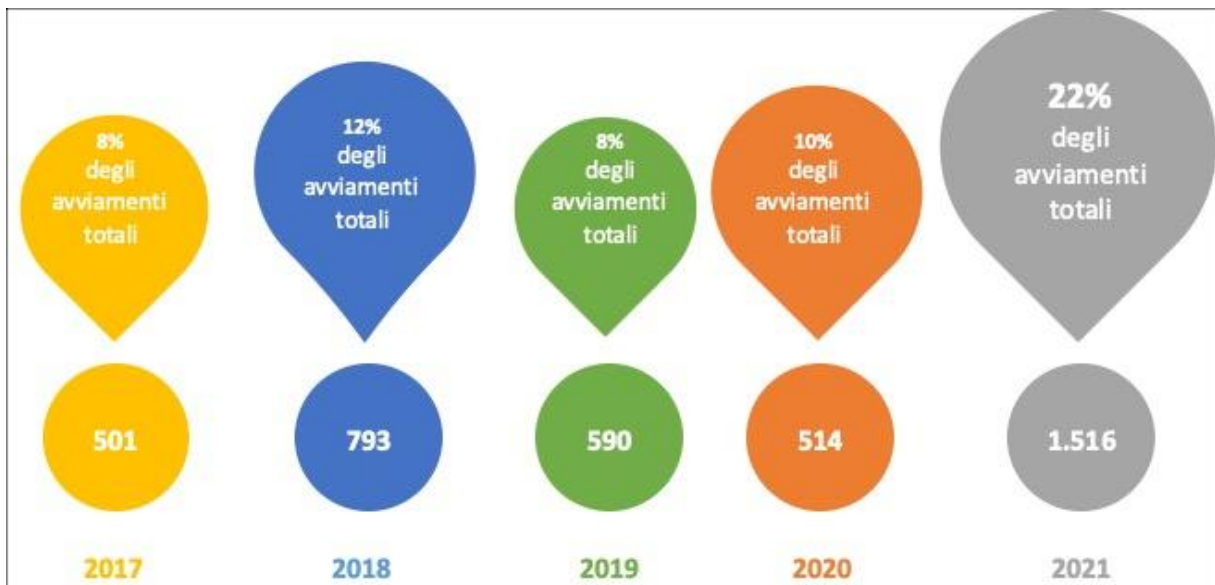
Di seguito si presentano i dati quantitativi rilevati al 31.12.2021



Tipologie di avviamento per provincia



Avviamenti ex Art.14 D.lgs.. 276/2003



Avviamenti ex Art.14 D.lgs. 276/2003

	2019	2020	2021
BERGAMO	73	58	74
BRESCIA	199	143	200
COMO	-	-	-
CREMONA	18	9	21
LECCO	21	35	32
LODI	5	2	1
MANTOVA	-	81	128
CM MILANO	201	117	959
MONZA BRIANZA	53	45	63
PAVIA	-	-	-
SONDRIO	2	-	2
VARESE	18	24	36
	590	514	1.516

3.2 Monitoraggio qualitativo

Il monitoraggio qualitativo in relazione allo stato dell'arte delle Convenzioni art.14 successivamente all'adozione del **Nuovo Schema di Convenzione Quadro ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 276/2003 con la D.G.R. XI/2460/2019** ha coinvolto, come sopra specificato, i **Referenti degli uffici provinciali, le associazioni datoriali, delle cooperative e delle associazioni disabili che partecipano al comitato disabili. Lr. 213/2003, le imprese e cooperative sociali.**

I **servizi pubblici provinciali** svolgono un ruolo centrale in tema di Convenzioni in quanto chiamati a prendere l'iniziativa per l'apertura della trattativa con le parti sociali. Una volta stipulate, le convenzioni devono essere validate da parte della Regione. I servizi pubblici provinciali hanno, altresì, il compito di individuare, tra le tipologie indicate nella convenzione quadro, i lavoratori disabili da coinvolgere nell'iniziativa. In tale prospettiva, rispetto al modello di convenzione previsto all'art. 12 della L. 68/1999, la convenzione di cui all'art. 14 D.lgs 276/2003 prevede quindi la reintegrazione del servizio pubblico nel suo istituzionale ruolo di propulsore e garante della "triangolazione" per rendere effettivo il diritto al lavoro di una parte delle persone con disabilità.

I questionari somministrati ai **referenti provinciali Convenzioni ex art. 14 D.lgs 276/2003** hanno avuto l'obiettivo d'indagare gli elementi che sono stati oggetto del confronto con le parti sociali e dell'aggiornamento del Nuovo Schema di Convenzione Quadro ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 276/2003.

Di seguito si riporta

- uno **schema di sintesi che partendo dall'elemento oggetto dell'indagine evidenzia gli aspetti positivi/negativi dell'aggiornamento normativo** dopo un anno dall'attuazione della D.G.R. XI/2460/2019;
- una panoramica della gestione ed andamento territoriale delle Convenzioni

3.2.1 Schema di sintesi aspetti positivi/criticità dell'aggiornamento normativo

Di seguito si presenta una sintesi delle positività/criticità riscontrate dai referenti provinciali rispetto agli elementi qualificanti dell'aggiornamento normativo della convenzione, in particolare su:

- ✓ requisiti delle cooperative sociali di tipo b;
- ✓ imprese committenti;
- ✓ soggetti destinatari;
- ✓ regole di computo;
- ✓ durata delle convenzioni;
- ✓ valore unitario della commessa;
- ✓ limite di copertura delle convenzioni;
- ✓ tutoraggio;
- ✓ trattamento retributivo.

Infine, si espongono gli elementi di discrezionalità, permessi dalla normativa, applicati dalle Province rispetto ai contenuti del format della convenzione (lettera f art 2, la modalità d'accesso di cui all'art.3, durata della convenzione di cui all'art 7 e monitoraggio di cui all'art.11).

REQUISITI DELLE COOPERATIVE SOCIALI DI TIPO B

Elementi qualificanti

- ✓ Iscrizione da **almeno 3 anni** all'Albo delle cooperative sociali (sezione B) di Regione Lombardia
- ✓ Necessità di **partenariati sociali ed economici** con il territorio
- ✓ Ammissione **consorzi di cooperative**
- ✓ Territorialità

Positività

- ✓ Indicazioni di requisiti **chiari, omogenei e verificabili**
- ✓ il possesso di partenariati sociali ed economici col territorio favorisce la **rete territoriale**: la possibilità di verificare che la cooperativa sia in rete con il territorio, permette al CM di avere una garanzia rispetto alla progettualità sulla persona in termini di coerenza rispetto ai reali bisogni manifesti. L'appartenenza della cooperativa sociale alla rete territoriale inoltre diviene garanzia rispetto alla capacità della cooperativa di costruire relazioni significative con i referenti sociosanitari della persona utili alla costruzione di un progetto di inserimento individuale stabile nel tempo
- ✓ L'iscrizione almeno triennale fornisce evidenza dell'**esperienza della cooperativa**: la comprovata esperienza dalla cooperativa diviene garanzia di una buona capacità di gestione dell'inserimento lavorativo delle persone disabili, ha, inoltre, permesso una buona selezione, premiando le realtà consolidate, infine limita la possibilità di generare nuove cooperative strumentali (create per esempio da imprese del settore per non uscire da determinate commesse o sfruttare il mercato dell'art 14) pur lasciando aperta la possibilità di creare nuove cooperative da altre esperienze;

Criticità

- ✓ necessità di apertura anche alle **cooperative di più recente costituzione** (<3 anni) qualora i soci provengano da altre cooperative già presenti sul territorio;
- ✓ sottoscrizione della convenzione ad opera dei **consorzi di cooperative** (art. 2, lett. A) poiché la gestione operativa della commessa non verrà effettuata direttamente dal consorzio ma da cooperative ad esso aderenti, si rende necessario chiarire, anche in fase di stipulazione della convenzione, esplicitare quale coop. assicurerà l'adempimento dell'incarico. (es. inserire il nominativo delle coop esecutrici direttamente nel modulo di richiesta di convenzione, nel contratto di commessa, nella COB di assunzione dovrà essere indicato quale effettivo datore di lavoro la cooperativa esecutrice);

FAQ n.2

In fase iniziale di stipulazione della Convenzione quadro sarà necessario inserire il nominativo delle cooperative esecutrici direttamente **nel modulo di richiesta di Convenzione e nel contratto di commessa indicando quale sarà l'effettivo datore di lavoro** la cooperativa esecutrice (soggetto capofila).

- ✓ **prevedere procedure regionali**:
 - o accertamento di partecipazione a partenariati sociali ed economici col territorio (art. 2, lett. E) in particolare, per le cooperative con sede in altra

- ✓ la richiesta che la cooperativa possieda **regolarità contributiva**, (in regola con gli oneri fiscali e che rispetti il contratto collettivo nazionale), diviene garanzia del progetto di inserimento lavorativo e in particolare di trattamento economico e contrattuale corretto per la persona;
- ✓ l'**adesione ad un'associazione di categoria** firmataria dell'Accordo Quadro diviene un parametro di garanzia dello svolgimento dell'attività prevista in Art 14 per tutti gli anni di sottoscrizione della stessa;
- ✓ la **territorialità**, la possibilità di strutturare convenzioni solo con cooperative presenti sul territorio regionale, diviene utile per favorire lo sviluppo del territorio stesso e l'ampiezza delle proposte e offerte su scala regionale, facilita l'interlocuzione tra l'Ufficio pubblico, la rete dei Servizi Specialistici e la cooperativa, cosa che spesso è molto utile ai fini della bontà dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, infine agevola il monitoraggio e lo stato di avanzamento delle convenzioni stesse.

provincia lombarda rispetto a quella competente per la stipulazione.

FAQ n.13

Nel caso in cui una cooperativa abbia in attivo una Convenzione art.14 in una provincia/Città Metropolitana e desidera attivare altra Convenzione art.14 con una differente provincia/Città Metropolitana della Regione Lombardia, può procedere alla **conferma dei requisiti tramite autocertificazione** ai sensi del dpr 445/2000.

- valutazione del caso di una coop con sede legale in provincia diversa da quella competente per la convenzione ex art.14, qualora la propria associazione di rappresentanza aderisca solo alla convenzione quadro della propria provincia di sede legale e non a quella della provincia competente per la convenzione ex art.14;

FAQ n.14

Non è possibile per una cooperativa con sede legale in provincia/Città Metropolitana differente da quella identificata per la stipulazione della Convenzione art 14, partecipare a tale Convenzione nell'eventualità che la sua associazione di rappresentanza aderisca unicamente alla Convenzione art.14 relativa alla propria provincia.

- ✓ presenza, in alcuni territori, di un numero di cooperative limitato;
- ✓ dislocazione fuori provincia della coop individuata per la convenzione art 14 potrebbe non garantire un rapporto diretto con il territorio;
- ✓ valutazione finanziaria, da parte delle cooperative dell'investimento sul lavoratore, in particolare per commesse brevi, quindi necessità di "rodare" lo strumento.

Elementi qualificanti

- ✓ Estensione a **gruppi di imprese**
- ✓ **Regolarità contributiva** e con la copertura della restante **quota di riserva**
- ✓ Anche **non appartenenti ad associazioni datoriali sottoscrittrici della convenzione quadro** ma che vi aderiscano singolarmente

Positività

- ✓ La convenzione art 14 è utilizzabile come **leva ai fini dell'ottemperanza degli obblighi** in particolare in aziende che per molteplici problemi di organizzazione interna e lavorazioni particolari presentano reali difficoltà a procedere ad assunzioni dirette di persone con disabilità con particolari fragilità;
- ✓ L'adesione all'associazione di categoria firmataria dell'Accordo Quadro diviene un **parametro di garanzia** dello svolgimento dell'attività prevista in Art 14;
- ✓ la regolarità contributiva diviene garanzia della **solidità dell'azienda**;
- ✓ La possibilità di strutturare convenzioni con singole aziende favorisce la **territorialità**, lo sviluppo di una **cultura d'impresa** basata sull'accoglienza e sull'inclusione di un **maggior numero di persone disabili** e una **maggior elasticità** nella gestione dell'istituto (ad es. maggior possibilità di calibrarlo in modo mirato alle esigenze dell'azienda, integrandolo anche con altri eventuali istituti attivi).

Criticità

- ✓ **l'assolvimento** **obbligo:**
L'impossibilità di attivare le convenzioni art 14 nel momento in cui l'azienda non ha assolto agli obblighi di legge non raggiungendo la copertura totale delle quote di riserva da inserire. Valutare la possibilità di superare tale indicazione, in alcune occasioni l'art 14 può divenire un primo intento che l'azienda utilizza per avviarsi alla copertura dell'obbligo e una prima dichiarazione di volontà di ottemperare secondo la normativa vigente;

FAQ n.1

Lo Scherma di Convenzione quadro ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. 276/2003 approvato con DGR 2460 del 18/11/2019 riguarda i datori di lavoro in obbligo ai sensi della l.68/99 che devono ottemperare agli obblighi di legge.

Sono ammessi a sottoscrivere convenzioni ai sensi dell'art. 14 d.lgs. 276/2003:

- Le cooperative sociali di tipo B e i loro Consorzi iscritti all'albo delle società cooperative previsto dall'art. 2512 c.c. e ad un'associazione di rappresentanza, che abbiano a disposizione una unità locale nel territorio della Lombardia, o facoltativamente cooperative con sede situata esternamente al territorio regionale in possesso dei seguenti requisiti:

- essere iscritte all'albo regionale di cui alla L.R. 36/2015 e ss.mm. da almeno tre anni.
- se iscritte da meno di tre anni all'albo regionale in Regione Lombardia devono derivare dalla trasformazione di cooperativa/cooperative già esistenti.
- avere partenariati sociali ed economici col territorio.

- **I datori di lavoro privati o gruppi di imprese** aventi sede operativa nella provincia/Città Metropolitana, **che certificano di essere in regola con la copertura della restante quota di riserva.**

✓ **conoscenza e informazione:**

nonostante la promozione dell'istituto, in alcuni territori sussiste ancora poca conoscenza sulla tematica e su tale possibilità. Ciò è determinato, in alcune circostanze, dall'atteggiamento di sfiducia e di diffidenza da parte degli imprenditori che percepiscono la disabilità come ostacolo e non come risorsa sia dalla limitata conoscenza della normativa;

SOGGETTI DESTINATARI

Elementi qualificanti

- ✓ Inserimento di un **criterio uniforme di selezione dei destinatari**, definiti da provvedimenti regionali (in fase di prima applicazione i disabili profilati in fascia 3 e 4)
- ✓ Possibilità di inserire disabili non rientranti nei criteri, previo **parere del Comitato Tecnico Provinciale**

Positività

- ✓ fascia di intensità di aiuto: possibilità di inclusione di persone con particolari difficoltà di inserimento lavorativo, **favorendo così lo sviluppo di competenze, l'autodeterminazione e il reddito anche in persone spesso ai margini della società**. La possibile rigidità del criterio delle "fasce d'aiuto" ha come **correttivo, se del caso, il ricorso al Comitato Tecnico**;
- ✓ transizione verso nuove imprese: la possibilità di riconoscere alla persona disabile già inserita in cooperativa, competenze lavorative specifiche utili alla **transizione verso le imprese** del territorio anche attraverso l'utilizzo degli incentivi vigenti;
- ✓ scelta dei candidati: la possibilità di scegliere i candidati maggiormente idonei alla postazione lavorativa richiedente dall'azienda. La selezione dei candidati "giusti per il posto giusto" permette alla **cooperativa di valorizzare al meglio le competenze lavorative manifeste e all'azienda, in divenire, di inserire un lavoratore, opportunamente formato dalla cooperativa, ma con caratteristiche idonee allo svolgimento della mansione**;

Criticità

- ✓ **complessità delle fragilità**: in alcuni casi tale dato, a lungo termine, diviene complesso da gestire in termini di tenuta del percorso di inserimento. Il tempo previsto di inserimento in convenzione, anche se di lunga durata, può non coincidere con la tenuta reale della persona (aggravamento di patologia, ricoveri prolungati ecc.). Ciò comporta il dover sostenere la persona durante lo svolgimento del percorso stesso.
- ✓ **Valutare**:
 - o la possibilità di rivedere i criteri di profilazione poiché i lavoratori disabili privi di anzianità di disoccupazione difficilmente rientrano nelle fasce d'aiuto 3 e 4.
 - o L'alternativa di dare rilevanza esclusivamente alla percentuale di invalidità limitando, ad esempio, gli avviamenti in conv. 14 a chi presenti una percentuale di almeno il 70% in questo modo si renderebbe più autonomo il lavoro delle cooperative.
- ✓ **impossibilità di inserire direttamente in conv. 14 personale particolarmente fragile già assunto in coop. con nulla osta ordinario (o anche senza nulla osta)**. Nonostante spesso la coop abbia già in forza personale con disabilità con particolare fragilità senza la presenza di un nulla osta per conv. 14 al momento dell'assunzione non è possibile

- ✓ presa in carico integrata: la possibilità di avere più interlocutori sul medesimo soggetto, permette **la costruzione e il monitoraggio di un percorso di inserimento lavorativo coerente** con le difficoltà e le potenzialità del soggetto oltre alla possibilità di ri-disegnare il percorso lavorativo in funzione delle caratteristiche osservate in corso di attività lavorativa;

impiegare queste persone direttamente su altre conv. 14 che la coop ha eventualmente attivato (come da linee interpretative regionali).

FAQ n.4

Le convenzioni devono avere per oggetto:

- a. **Nuovi inserimenti** di lavoratori con disabilità assunti con contratto di lavoro subordinato tempo indeterminato o determinato non inferiore a 12 mesi.
- b. **Trasformazioni di contratti di lavoro già in essere:**
 - da part-time a tempo pieno, con un aumento dell'orario di lavoro pari ad almeno il 40% con riferimento al relativo CCNL applicato
 - la trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato
 - la proroga di contratti già esistenti, nel rispetto della normativa vigente e di quanto disposto nella Convenzione stipulata.

N.B. ogni lavoratore non può essere inserito contemporaneamente in più di una Convenzione.

REGOLE DI COMPUTO (si intende la deducibilità 60% oppure 80%, possibilità di aumentare la percentuale di copertura della quota di riserva tramite convenzione art. 14 in presenza di un esonero attivo (art. 5))

Elementi qualificanti

- ✓ Introduzione di **requisiti minimi dell'orario di lavoro** (12 ore settimanali) previsto nel contratto individuale, ai fini del computo
PT > 50% = 1 computo
- ✓ **Coinvolgimento del Comitato Tecnico** per il computo con orario < 50% CCNL a favore dei disabili con particolari difficoltà di inserimento
- ✓ Escluse limitazioni per i contratti a **Tempo indeterminato e per le proroghe**

Positività

- ✓ le regole di computo sono:
 - generose ma equilibrate in quanto permettono all'azienda di avere sia la possibilità di attivare più istituti contemporaneamente che di poter assolvere agli obblighi anche attraverso l'inserimento diretto ed effettivo delle persone disabili;
 - "vincenti" per tutti i soggetti della convenzione: le aziende che attivano Convenzioni art. 14 e che aumentando l'organico aumentano la quota d'obbligo richiedono frequentemente di estendere la convenzioni in deroga a quanto previsto dall'art.5, relativamente ai massimali di assunzioni deducibili in convenzione. Le cooperative che hanno avviato e costruito attività su delega dell'azienda committente sono disponibili ad accogliere altre persone con particolari fragilità oltre al limite di quanto previsto. Tale deroga potrebbe essere

Criticità

- ✓ applicazione della deducibilità migliorabili:
 - dal 60% e all'80%: nel caso in cui un'azienda in fascia 36-50 ottemperi l'intera quota d'obbligo con la convenzione ex art. 14 sarebbe opportuno che sia previsto il limite di 1 unità, promuovendo così di fatto l'inserimento diretto in azienda delle persone con disabilità.
 - dal 40 al 60%: prevedere un vincolo temporale e definire anche degli strumenti di incentivazione per attivare tali percorsi.
- ✓ presenti alcuni dubbi procedurali e interpretativi della normativa, in particolare:
 - **deducibilità al 60% per aziende < a 120 dipendenti:** nella convenzione quadro si puntualizza che l'aumento della percentuale è valido "fino al termine della convenzione" sarebbe da chiarire se tale percentuale possa rimanere in vigore anche a seguito di proroga della medesima oppure si tratti di una percentuale concessa solo una tantum e quindi in caso di eventuale rinnovo si debba tornare alla percentuale massima ordinaria;

espressa dal Comitato
Tecnico.

- o **deducibilità all'80% per aziende con > 120 dipendenti:** non è stata riportata la dicitura "fino al termine della convenzione" quindi necessità di capire fino a quando rimanga valida tale percentuale "agevolata" e, nel caso, si ripropongono i medesimi dubbi riportati al punto precedente. In questo caso, però, emerge un'ulteriore perplessità: qualora l'azienda riuscisse ad annullare la percentuale residua di esonero (ad esempio assume personale computabile o ci sono riconoscimenti in costanza di rapporto), la rimanente percentuale "agevolata" rimane valida?

FAQ n.6

L'Azienda già in possesso di provvedimento di autorizzazione all'esonero parziale da almeno due anni (ex art. 5 legge 68/99) potrà ridurre la percentuale di esonero con conseguente ampliamento del limite massimo dei posti deducibili in Convenzione art. 14 per l'aliquota corrispondente, fino al raggiungimento della percentuale massima del 60% della propria quota di riserva.

I datori di lavoro con base di computo superiore a 120 dipendenti potranno coprire la propria quota di riserva di cui all'art. 3 legge 68/99 attraverso l'attivazione congiunta dell'istituto dell'esonero di cui all'art 5 legge 68/99 e i relativi massimali deducibili in art 14 D.lgs 276/2003, fino alla concorrenza complessiva dell'80% dell'intera quota di riserva, sommando le quote relative ai due istituti.

In entrambi i casi tale percentuale agevolata si ritiene valida fino al termine della Convenzione ed eventuali rinnovi.

DURATA DELLE CONVENZIONI

Elementi qualificanti

- ✓ **Durata minima** della singola convenzione: **1 anno**
- ✓ **Durata massima della singola convenzione: 5 anni (possibilità di rinnovo)**
- ✓ La **durata della convenzione** prescinde dalla durata dei rapporti di lavoro

Positività

- ✓ la durata della convenzione permette di costruire un **percorso di accompagnamento proficuo** e stabilizzare lavoratori o facilitando acquisizione di competenze per la persona disabile per diversi aspetti:
 - adattamento al contesto lavorativo in azienda
 - acquisizione di competenze specifiche rispetto alle mansioni richieste;
 - riattivazione delle competenze lavorative assopite;
 - costruzione di rapporti significati con le persone presenti nel contesto lavorativo
- ✓ la durata minima imprime al contratto di affidamento della commessa una ragionevole solidità nel rapporto di collaborazione fra azienda committente e cooperativa sociale che giustifica anche l'eventuale attivazione della cooperativa su nuovi rami d'impresa.

Criticità

- ✓ **tempistiche:** in alcune occasioni e rispetto ad alcune aziende non particolarmente virtuose rispetto alla tematica dell'inclusione lavorativa di persone con disabilità, tempistiche così lunghe dilatano eccessivamente i tempi di effettiva assunzione della persona disabile
- ✓ **durata** minima risposta a bisogni contrastanti:
 - o per il lavoratore molto fragile, talvolta, la durata minima di convenzione (12 mesi) non è sufficiente per raggiungere gli obiettivi di inserimento effettivo nel mondo del lavoro
 - o le cooperative ed aziende preferirebbero una prima convenzione di 6 mesi per provare l'inserimento di uno specifico lavoratore con l'intenzione, in caso di esito positivo, di rinnovare l'accordo annualmente;
 - o nel caso in cui una in una conv. 14 della durata iniziale di 12 mesi venga inizialmente assunta una persona per 12 mesi ma il rapporto si interrompa prima del termine. In questo caso la coop. dovrebbe sostituire il lavoratore stipulando un nuovo contratto di 12 mesi anche se la durata residua della conv. è inferiore e non c'è certezza rispetto al rinnovo della stessa. Le coop chiedono in questi casi la possibilità di stipulare un primo contratto di durata pari a quella

residua della commessa.

FAQ n.11

La **possibilità di riorganizzazione del servizio a seguito del subentrare di eventi successivi**, anche riferiti all'idoneità delle persone rispetto alle mansioni, deve essere necessariamente prevista avendo come priorità quella di salvaguardare l'occupazione dei lavoratori. Per tale ragione la cooperativa sociale e il Collocamento Mirato competente hanno **60 giorni di tempo per sostituire il lavoratore** inserito ai sensi della Convenzione il cui rapporto cessa in corso di commessa.

- ✓ **durata massima:** potrebbe essere un tempo troppo lungo e disincentivante rispetto all'impegno dell'azienda verso la persona disabile che dovrebbe poi essere inserita. Alcune province hanno adottato una certa discrezionalità rispetto alla durata delle convenzioni, ad esempio minimo 12 mesi, in primo luogo massimo 5 anni con possibilità di proroga di ulteriori 3 anni e non 5;
- ✓ presenti alcuni dubbi procedurali e interpretativi della normativa, in particolare:
 - **Come considerare il termine dei 60 giorni per l'avvio della commessa - assunzione del lavoratore ai fini della richiesta di ottemperanza per l'azienda (art. 9)** Nel caso in cui la conv. sia stata approvata ma la coop non abbia ancora assunto il lavoratore nei 60 giorni previsti all'art. 9, non è automatica la decadenza della conv. In questa circostanza, se la conv. non è stata dichiarata decaduta, l'azienda può comunque considerarsi ottemperante anche oltre i 60 giorni, considerando che la conv. è stata approvata? In entrambi i casi (sia entro il termine dei 60 giorni, sia oltre i 60 giorni), ai fini dell'ottemperanza è sufficiente la richiesta di Nulla Osta oppure è necessaria

l'assunzione del lavoratore?

FAQ n.10

L'avvio deve avvenire entro 60 giorni dalla stipula della Convenzione, tra le parti.

Se questo non accade la Provincia/Città Metropolitana può dichiarare decaduta la Convenzione.

In situazioni di necessità e casi specifici la provincia/Città Metropolitana può derogare al termine di avvio dei 60 giorni.

VALORE UNITARIO DELLA COMMESSA

Elementi qualificanti

- ✓ **Inserita una formula di calcolo unica per il valore della commessa:**
 $VUC \geq CP + (N * CL)$

VUC=valore unitario della nuova commessa al netto di IVA

CP=costo di produzione (al netto del costo del lavoro del/i soggetto/i disabile/i, più il costo del tutoraggio)

N=numero dei lavoratori svantaggiati inseriti in cooperativa

CL=costo del lavoro annuo dei lavoratori disabili

Positività

- ✓ l'indicazione di un VUC come riferimento minimo rappresenta un parametro di riferimento equo e trasparente che garantisce, inoltre, al Servizio provinciale di avere sotto controllo tutti gli elementi necessari al fine di poter effettuare il monitoraggio sul rispetto delle condizioni delle stesse
- ✓ valori concordati dai sottoscrittori;
- ✓ la possibilità di valorizzare il tutoraggio fornisce evidenza del lavoro costante degli operatori della cooperativa, soprattutto per questa tipologia di persone;
- ✓ l'evidenza del preventivo di spesa congruo all'attività lavorativa richiesta e in linea con il CCNL di riferimento, diviene garanzia per la persona di serietà e di solidità lavorativa;
- ✓ valore delle varie commesse più omogeneo garantisce una corretta retribuzione del singolo lavoratore.

Criticità

- ✓ presenza di commesse "calibrate al ribasso", che dal punto di vista amministrativo e di budget rientrano nel VUC, ma in cui non viene valorizzata l'attività di tutoring. Sarebbe opportuno esplicitare meglio le voci di costo e un monte ore minimo da dedicare al tutoraggio (che va personalizzato in base al lavoratore e alla mansione richiesta);

FAQ n.8

Il tutor è obbligatoriamente garantito dalla Cooperativa ad eccezione di alcuni casi in cui il Collocamento Mirato può valutare la possibilità di un tutor esterno, con requisiti specialistici in riferimento a specifiche necessità del lavoratore nei casi di:

- lavoratori assunti con disabilità psichica/intellettiva
- lavoratori assunti con disabilità sensoriale
- lavoratori assunti con determinate tipologie di disabilità

In tali casi, la Convenzione definisce la quota dei **costi relativi al tutoraggio e ai supporti specifici a carico della commessa** e la quota eventuale coperta da finanziamento pubblico.

- ✓ necessità della definizione di un valore minimo unitario della commessa in termini assoluti, al di sotto del quale nessuna convenzione singola può andare a garanzia della cooperativa e del lavoratore.

LIMITE DI COPERTURA DELLE CONVENZIONI

Elementi qualificanti

- ✓ **1 LAVORATORE DISABILE: se il datore di lavoro committente occupa sino a 35 dipendenti**
- 2 LAVORATORI DISABILI: se il datore di lavoro committente occupa da 36 a 78 dipendenti**
- 3 LAVORATORI DISABILI: se il datore di lavoro committente occupa da 79 a 120 dipendenti**
- ✓ **IL 30% DELLA QUOTA D'OBBLIGO: se il datore di lavoro committente occupa più di 120 dipendenti**

Possibilità di incremento **fino al 60%** delle scoperture e contestuale riduzione delle quote di esonero

Positività

- ✓ anche aziende di piccola dimensione possano approcciarsi alla convenzione art 14 (a differenza della convenzione Art 12bis in cui viene calcolato il 10% della quota di riserva);
- ✓ dopo i primi 12 mesi, i massimali si possono equiparare e non sono presenti di fatto grandi discrepanze;
- ✓ l'assenza di obblighi associativi in capo alle aziende committenti sta favorendo una più ampia promozione delle convenzioni art. 14 nel tessuto produttivo locale;

Criticità

- ✓ sarebbe interessante riconsiderare questo limite agevolando quelle aziende interessate da subito a impegnarsi con convenzioni art.14 più consistenti;
- ✓ grossi gruppi o aziende acquisite o controllate e non associate potrebbero non considerare lo strumento come un'opportunità.

TUTORAGGIO

Elementi qualificanti

- ✓ **Tutor obbligatorio per tutti i soggetti inseriti**
- ✓ Possibilità di **tutor esterno e strumenti di supporto (es. traduttore LIS)** per disabili psichici e sensoriali
Copertura finanziaria a carico delle risorse pubbliche (risorse riservate bando Dote Unica Lavoro Disabili)

Positività

- ✓ **valorizzazione economica:** la possibilità di valorizzare tale azione nell'ambito della convenzione;
- ✓ **presa in carico integrata:** la possibilità di seguire la persona per tutto l'arco della convenzione permette e favorisce il consolidamento delle competenze lavorative della stessa;
- ✓ **valorizzazione delle relazioni interpersonali:** Il tutor diviene un importante punto di riferimento della persona disabile anche nella costruzione di un rapporto adeguato con i referenti dell'azienda;
- ✓ **tutor esperto:** permette di accompagnare la persona nel percorso di inserimento lavorativo in modo serio e responsabile anche grazie all'utilizzo di competenze esterne specialistiche rispetto alle difficoltà riscontrate.

Criticità

- ✓ un tutoraggio ridotto o non ponderato potrebbe precludere la possibilità di una reale possibilità di affiancamento e supporto della risorsa e un corretto andamento della commessa, si suggerisce la definizione di un numero minimo di ore da dedicare al tutoraggio proporzionato alle caratteristiche del soggetto coinvolto/ caratteristiche per la mansione richiesta (es. livello di autonomia, relazione con esterno ecc.).

FAQ n.8

Il tutor è obbligatoriamente garantito dalla Cooperativa ad eccezione di alcuni casi in cui il Collocamento Mirato può valutare la possibilità di un tutor esterno, con requisiti specialistici in riferimento a specifiche necessità del lavoratore nei casi di:

- lavoratori assunti con disabilità psichica/intellettiva
- lavoratori assunti con disabilità sensoriale
- lavoratori assunti con determinate tipologie di disabilità

In tali casi, la Convenzione definisce la quota dei costi relativi al tutoraggio e ai supporti specifici a carico della commessa e la quota eventuale coperta da finanziamento pubblico.

TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

Elementi qualificanti

- ✓ **Tutor obbligatorio per tutti i soggetti inseriti**
- ✓ Possibilità di **tutor esterno e strumenti di supporto (es. traduttore LIS)** per disabili psichici e sensoriali
- ✓ Copertura finanziaria a carico delle risorse pubbliche (risorse riservate bando Dote Unica Lavoro Disabili)

Positività

- ✓ **inquadramento contrattuale:** la garanzia, per la persona, di essere assunta in modo regolare, secondo il Ccnl delle coop sociali di riferimento diviene garanzia di continuità, serietà e stabilità personale;
- ✓ **retribuzione mensile:** per le cooperative sociali, diviene importante avere la possibilità di essere retribuiti mensilmente per il lavoro svolto, ciò permette alle stesse di agire di conseguenza con il beneficiario e di avere maggiore stabilità d'impresa.

Criticità

- ✓ necessità di approfondimento del Ccnl delle cooperative sociali, in particolare le sezioni che riguardano i livelli di inquadramento, la retribuzione e al salario di ingresso. Ciò permette l'individuazione degli importi di retribuzione annua lorda utilizzati come metro di misura rispetto a quanto dichiarato nel contratto di affidamento delle commesse;
- ✓ il trattamento retributivo risulta essere tendenzialmente basso e, soprattutto, quando la persona lavora part time, rari i contratti Full Time, insufficiente a garantire percorsi di vera autonomia.

L'aggiornamento della nuova convenzione art.14 prevede degli **aspetti di discrezionalità, da parte dei territori**, rispetto ai contenuti del format: lettera f art 2, la modalità d'accesso di cui all'art.3, durata della convenzione di cui all'art 7 e monitoraggio di cui all'art.11, di seguito si presentano le iniziative territoriali

Provincia	lettera f art.2 (territorialità)	art.3 (modalità d'accesso)	art 7 (durata della convenzione)	art.11 (monitoraggio)
Bergamo	Adozione di quanto previsto in convenzione	Adozione di quanto previsto in convenzione ed utilizzo del portale Sintesi	Adozione di quanto previsto in convenzione	Adozione di quanto previsto in convenzione ed utilizzo del portale Sintesi
Brescia	adozione di quanto previsto dalla Convenzione			

Provincia	lettera f art.2 (territorialità)	art.3 (modalità d'accesso)	art 7 (durata della convenzione)	art.11 (monitoraggio)
Como	Adozione di quanto previsto in convenzione	invio per posta certificata definizione procedura di richieste provenienti da gruppi di imprese	modifica degli anni previsti di rinnovo (3 anni e non 5)	Adozione di quanto previsto in convenzione
Cremona	estensione anche a coop di Parma e Piacenza	invio per posta certificata	Adozione di quanto previsto in convenzione	Adozione di quanto previsto in convenzione, tenuta dati art. 11 su un apposito file Excel.
Lecco	estensione anche a imprese associate o non associate	invio per posta certificata	Adozione di quanto previsto in convenzione	Adozione di quanto previsto in convenzione, tenuta dati art. 11 su un apposito file Excel.
Lodi	cooperative che hanno sede unicamente nel territorio	Adozione di quanto previsto in convenzione	Adozione di quanto previsto in convenzione	Adozione di quanto previsto in convenzione, tenuta dati art. 11 su un apposito file Excel.
Mantova	estensione anche a coop di Parma, Modena, Ferrara, Reggio Emilia, Rovigo e Verona	prima richiesta: da presentare sul portale Sintesi rinnovo: da presentare via PEC entro 30 gg dalla scadenza.	Adozione di quanto previsto in convenzione	Adozione di quanto previsto in convenzione. monitoraggio di tipo quantitativo ed amministrativo. Sono in previsione nei prossimi mesi, anche grazie al recente potenziamento dell'organico, delle visite

Provincia	lettera f art.2 (territorialità)	art.3 (modalità d'accesso)	art 7 (durata della convenzione)	art.11 (monitoraggio)
				in azienda, rivolte in maniera specifica al monitoraggio in loco dei progetti relativi alle Convenzioni art.14.
Milano	Adozione di quanto previsto in convenzione	Adozione di quanto previsto in convenzione	Richiesta di rinnovo da presentarsi 60 giorni prima della scadenza, vietato rinnovo tacito.	Adozione di quanto previsto in convenzione, utilizzo Portale Sintesi
Monza Brianza⁵.	Adozione di quanto previsto in convenzione	Adozione di quanto previsto in convenzione	Adozione di quanto previsto in convenzione prevista nota chiarificatrice all'art 7 “(a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'avvenuta corresponsione della retribuzione al lavoratore come dichiarata in fase di stipula).	Adozione di quanto previsto in convenzione, utilizzo Portale Sintesi
Pavia	<i>Dato non fornito</i>	<i>Dato non fornito</i>	<i>Dato non fornito</i>	<i>Dato non fornito</i>
Sondrio	sede cooperativa nella provincia imprese associate o	Adozione di quanto previsto in convenzione	Adozione di quanto previsto in convenzione	Adozione di quanto previsto in convenzione

⁵ meglio definito, all'art 4, che “solo nel caso di lavoratori con **impossibilità** a svolgere attività lavorativa per un orario superiore o uguale al 50%” fossero possibili deroghe alla intensità oraria minima del rapporto, per evitare usi strumentali di tali possibilità volti a diminuire il valore della commessa o aumentare il margine di impresa;

Inserito all'art 6 che l'individuazione del lavoratore debba avvenire anche “in collaborazione con i servizi di integrazione lavorativa territoriali” per valorizzare il presidio dei servizi territoriali.

Provincia	lettera f art.2 (territorialità)	art.3 (modalità d'accesso)	art 7 (durata della convenzione)	art.11 (monitoraggio)
	aderenti alle associazioni datoriali firmatarie dell'accordo			
Varese	omissis della lettera f dell'art. 2	invio per posta certificata	Adozione di quanto previsto in convenzione	Adozione di quanto previsto in convenzione. monitoraggio di tipo quantitativo ed amministrativo, l'assenza di una figura professionale interna al CM dedicata in via esclusiva a seguire le convenzioni art. 14 non ha consentito (prima dell'attuazione del piano di potenziamento dei nostri Servizi) di applicare in modo rigoroso l'art. 11 della convenzione quadro territoriale.

3.2.2 Panoramica della gestione ed andamento territoriale delle Convenzioni

La conoscenza e promozione

Grazie ai lavori realizzati a livello regionale con i diversi stakeholders, pubblici e privati, in relazione agli obiettivi da raggiungere con la revisione delle Convenzioni art.14, sui territori si sono succedute interessanti iniziative di informazione e promozionali dell'istituto stesso proposte, localmente, dalle Province.

Tutte le azioni hanno avuto l'obiettivo principe di far conoscere uno strumento ancora scarsamente compreso da parte di alcuni consulenti del lavoro ed imprese, in particolare aziende di prima fascia, che vivevano la difficoltà ad immaginarsi un processo di lavoro

e\o un'attività da sviluppare in convenzione art.14 oltre che difficoltà nell'individuare una cooperativa dedicata e specializzata nella richiesta.

Tra le più significative segnaliamo:

- insediamento di **tavoli territoriali** con le associazioni di Categoria datoriali e le parti sindacali sia a livello collegiale che singolarmente per tipologia di associazioni.
- **adesione della Provincia ad alcune progettualità** promosse dagli enti partener legati a progetti finanziati dalla Fondazione Cariplo: "Abili al Lavoro", "Progetto P.O.N.T.I." "Sinergie per il Lavoro";
- promozione della convenzione art 14 in tutte le occasioni di **contatto con le imprese** soggette agli obblighi che devono definire un piano di assolvimento della norma o adempiere ad una convenzione art 11 anche attraverso l'attività del **Promotore 68** nell'attività ordinaria di contatto e consegna di materiale informativo;
- messa a disposizione di sezioni apposite del **sito istituzionale** provinciale comprensive di pagine di ricerca delle cooperative;
- **social community e webinar** informativi con ANCL, Consulenti del Lavoro, Associazioni datoriali di riferimento lato aziende e lato cooperative;
- **convegni** in Camera di Commercio;
- **conferenze stampa** sul tema specifico. In particolare, si segnala l'impulso dato alla stipula delle convenzioni successivamente alla divulgazione dell'esperienza della convenzione art. 14 "sociale al quadrato" attraverso la quale l'azienda Tigros ha affidato alla cooperativa sociale Naturcoop **una commessa d'interesse generale**, anziché d'interesse strettamente aziendale: la manutenzione straordinaria della sentieristica del Parco del Campo dei Fiori a Varese. Il video YouTube dell'evento curato dalla testata Varesenews ha ottenuto un enorme successo di visualizzazioni.

Le iniziative hanno portato all'attivazione, nel corso del 2021, di 1.516 convenzioni art. 14⁶ per iniziativa di soggetti diversi a seconda delle peculiarità e sensibilità territoriali oltre che dell'organizzazione dei servizi sul territorio:

Provincia	propositività del CM/Promotore 68	richiesta diretta del datore di lavoro/suo delegato
Bergamo	40% (promotore e della rete dei servizi che operano sul PPD)	60% datore di lavoro, dei consulenti e delle associazioni di categoria datoriali, in particolare Confindustria
Brescia	<i>Dato non disponibile</i>	<i>Dato non disponibile</i>
Como	100%	0
Cremona	30%	70% da parte di aziende e cooperative.
Lecco	10%	90%
Lodi	90% CM (sulla provincia non è attivo il Promotore 68)	10% da parte di cooperative
Mantova	50%	50%
Milano	50%	50%

⁶ si veda par.4.1 n.d.r.

Provincia	propositività del CM/Promotore 68	richiesta diretta del datore di lavoro/suo delegato
Monza Brianza	21% CM, 17% Promotore 68	62%
Pavia	<i>Dato non disponibile</i>	<i>Dato non disponibile</i>
Sondrio	0	100%
Varese	20%	80%

Tipologia di imprese o cooperative hanno, che hanno fatto ricorso alle convenzioni ex art.14.

In relazione alle imprese in tutti i territori le convenzioni sono state attivate da aziende di **medio grandi dimensioni** con un numero medio/medio alto di obblighi, avendo la necessità di diversificare la tipologia di inserimenti ed avendo la possibilità di individuare servizi esternalizzabili. Spesso queste stesse aziende avevano già attiva una convenzioni art 11 e in progress hanno deciso di integrare il programma di inserimento con convenzioni art 14.

I settori di appartenenza delle aziende variano in relazione alle peculiarità territoriali (metalmecanico, alimentare (produzione e trasformazione), abbigliamento, grande distribuzione, e produzione di materie plastiche e chimiche, ecc.).

Per quanto riguarda le cooperative non sussistono specificità particolarmente evidenti: ciò che influenza in parte il loro coinvolgimento è la loro maggior o minor presenza sul territorio ed esperienza in uno specifico settore di attività, (assemblaggio e cablaggi elettrici, pulizie, facchinaggi, cura del verde, servizi vari alle persone, imballaggi confezionamento, commercio alimentare, portierato, gestione mense, archivio digitale e data entry).

Una variabile importante è stato il contesto territoriale su cui insiste l'azienda, laddove il terzo settore è maggiormente attivo ed in grado di rispondere alle richieste aziendali, anche sapendo riconvertire la propria attività, più facilmente è stata la possibilità di diversificare strumenti e accedere alle convenzioni art.14.

A questo riguardo importante è stato il sostegno delle di associazione di categoria che hanno stimolato e supportato l'utilizzo delle convenzioni ex art. 14, in particolare, trasversalmente su tutto il territorio, quelle rappresentanti il Terzo settore, (Confcooperative, Legacoop, Ue.coop, Ledha) mentre Confindustria, Assolombarda e ANCL associazioni consulenti del lavoro in territori specifici.

Monitoraggio e verifica delle Convenzioni

La normativa prevede che le province (i referenti del Collocamento Mirato) verifichino il corretto adempimento degli obblighi assunti dalle parti, in particolare per quanto concerne l'applicazione del CCNL (ART 5 com. 2) e la permanenza delle altre condizioni che consentono l'inserimento lavorativo del lavoratore/trice all'interno dell'attività svolta dalla Cooperativa sociale (art 6) e obbligo di servizio di tutoraggio (art 8).

Si rileva come tale attività non sia uniforme sul territorio lombardo.

Il monitoraggio degli articoli avviene, prevalentemente, attraverso modalità diverse tra cui:

- su un piano formale, (es. attraverso controllo dei documenti istruttori, autodichiarazioni rilasciate dalla Cooperative e lettura del contratto commerciale);
- su segnalazione di eventuali anomalie da parte di aziende e/o cooperative;
- con controlli in loco ed incontri periodici di verifica e aggiornamento delle varie situazioni;
- prevalentemente attraverso il costante confronto e supporto da parte dei referenti provinciali con aziende e cooperative coinvolte anche per concordare e verificare la tipologia di tutoraggio più opportuno (art.8);
- attraverso la compilazione di una relazione di monitoraggio delle attività svolte;
- campionamenti di verifica delle COB;
- richiesta del DURC;
- richiesta di documenti integrative, (ad esempio verifica art.6: In fase di **presentazione della proposta** di conv. 14, integrazione di un documento allegato nel quale dettagliare alcune caratteristiche del profilo lavorativo, in relazione alle competenze richieste ed accessibilità della mansione (sollevamento pesi, escursioni termiche, turni notturni, postura eretta, lavoro in altezza o uso scale, presenza di agenti patogeni, presenza di carichi pendenti e macchine semoventi) così da rendere meno difficoltoso il reperimento delle candidature idonee).

Si ritiene che per valutare compiutamente l'efficacia e l'attuazione del dispositivo sia necessario effettuare un monitoraggio puntuale ed approfondito dello strumento nella sua attuazione complessiva anche attraverso un "auditing sociale" delle cooperative coinvolte in convenzioni art. 14 ai fini del monitoraggio dell'applicazione dell'art. 6 e dell'art. 8 della convenzione quadro territoriale.

Sarebbe, pertanto, utile predisporre **uno strumento di monitoraggio comune a livello regionale** (es. una check list di verifica sull'andamento della convenzione relativa ai singoli articoli) così da chiarire anche le interpretazioni normative avanzate dalla Provincia di Cremona che, per chiarezza si riportano:

- **corretto adempimento degli obblighi assunti dalle parti, in particolare per quanto concerne l'applicazione del CCNL (ART 5 co. 2)** La verifica del rispetto del CCNL presenta criticità:

al di là dell'impegno in tal senso formalmente assunto dalla cooperativa in sede di stipulazione della convenzione, è dubbio se sia effettivamente ammissibile da parte della Provincia un penetrante sindacato sulla corretta applicazione del CCNL. In linea di principio si tratta, infatti, di un aspetto strettamente legato al rapporto privato tra lavoratore e datore di lavoro. Tuttavia, anche a volerlo ammettere, tale accertamento risulta complesso per le competenze fiscali verosimilmente richieste al controllore. Nello specifico, infatti, parrebbe necessario saper confrontare lo stipendio mensile/annuale (minimo tabellare, eventuale anzianità, contributi INAIL...) rispetto alle previsioni minime del contratto collettivo. La valutazione è ulteriormente complicata dall'asserita applicabilità, da parte di alcune cooperative e associazioni di categoria, di un "salario di primo ingresso per i primi 3 anni del rapporto". Nel CCNL della cooperazione sociale (CCNL del 16 dicembre 2011), infatti, il rapporto di lavoro che coinvolge c.d. persone svantaggiate (ex. Art 4 L. 381/1991), quindi comprese le persone con "invalidità fisica, psichica e sensoriale", vedrebbe l'applicazione di un differenziale retributivo per compensare la significativa distanza tra le effettive capacità del lavoratore e gli standard attesi da datore di lavoro. L'applicazione di tale normativa speciale verrebbe assicurata dai Comitati misti paritetici (art. 2, comma 7, lettera B CCNL sopracitato) che, all'esito della valutazione dovrebbero produrre un verbale. Nonostante l'insistenza di alcune cooperative e associazioni di categoria per l'applicazione di tale procedura, questa non risulta pacifica. La lettura

contraria si focalizza sull'apparente mancanza di riferimenti diretti, nella L. 381/91 e nello stesso CCNL, alla L. 68/1999: emerge quindi il dubbio che le assunzioni effettuate in ottemperanza alla L. 68/1999 siano estranee all'applicazione del differenziale retributivo. Ciò nonostante, l'intervento di controllo di un organo rappresentativo dei lavoratori e datori di lavoro (quale è il Comitato misto paritetico) sembra essere una forma di garanzia. Emerge, però, anche in questo caso, il dubbio sulla portata dei controlli effettuabili dalla Provincia. Un ulteriore aspetto critico da tenere monitorato, infatti, è la temporaneità del salario d'ingresso che infatti, secondo le previsioni dello stesso CCNL, dovrebbe tornare integrale dopo i primi 3 anni del rapporto. Al momento il presente ufficio si limita a compiere una valutazione di massima della cifra riportata come CL (Costo del Lavoratore) dalla coop e dall'azienda nella proposta di convenzione, riscontrando la maggior o minor distanza da un valore che si ritiene prossimo al minimo retributivo previsto dal CCNL in relazione al livello contrattuale e all'orario settimanale indicato. Qualora la cifra CL sia eccessivamente inferiore a quest'ultimo riferimento, l'ufficio sollecita un incremento della somma.

Non tutte le Province, al momento utilizzano tutte le funzionalità del sistema Sintesi, inoltre, nella logica di uniformare e semplificare le procedure è emersa la necessità di uno strumento informatico unico ed esaustivo a livello gestionale che preveda verifiche automatiche e che eviti gli invii pec e la tenuta di file extra sistema, oggi in uso in molte province, limitando le fasi manuali, ad esempio valutazione delle relazioni finali delle attività, agli aspetti qualitativi del processo.

3.3 Il punto di vista dei diversi stakeholders

Per recuperare le informazioni dagli stakeholder che vengono coinvolti all'interno del processo di costituzione di una convenzione art. 14, si è scelto di elaborare tre distinti questionari a seconda della tipologia dei destinatari. I target scelti sono stati:

- Referenti per associazioni datoriali, sigle cooperative e associazioni che partecipano al Comitato Regionale Disabili
- Aziende che hanno sottoscritto la convenzione per assolvere all'obbligo
- Cooperative che hanno assunto le persone attraverso la commessa aziendale

Le tre tipologie di attori sono infatti, i soggetti coinvolti e che partecipano alla firma e alla realizzazione della convenzione. Ogni parte di questo modello di governance esprime infatti percezioni diverse di come si sono implementate in questi anni le convenzioni e di quali sono gli aspetti da migliorare.

Si è pertanto deciso di procedere con tre differenti interviste per le tre tipologie di destinatari che vengono descritte specificatamente nei successivi paragrafi.

Per quanto riguarda i referenti del Comitato disabili ex legge regionale 213/2003 si sono inviati i questionari a tutti i referenti, ma ad oggi risultano pervenuti solo 3 questionari, nello specifico due associazioni datoriali e una sigla del sistema cooperativistico.

Rispetto alle imprese invece i questionari inviati sono stati 36 contro quelli ricevuti che sono stati 27, provenienti da 10 province.

Per quanto riguarda invece le cooperative, si sono inviati 36 questionari e le risposte ricevute sono 23, concentrate su 7 province della Regione Lombardia.

Premessa metodologica

L'analisi che segue è di tipo strettamente qualitativo. Questo per cercare di valorizzare a pieno le informazioni, che si sono ricavate dai questionari. Il numero esiguo delle informazioni a disposizione e la tipologia sempre di carattere qualitativo delle stesse.

Pur riportando in alcuni casi alcune considerazioni di carattere quantitativo devono essere sempre considerate delle considerazioni del singolo rispondente, non suffragate direttamente da un'analisi quantitativa degli stessi numeri.

3.3.1 Le associazioni datoriali, delle cooperative e delle associazioni disabili che partecipano al comitato disabili. Lr. 213/2003

Di seguito vengono riassunte ed analizzate le risposte ai questionari date dai referenti del comitato tecnico disabili che ci sono pervenute.

L'intervista ha l'obiettivo di indagare sull'andamento delle convenzioni cercando di far emergere le criticità e i punti di debolezza, rispetto ai suoi elementi fondanti e rispetto alla sua efficacia finale in termini di stabilizzazione degli inserimenti lavorativi e di tutela delle persone con disabilità

Traccia intervista

Questionario di monitoraggio qualitativo Convenzioni ex art.14 d.lgs. 276/2003 Comitato Disabili legge 13/03

Gentili tutti,

a fronte della conclusione dei lavori svolti nel periodo 2020-21 presenti nei Piani Provinciali di cui alla D.g.r. 18 novembre 2019 - n. XI/2461, e, nello specifico quelle relative all'Azione di sistema a rilevanza regionale – relative all'attivazione di Convenzioni ex art.14 d.lgs. 276/2003, è necessario realizzare un monitoraggio quali/qualitativo finalizzato a valutare gli esiti delle azioni stesse utili alla prossima programmazione ed, al contempo, valorizzi le esperienze territoriali.

Il vostro contributo è indispensabile alla buona riuscita delle pianificazioni realizzative e del raggiungimento degli obiettivi del nostro territorio.

Certi della collaborazione che da sempre dimostrate, vi auguro buon lavoro,
Paola Antonicelli

Milano, XX, 2022

Referente: (cognome, nome) **Ruolo** (indicare ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione) **Territorio** (indicare provincia/Città metropolitana)

Con d.g.r. 2460 del 18.11.19, ha approvato lo "Schema Convenzione Quadro per la stipula delle convenzioni, ai sensi dell'art. 14 del D.lgs 10 settembre 2003 n. 276" finalizzato a favorire l'utilizzo della Convenzione art.14 uniformando gli elementi sotto riportati.

Per ognuno di essi si chiede di esprimere **osservazioni motivate e possibilmente corredate di esempi**, sul raggiungimento o meno dell'obiettivo.

Requisiti delle cooperative sociali di tipo B _____

Datori di lavoro committenti _____

Soggetti destinatari _____

Regole di computo _____

Durata delle convenzioni _____

Valore unitario della commessa _____

Limite di copertura delle convenzioni _____

Tutoraggio _____

Trattamento retributivo _____

Rispetto al piano prospettato dalla Regione, quale è secondo lei l'intervento più efficace a questo scopo (scelta multipla)

Lei conosce il funzionamento degli inserimenti lavorativi in convenzione art. 14?

(se sì) Come stanno andando le convenzioni art. 14?

Rispondono adeguatamente alle esigenze delle imprese e delle persone?

Come sta funzionando la triangolazione tra imprese cooperative per l'inserimento delle persone?

Le considerazioni rispetto alla nuova convenzione art. 14

Gli intervistati definiscono le nuove convenzioni art. 14 come elementi fondamentali della nuova programmazione regionale sui disabili. Allo stesso tempo vengono ritenuti rilevanti gli interventi di consulenza e l'Isola formativa

La nuova convenzione art.14 dal punto di vista dei referenti del Comitato disabili ha avuto sicuramente un impatto positivo per migliorare l'utilizzabilità dello strumento, come dimostrano i numeri del monitoraggio sul 2021 ("è evidente il notevole aumento degli avviamenti con la Convenzione art 14, sia dal punto di vista numerico sia in rapporto percentuale al totale degli avviamenti L. 68/99").

Viene valutato molto positivamente il lavoro di intermediazione che la cooperativa porta avanti, dalla scelta all'accompagnamento, attraverso il tutoraggio, per facilitare l'inserimento in azienda della persona con disabilità.

Le imprese dimostrano di conoscere poco questa modalità di inserimento lavorativo, soprattutto quelle meno strutturate e di minori dimensioni ("*Le aziende non conoscono abbastanza questa opportunità, non si conosce il vantaggio al di là dell'assolvimento dell'obbligo*").

“Le aziende non conoscono abbastanza questa opportunità, non si conosce il vantaggio al di là dell'assolvimento dell'obbligo”

Le criticità segnalate sono rappresentate invece dal relativo restringimento del target di soggetti potenzialmente beneficiario dato

dall'introduzione dell'art. 5 comma 5 della nuova convenzione che prevede che "Le convenzioni sono riservate a lavoratori con particolari difficoltà di inserimento lavorativo secondo i criteri che vengono definiti con provvedimento regionale in conformità con il sistema di profilazione per l'accesso ai servizi per il lavoro dei disabili. E' possibile l'inserimento lavorativo di altri lavoratori disabili di particolare difficoltà, ma non rientranti in detti criteri, previo parere del Comitato Tecnico Provinciale", ovvero esclusivamente i lavoratori profilati con fascia 3 e 4. Questo esclude potenziali destinatari che prima potevano far parte di tali convenzioni, come alcuni soggetti con disabilità psichica e anche molti che possiedono livelli di invalidità civile superiore al 70%, come viene segnalato quindi "*Si ritiene che debba essere allargato l'utilizzo delle Convenzioni ex art. 14 D. Lgs. oltre alle ipotesi di soggetti profilati in 3° e 4° fascia. Tale criterio ha dimostrato di limitare l'accesso e/o la permanenza nel mondo del lavoro di persone con disabilità non rientranti nelle fasce suddette*".

A questo va aggiunto come il rimando al comitato tecnico sia per lo più sporadico, con la conseguenza di non andare in deroga al principio stabilito dalla DGR 2460/2019 sulle fasce di appartenenza per essere ammissibili.

Un altro problema sollevato è quello legato al rinnovo della convenzione e quindi alla sua durata complessiva, che appare "*problematica in quanto è stato tolto il rinnovo automatico a favore della durata del contratto*", posto adesso a 5 anni come durata massima e 1 come minima.

Si ritiene critica anche la situazione del limite di computabilità della quota obbligo, soprattutto per le imprese di grandi dimensioni. Attualmente, infatti, è possibile sottoscrivere convenzioni art. 14 solo per la quota del 20% del totale delle scoperture, tanto che si afferma come "*il limite dell'80% della coesistenza tra Convenzione ex art. 14 D. Lgs. 276/2003 ed esonero ex art. 5 L. 68/1999 rappresenta un vincolo non giustificato*".

Anche il valore di commessa appare necessaria una definizione di un livello minimo, onde evitare "*situazioni nelle quali l'azienda realizza una specie di "gara al massimo ribasso" per individuare la cooperativa che costa meno*".

Infine, si segnalano tra le considerazioni sulla nuova convenzione, la differenza di interpretazione esistente nel contesto regionale tra le amministrazioni provinciali, che pone difficoltà organizzative importanti ad aziende multi-localizzate su diverse sedi lombarde, (*“sono emerse delle differenze applicative della Convenzione art. 14 in base alla Provincia di riferimento. Questa situazione è da considerarsi fisiologica in una fase di “start up” del nuovo strumento; tuttavia, è importante che si possa arrivare a un giusto equilibrio e omogeneità applicativa”*).

Tutela delle persone con disabilità

Si segnala come le persone con disabilità vengono considerate estremamente tutelate dalla modalità di inserimento in convenzione e soprattutto dalla presenza dell'ente del terzo settore, in quanto *“Data la sua mission, la cooperativa sociale di tipo B è vocata ad accogliere il lavoratore disabile, anche a fronte di specifiche problematiche che le aziende faticano (o non riescono) a gestire”*.

Particolarmente rilevante, anche per fornire una valutazione sugli effetti a lungo termine delle convenzioni è il tema della stabilizzazione.

In linea di massima la stabilizzazione delle persone inserite in convenzione avviene sostanzialmente per l'impegno della cooperativa di dare seguito al rapporto di lavoro nato dalla commessa, come ci conferma un'intervista *“il transito del lavoratore dalla*

“Non sono pochi i lavoratori disabili assunti dalle cooperative B che non prendono in considerazione il passaggio in azienda, poiché la cooperativa è vissuta come un luogo più tutelante e protettivo”

cooperativa sociale all'impresa avviene in pochi casi”, un altro intervistato afferma che *“Solo 1 caso su 8 è stato assunto direttamente dall'azienda, le restanti posizioni sono comunque state tutte rinnovate a testimonianza del buon lavoro della cooperativa”*. Questo dimostra una certa difficoltà dell'impresa nel confermare un disabile riconosciuto come grave direttamente in azienda senza l'intermediazione del terzo settore, anche perché spesso è lo

stesso disabile (o la sua famiglia) a preferire come modalità di inserimento quella in cooperativa che risulta essere più tutelante e in linea con le attività svolte durante il periodo di convenzione, *“Non sono pochi i lavoratori disabili assunti dalle cooperative B che non prendono in considerazione il passaggio in azienda, poiché la cooperativa è vissuta come un luogo più tutelante e protettivo”*.

Suggerimenti su ulteriori modifiche e miglioramenti dello strumento

Come modifiche proposte e quindi aspetti da migliorare sul modello di convenzione art. 14 adottato nelle province lombarde, appare necessario segnalare come vi siano alcuni temi trasversali toccati da tutti gli intervistati.

Innanzitutto, il miglioramento degli aspetti burocratici, che si prefigura come una riduzione del carico burocratico, sino ad arrivare a proposte per una più strutturata deregolamentazione degli aspetti inerenti le limitazioni e gli obblighi stabiliti dalla norma nazionale Decreto legge 276/03.

Tale sburocratizzazione richiesta è relativa all'allargamento del target e delle persone disabili che si possono inserire in convenzione, vista sia come già segnalato

precedentemente come tipologia di disabilità (non riferita esclusivamente alle fasce 3 e 4), sia come quota percentuale rispetto alla scoperta complessiva.

“Snellire la burocrazia e avere più flessibilità sull’orario di lavoro del disabile”

Altro aspetto su cui si chiede un allargamento dei vincoli è quello della conferma delle persone nel passaggio tra una convenzione ed un'altra, così come l'eliminazione del vincolo in caso di trasformazioni del contratto tra part-time e full time, di crescita del 40% del monte ore complessivo.

Un altro aspetto su cui pare opportuno lavorare nel prossimo futuro è quello dettato dalla diversa interpretazione e implementazione definita dalle singole province in attuazione delle convenzioni, che costituisce di per se un ostacolo organizzativo ma può creare anche delle vere e proprie discriminazioni di disabili inseriti in alcuni territori rispetto ad altri, *“è necessario definire alcuni passaggi che sono soggetti a interpretazioni non omogenee tra i Collocamenti Mirati delle diverse province”*.

3.3.2 Le imprese

Hanno dato risposta al questionario come ricordato in premessa, circa 30 aziende private. Sono aziende che appartengono a settori merceologici diversi e che di conseguenza hanno richieste di personale con competenze anche molto diversificate tra loro, nonché con processi produttivi spesso pericolosi e anche tecnologicamente molto complessi.

Appare rilevante notare come le aziende che hanno scelto di sperimentare le convenzioni non sono riconducibili ad una sola tipologia, ma hanno radici storiche anche molto diverse, registrando tra i rispondenti sia l'azienda multinazionale a capitale straniero, che d'altra parte l'azienda familiare di origini strettamente locali.

Anche il personale rispondente è differente. Si va dal direttore amministrativo, all'amministratore delegato, anche se nella maggioranza dei casi si rileva un ruolo dedicato a questi progetti da parte dell'area risorse umane, responsabile in aziende organizzativamente strutturate di rispondere della problematica delle scoperture e del rispetto della normativa legata all'inserimento di disabili in azienda.

In un solo caso si registra la compilazione del questionario ad opera del Facility Manager.

La tipologia di azienda e la tipologia di soggetti che hanno risposto al questionario hanno influenze dirette con la qualità delle risposte che vengono date. Più è alta la professionalizzazione verticale sul tema della disabilità, più la risposta è cogente e la comprensione delle problematiche legate alle convenzioni ex d.lgs 276/03 è alta.

Traccia dell'intervista alle imprese

Questionario di monitoraggio qualitativo Convenzioni ex art.14 d.lgs. 276/2003 Imprese che sottoscrivono la Convenzione

Referente: (cognome, nome) **Ruolo** (indicare ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione) **Territorio**
(indicare provincia/Città metropolitana)

Come stanno andando a suo avviso le convenzioni art. 14 sottoscritte negli ultimi anni dalla sua azienda?

Perché ha scelto la convenzione art.14?

Rispondono adeguatamente alle vostre esigenze?

Come sta funzionando la triangolazione tra imprese e cooperative sociali per l'inserimento delle persone?

Ci sono delle modifiche che sarebbe necessario apportare sulle convenzioni?

Il ruolo delle cooperative è efficace nell'attività di selezione della persona più adeguata alla scopertura e alla mansione aziendale da voi segnalate, nonché all'affiancamento alla persona nell'attività svolta in azienda?

Nella vostra esperienza in termini percentuali, quante persone in seguito alla convenzione sono state assunte o all'interno della vostra azienda oppure sono rimaste all'interno della cooperativa?

La percezione delle convenzioni per le imprese

Le aziende dimostrano una ottima soddisfazione verso le convenzioni articolo 14. Tutti i questionari pervenuti forniscono un esito positivo alla domanda sulla soddisfazione generale verso le nuove convenzioni art. 14, dato tra l'altro confermato anche dai numeri in netto aumento a partire proprio dal 2021.

Riportiamo di seguito le risposte a dimostrazione di quanto affermato: "Dal nostro punto di vista le convenzioni art. 14 sono utili a rispondere alle esigenze aziendali in termini di soddisfacimento delle commesse e di inserimento di personale con disabilità", oppure "Le convenzioni stanno andando bene; non ci sono state problematiche ed è uno strumento oramai indispensabile, visto la carenza di personale affidabile, appartenente alle categorie protette".

Le aziende interpellate sono anche concordi sul fatto che la convenzione sia un modello che risponde correttamente alle esigenze dell'azienda, rispetto all'inserimento lavorativo e solo in un caso vengono manifestate alcune perplessità circa le difficoltà nel conciliare questo strumento con gli altri interventi previsti per la gestione delle scoperture.

Le aziende dimostrano anche una attenzione che vanno al di là degli obblighi normativi previsti dal sistema determinato dalla legge 68/99. Infatti, confermano quanto non vengano scelte solo per adempiere a parte dell'obbligo assunzionale, ma anche per cercare di inserire all'interno della propria azienda in maniera maggiormente tutelante le persone con disabilità. L'idea è infatti **di** "andare oltre l'obbligo di legge e collaborare con realtà cooperative che già conoscevano, facilitando così l'inserimento di persone in ruoli utili alla nostra organizzazione", così come "perché è uno strumento, alternativo all'assunzione diretta in capo all'azienda, che rappresenta anche un segnale positivo per il territorio e crea collaborazione e rete tra aziende, cooperative e collocamenti mirati".

A questa impostazione chiaramente virtuosa, si affianca anche una seconda posizione con aziende che preferiscono utilizzare questa modalità di inserimento

“Il successo delle convenzioni è dovuto in larga parte alla capacità delle cooperative di individuare le persone con disabilità più idonee per determinate mansioni lavorative”

“è uno strumento, alternativo all'assunzione diretta in capo all'azienda, che rappresenta anche un segnale positivo per il territorio e crea collaborazione e rete tra aziende, cooperative e collocamenti mirati”

lavorativo perché consente di esternalizzare i servizi e di conseguenza tutte le problematiche legate all'inserimento di persone che necessitano di accompagnamento, quasi a voler spostare all'esterno, verso il sistema delle cooperative, il problema di gestione degli obblighi assunzionali: "le mansioni specifiche della nostra attività

produttiva e i rischi mansioni relativi rendevano difficile l'ulteriore individuazione e inserimento di altri lavoratori con disabilità". La convenzione viene utilizzata così "per due motivi: la necessità di adempiere agli obblighi ex legge 68 ed esternalizzare alcune attività di servizio quali la reception, l'archivio e il centro stampa, col beneficio di non avere la gestione diretta del personale", esternalizzazione che non può essere vista solo come il tentativo di efficientare dal punto di vista economico il servizio gestito attraverso persone con disabilità.

La triangolazione con le cooperative

La valutazione rispetto al modello organizzativo della convenzione e il modello di triangolazione con un soggetto terzo, una cooperativa sociale, per la mediazione dell'inserimento lavorativo in azienda, viene visto come un punto di forza e in particolare dimostra come siano in essere rapporti tra le imprese private e il cosiddetto privato sociale che ha radici storiche "C'è conoscenza e storicità da anni. Riescono a trovare soluzioni alle nostre esigenze sia in termini qualitativi che aspetti e competenze delle persone", a certificazione di molti progetti portati avanti con questa tipologia di collaborazione che funziona non solo per questa tipologia di progetti, "I rapporti tra la nostra Società e la Cooperativa Sociale sono saldi e stretti, frutto di una collaborazione che dura da molti anni. Entrambe le realtà conoscono le reciproche esigenze, questo permette la ricerca e l'inserimento di persone disabili in modo efficiente".

Le aziende certificano con le loro risposte il livello di competenza specifico del mondo del terzo settore per la gestione di progetti di inserimento lavorativo complesso "l'efficacia della triangolazione si ottiene con persone della cooperativa presenti e tempestive nel risolvere le problematiche", a cui le aziende affidano un servizio che sanno di non riuscire a gestire con la medesima professionalità, "Il personale della cooperativa riesce a gestire

meglio la persona disabile perché è più preparato". Seppur in alcune risposte si percepisce il tentativo delle imprese di sottrarsi agli obblighi sociali di inserimento lavorativo, facendo cadere poi sulla cooperativa la responsabilità del successo del percorso, tornando all'approccio poco virtuoso già espresso "Nel nostro caso, abbiamo esternalizzato una commessa ed è diventato onere della Cooperativa l'inserimento delle persone".

Il ruolo delle cooperative è apprezzato anche in chiave di gestione e selezione del personale "il successo delle convenzioni è dovuto in larga parte alla capacità delle cooperative di individuare le persone con disabilità più idonee per determinate mansioni lavorative". Sono molte le aziende che hanno dato completa libertà alle cooperative anche nella selezione del personale ricadente nella commessa in convenzione, "Ci siamo affidati completamente alla cooperativa per la selezione, il lavoro ad oggi è stato svolto puntualmente e correttamente", oppure "Nel nostro caso il servizio è completamente esternalizzato e le commesse affidate rispondono efficacemente alle nostre necessità".

Molto positivo anche il ruolo di tutoring espresso dalla cooperativa che consente alle aziende di entrare più proficuamente in contatto con le persone con disabilità inserite, nonché essere un utile intermediario nella risoluzione dei problemi riscontrati nel corso dello svolgimento della commessa, "In particolare proprio in relazione al tutor e alla persona di riferimento per qualsiasi problematica si possa presentare". A queste risposte di apprezzamento del lavoro svolto dalla cooperativa, vanno aggiunte anche le risposte che forniscono indicazioni positive direttamente allo svolgimento del lavoro da parte delle persone inserite: "Nel nostro caso si, sono 3 persone con autismo e lavorano davvero bene", "La persona assunta è molto valida e professionale", che vale comunque la pena di riportare.

Vanno segnalati una minoranza di casi in cui la selezione del personale da inserire non è stato delegato alla cooperativa ma svolto internamente dall'azienda che ha scelto di governare maggiormente tale processo, sicuramente molto delicato, "Non abbiamo usufruito di questo servizio", così come "Per l'attività richiesta da svolgere abbiamo una buona capacità di selezione e non abbiamo riscontrato problematiche nel tempo".

Le proposte di modifica

Le aziende segnalano come, al di là dei riscontri molto positivi forniti dal questionario, vi siano anche alcuni aspetti migliorabili all'interno delle convenzioni.

Alcune aziende segnalano una riduzione degli oneri burocratici che possono essere identificati in particolare nelle disposizioni di accesso alle convenzioni e nel materiale che è necessario compilare, "Dal nostro punto di vista, sarebbe opportuno rendere la procedura completamente telematizzata, sfruttando il portale "Sintesi" della provincia. Oggi occorre compilare i documenti su carta, firmarli digitalmente e spedirli via pec. Una procedura completamente telematizzata sarebbe più rapida e efficiente".

Alcune aziende segnalano la necessità di allargamento dei target rientranti all'interno delle convenzioni. Questo sia nella volontà di andare oltre i limiti percentuali consentiti rispetto alle scoperture, "Dare la possibilità alle aziende di assumere tutte le persone con disabilità tramite la convenzione art. 14, strumento che garantisce il corretto inserimento nel mondo del lavoro delle persone con disabilità, tramite il coordinamento di referenti della cooperativa sociale", così come "Sarebbe utilissimo a mio parere aumentare il numero di quote di persone disabili che si possono fare lavorare con la Convenzione art.14. Ci sono

categorie di persone che non si riescono ad inserire direttamente in un contesto lavorativo ma tramite le cooperative e la convenzione possono comunque lavorare. L'imprenditore a volte non è in grado di capire l'impatto della disabilità sulla capacità lavorativa di una persona ma con le cooperative assolve ugualmente l'obbligo", oppure ancora "Ci piacerebbe che si potessero fare più art.14, oggi sono in proporzione limitata rispetto all'obbligo. Ma, come detto, se troviamo un partner che segue bene le persone e lavora bene, perché non estendere la collaborazione a più unità?".

“Ci piacerebbe che si potessero fare più art.14, oggi sono in proporzione limitata rispetto all’obbligo. Ma, come detto, se troviamo un partner che segue bene le persone e lavora bene, perché non estendere la collaborazione a più unità?”

Altre risposte suggeriscono un aumento dei potenziali destinatari assumibili in convenzione, "Ampliare i criteri di accesso alla convenzione; con la nuova profilazione non abbiamo potuto inserire persone rientranti nella categoria di

"persone svantaggiate", quando, a nostro avviso, lo strumento della convenzione avrebbe potuto aiutarli a reinserirsi nel modo del lavoro con un affiancamento adeguato".

I suggerimenti in allargamento delle indicazioni normative sulle convenzioni arrivano anche a proporre variazione dei tempi, che alcune aziende vorrebbero più lunghi addirittura attraverso formule atipiche, "Potrebbe essere utile una formula continuativa salvo disdetta", che renderebbero di fatto permanente la commessa verso la cooperativa.

Oltre la metà dei rispondenti in ogni caso non ha indicazioni specifiche sulle modifiche e i miglioramenti da apportare alle convenzioni. Le risposte fornite in questi casi fanno capire come spesso anche il referente non abbia le competenze specifiche per suggerire indicazioni di cambiamento del percorso di convenzionamento.

Un ultimo utile suggerimento appare quello di mantenere il più possibile univoche le interpretazioni e le applicazioni della convenzione art. 14 tra i diversi territori provinciali lombardi: per aziende plurilocate, le differenti interpretazioni o applicazioni può costituire un reale problema organizzativo.

Gli esiti occupazionali

Per quanto concerne le capacità assunzionali che il modello della convenzione art. 14 comporta per le aziende, le risposte fornite confermano una bassa percentuale di assunzioni dirette in azienda anche in scadenza delle commesse oggetto della convenzione.

In molte aziende forniscono percentuali di stabilizzazioni comprese tra l'1 e il 4% del personale disabile assunto in cooperativa al momento della partenza della commessa. In alcuni casi perché sono commesse ancora in essere, in quanto partite nel corso del 2021 e di conseguenza non sono ancora valutabili verso l'effettiva efficacia occupazionale.

“Le persone in convenzione non sono state assunte presso la nostra realtà ma presso la cooperativa a realizzazione delle commesse affidate”

In altri la risposta rimanda la responsabilità di inserimento lavorativo alla cooperativa, "Per ora le unità che lavorano presso la cooperativa sono rimaste all'esterno dell'azienda.

Vedremo in futuro", come "Le persone in convenzione non sono state assunte presso la nostra realtà ma presso la cooperativa a realizzazione delle commesse affidate", dimostrando un'interpretazione limitata rispetto a quanto previsto dalla normativa stessa sulle convenzioni.

Sono molte le aziende che non hanno segnalato nessuna assunzione in convenzione (circa il 40%) e solo un caso definisce il numero complessivo di assunzioni superiore alle 10 unità.

3.3.3 Le cooperative sociali

Hanno dato risposta al questionario come ricordato in premessa, poco più 20 cooperative sociali. Nel campione c'è una maggiore omogeneità rispetto a quanto si poteva emergere dalle aziende perché le cooperative si configurano più simili, sia in termini di dimensioni che attività erogate. I rispondenti hanno tutti dimostrato una competenza specifica sul tema dell'art. 14, nonché un maggiore interesse verso le proposte migliorative dello strumento.

Traccia dei questionari

Questionario di monitoraggio qualitativo Convenzioni ex art.14 d.lgs. 276/2003 Cooperative che sottoscrivono la Convenzione

Referente: (cognome, nome) **Ruolo** (indicare ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione) **Territorio** (indicare provincia/Città metropolitana)

Come stanno andando a suo avviso le convenzioni art. 14 sottoscritte negli ultimi anni dalla sua azienda?

Rispondono adeguatamente alle vostre esigenze?

Come sta funzionando la triangolazione con le imprese per l'inserimento delle persone?

Ci sono delle modifiche che sarebbe necessario apportare sulle convenzioni?

Il ruolo delle cooperative è efficace, a suo avviso, nell'attività di selezione della persona più adeguata alla copertura e alla mansione aziendale, nonché all'affiancamento alla persona nell'attività svolta in azienda?

Nella vostra esperienza in termini percentuali, quante persone in seguito alla convenzione sono state assunte o all'interno della vostra azienda oppure sono rimaste all'interno della cooperativa? Avete avuto casi di imprese che assumono vostri lavoratori alla conclusione della commessa?

Che tipologie di commesse vi vengono affidate dalle imprese?

Quale è la sensibilità del mondo delle imprese verso l'inserimento di soggetti con disabilità? Le imprese si dimostrano sensibili alla tipologia di inserimenti che voi fornite o venite valutati alla stregua di qualsiasi altra commessa?

La percezione delle convenzioni per le imprese

Le cooperative hanno dato un riscontro positivo delle convenzioni stipulate nella quasi totalità dei questionari pervenuti, come dimostrano le risposte: *“Le convenzioni stanno procedendo in modo positivo. Con il nuovo accordo sottoscritto e l'uniformarsi dei parametri di sottoscrizione abbiamo avuto un importante aumento delle commesse sottoscritte”*, o ancora *“Procedono molto bene, siamo in continua crescita sul territorio lombardo e stiamo iniziando a farci conoscere anche sul territorio nazionale”*, a dimostrazione del fatto che sono uno strumento il cui utilizzo sta avendo una grande crescita soprattutto nell'ultimo anno. Le convenzioni sembrano essere uno strumento di spinta del mercato delle cooperative, un fattore di impressione commerciale verso il mondo delle imprese private che non le conosce e non conosce lo strumento.

Rispetto alla valutazione data dalle aziende alcune cooperative manifestano qualche segnale di insoddisfazione in più e non sono poche le cooperative che lamentano come pur nella positività dell'andamento complessivo delle convenzioni qualche considerazione negativa.

Pur se nel generale apprezzamento del rapporto con le imprese private, i segnali negativi sono dovuti alla crisi del settore manifatturiero e alla carenza sistemica di materie prime, che sta rallentando anche le commesse sottoscritte in convenzione, *“Purtroppo con alcune aziende riscontriamo dei problemi nel raggiungere il monte ore complessivo delle commesse di lavoro per la mancanza di materie prime che si riscontra in vari settori manifatturieri della nostra provincia. Nonostante questo, le aziende con cui abbiamo aperto l'art.14 da diversi anni sono assolutamente collaborative e lavorano insieme a noi per trovare il modo di ovviare alle problematiche del mercato”*.

Oltre a situazioni esogene, alcune cooperative lamentano una **mancanza di conoscenza dello strumento da parte delle imprese** e di conseguenza una difficoltà iniziale alla sua attivazione: *“Stanno procedendo ma nel concreto non sono risolutive. Tutte le convenzioni stipulate fino ad oggi sono state trovate/attivate direttamente dalla nostra cooperativa o dall'impresa/cliente che collabora già con la cooperativa”*, così come un'altra cooperativa che dice, *“Lo strumento ha ancora necessità di essere promosso tra le aziende, anche e soprattutto attraverso il supporto del servizio competente, delle associazioni datoriali e dei consulenti del lavoro.”*

In larga misura (88%) le cooperative intervistate confermano come la convenzione sia uno strumento che risponde alle loro esigenze, *“Sì, ci consentono di svolgere adeguati percorsi di inserimento lavorativo”*, come allo stesso modo le convenzioni *“Rispondono all'esigenza di avere commesse in qualche misura “garantite” e di poter sostenere l'inserimento di persone svantaggiate”*.

“Le convenzioni stanno procedendo in modo positivo. Con il nuovo accordo sottoscritto abbiamo avuto un importante aumento delle commesse”

Alcuni intervistati identificano qualche critica nel modo di intendere la commessa da parte delle imprese, *“la difficoltà a volte è nel far comprendere alle aziende la tipologia giusta di servizio da attivare che sia compatibile con la disabilità della persona”*.

La triangolazione con le imprese

Per quanto riguarda la triangolazione tra imprese, cooperative e collocamento mirato si vede come le cooperative si sentono molto a servizio delle imprese con un rapporto che sta migliorando nel tempo, *“le aziende rispetto a qualche anno fa sono più informate”, “la triangolazione con le imprese funziona bene, grazie a tale strumento riusciamo a relazionarci in modo non più cliente-fornitore, ma quali partner di una progettualità condivisa”*. Restano ancora delle difficoltà nel comprendere la complessità dell'inserimento lavorativo in convenzione: *“a volte a far comprendere all'azienda la condizione di fragilità delle persone e negli ultimi tempi la fatica nel reperire candidati”*. In un solo caso si segnala anche una difficoltà a spiegare il ruolo della cooperativa nel progetto di inserimento lavorativo di disabili, rendendo la commessa solo un tentativo di contenimento dei costi *“in molte realtà dove non hanno bene in mente il funzionamento delle cooperative sociali è difficile trattare anche il costo della commessa, viene tirato il più possibile, non pensando che dietro c'è tutto anche un percorso per il monitoraggio dei disabili.”*

Per ciò che concerne i rapporti con gli uffici di collocamento mirato invece, l'altro vertice del funzionamento delle convenzioni, il rapporto *“funziona in modo adeguato, noi collaboriamo costantemente con i servizi del territorio per individuare le persone da inserire a copertura del personale richiesto dalla convenzione”, o ancora “il rapporto della cooperativa con il collocamento mirato della provincia è molto buono, il responsabile delle convenzioni art 14 è sempre disponibile a chiarire ogni nostro eventuale dubbio”*.

“Si individuano le mansioni da svolgere e le competenze necessarie e dopo un confronto tra la cooperativa e il collocamento mirato si attiva un tirocinio formativo per la persona che è stata ritenuta idonea. Al termine del percorso di tirocinio, se l'esito è positivo, si procede con l'assunzione.”

In definitiva si può dire citando sempre una risposta al questionario *“la triangolazione con le aziende ha sempre funzionato bene, la fatica attualmente è che le aziende scoperte sono poche e tendenzialmente poco collaboranti rispetto al tema inserimento”*.

Il percorso di inserimento in azienda

Per quanto concerne la selezione della persona disabile più adatta ad un certo tipo di commessa si procede quasi sempre allo stesso modo, ovvero l'impresa o la cooperativa manifesta un'esigenza di assunzione e ne spiega la mansione direttamente agli uffici del Collocamento Mirato che, anche attraverso i loro tutor, si attivano per selezionare una persona giudicata idonea, *“per la selezione forniamo la scheda mansione dettagliata, che permette di scremare i profili; in base alla rosa dei candidati si procede poi a colloqui individuali dove si va a verificare la compatibilità tra il profilo, la mansione e l'azienda in cui è previsto l'inserimento.”* Al processo normale, si devono segnalare in alcune

“dove non hanno bene in mente il funzionamento delle cooperative sociali anche il costo della commessa, viene tirato il più possibile, non pensando che dietro c'è tutto anche un percorso per il monitoraggio dei disabili”

realtà territoriali anche percorsi differenti: *"In realtà il processo a volte è contrario: è il tavolo principale disabili che ci segnala delle persone da inserire nelle attività della nostra cooperativa"*, così come appare importante la collaborazione di rete con i SIL del territorio e degli enti accreditati ai servizi al lavoro e alla formazione della Regione Lombardia, che possono avere nelle loro banche dati profili adatti alla candidatura. **Le aziende in genere non rientrano nel percorso di selezione** successivo alla segnalazione e ricevono poi i candidati selezionati uno alla volta e devono comunque attivare il periodo di prova, come previsto dalla normativa nazionale sulle assunzioni, oppure in accordo con gli uffici del collocamento mirato provinciale attraverso un periodo in tirocinio. *"Si individuano le mansioni da svolgere e le competenze necessarie e dopo un confronto tra la cooperativa e il collocamento mirato si attiva un tirocinio formativo per la persona che è stata ritenuta idonea. Al termine del percorso di tirocinio, se l'esito è positivo, si procede con l'assunzione."* Solo in pochi casi l'impresa interagisce nel percorso di inserimento, *"procediamo ai colloqui, a volte coinvolgendo le aziende che lo richiedono"*.

Le tipologie di mansioni affidate alle cooperative dalle imprese sono in generale concentrate in alcuni settori, e sono prettamente **servizi che non necessitano di particolare specializzazione** come per esempio servizi di pulizia, di assemblaggio e confezionamento, di accoglienza e centralino e di manutenzione delle aree verdi, come ad esempio *"servizi di pulizie, facchinaggio, assemblaggio"*.

"abbiamo avuto casi in cui l'azienda ha assorbito i lavoratori, ma questo avviene molto molto raramente purtroppo"

In alcuni casi le cooperative, anche dopo anni di collaborazione con le imprese riescono a specializzare il lavoro del personale e di conseguenza anche la commessa con attività di montaggio più complesse o attività di dematerializzazione e digitalizzazione, oppure con servizi di Help desk e customer care, *"Le commesse gestite da noi si collocano tutte in area impiegatizia"*, oppure un'altra cooperativa dichiara di svolgere *"commesse lavorative a medio ed alto profilo, avendo anche la certificazione iso 9001/2015."*

Alcune cooperative si dedicano ad una sola mansione specifica, *"prettamente pulizie"* altre si occupano di incarichi in più campi: *"Tre sono le nostre peculiari aree di intervento: Servizi di assistenza tecnica, creazione archivi digitali e di help desk informatico); oppure Supporto alle aree di business aziendali; infine, Servizi generali, accoglienza, Back Office, Servizi di conciliazione vita- lavoro"*.

Gli esiti occupazionali

Per quanto riguarda l'assunzione all'interno della cooperativa dei lavoratori al termine della commessa i dati sono piuttosto differenziati. **Molte cooperative confermano di fatto tutti o quasi i lavoratori inseriti in convenzione art. 14:** *"Tutti i lavoratori che abbiamo inserito in convenzione articolo 14 sono rimasti inseriti stabilmente nella nostra cooperativa, la maggior parte di loro è ormai passato ad un contratto di lavoro a tempo indeterminato (l'80%)", oppure "il 100% delle persone in convenzione sono state assunte dalla cooperativa"*. In altri casi si ha una percentuale decisamente più bassa, sotto il 50% di assunzioni, *"il 30% dei lavoratori è stato assunto a tempo indeterminato dalla nostra cooperativa"* e in alcuni casi addirittura nessuna

Un dato piuttosto negativo è invece quello delle assunzioni all'interno dell'azienda stessa al termine delle convenzioni art.14, come viene chiaramente indicato da una cooperativa intervistata: *"caso molto raro. Il percorso tipico per le persone che non vengono assunte"*

dalla cooperativa prevede il ritorno ai servizi di inserimento lavorativo o di cura (che nella maggior parte dei casi non hanno mai interrotto la presa in carico) per un nuovo percorso di inserimento.” Per altri casi le imprese riescono a stabilizzare una quota parte delle persone inserite nella commessa esternalizzata con la convenzione: “solo in un caso (circa 5 anni fa) ci è capitato che a seguito della convenzione art.14 la persona invalida venisse poi inserita direttamente in azienda”, oppure “abbiamo avuto casi in cui l'azienda ha assorbito i lavoratori, ma questo avviene molto molto raramente purtroppo.”

“Abbiamo avuto casi di aziende, invece, che non si ponevano in modo corretto nell'utilizzo di questo strumento, non rispettando gli accordi presi. In quel caso abbiamo interrotto la collaborazione e segnalato la situazione al collocamento mirato della nostra Provincia”

Si riporta qui di seguito quanto registrato per quanto riguarda la percezione e le sensibilità delle imprese sul tema dell'inserimento delle persone disabili in azienda, tema rilevante per capire se le imprese ritengano l'inserimento un mero adempimento normativo o se lo intendono anche come modo per aderire al sistema di welfare territoriale allargato.

Siamo di fronte a due tipologie di aziende, **le prime molto sensibili al tema della disabilità** e il lavoro quindi molto interessate a valorizzare i progetti di inserimento proposti dal terzo settore, “i nostri clienti sono consapevoli del valore che il lavoro ha per le persone appartenenti alle categorie protette. Mostrano interesse e sensibilità per le persone assunte in convenzione e mantengono con la cooperativa un dialogo aperto per conoscerne l'andamento”.

La seconda tipologia di impresa invece appare decisamente più legata al contenimento dei costi, motivo per cui anche **la convenzione viene vista come una modalità per contenere i costi di un servizio** e spesso i preventivi delle cooperative sono messe in concorrenza con altri che non prevedono l'inserimento di personale con disabilità; “per le imprese l'inserimento dei disabili è un obbligo, si muovono solo perché costretti dalla legge e richiedono il minimo indispensabile per spendere meno, per esempio la convenzione a sole 21 ore”. Queste aziende tendono a valutare in maniera conforme il tipo di progetto svolto da una cooperativa che inserisce disabili che consentono l'assolvimento dell'obbligo, come una qualunque azienda che fornisce il medesimo servizio, richiedendo le stesse modalità di esecuzione e di risultato, forzando lo stesso concetto di convenzione (che ha come obiettivo primo l'inserimento lavorativo che consente all'azienda il rispetto della norma). Positivo notare come in alcuni casi le cooperative non subiscono solo la condizione di fornitori da parte delle aziende, ma nel loro ruolo di sensibilizzazione, segnalano eventuali incongruenze agli uffici di collocamento, “Abbiamo avuto casi di aziende, invece, che non si ponevano in modo corretto nell'utilizzo di questo strumento, non rispettando gli accordi presi. In quel caso abbiamo interrotto la collaborazione e segnalato la situazione al collocamento mirato della nostra Provincia”.

In questo senso le **imprese più grandi** e strutturate che hanno al loro interno anche un Disability manager o comunque personale qualificato sul tema della disabilità, **sono maggiormente disposte verso l'inserimento di disabili**, mentre quelle più piccole e meno strutturate faticano a gestire progetti di questo tipo e anche la complessità organizzativa che ne deriva, per cui la percezione che ci trasmette una intervista è “buona con le grandi imprese. Le altre faticano a distinguerla da una commessa qualsiasi”.

In ogni caso si registra una maggior consapevolezza e sensibilità nel corso degli ultimi anni da parte delle imprese lombarde che sono state coinvolte nel percorso di convenzionamento, *“la sensibilizzazione delle imprese verso la disabilità è molto più forte e importante rispetto a qualche anno fa”* e viene sottolineato come il rapporto di fiducia tra le parti dipenda in gran parte dalla durata della collaborazione fra queste: *“I nostri clienti*

“prevedere la possibilità per un dipendente con disabilità di passare da una convenzione in scadenza ad una in fase di apertura senza dover transitare dalla disoccupazione”

sono consapevoli del valore che il lavoro ha per le persone appartenenti alle categorie protette, mostrando interesse e sensibilità per le persone assunte in Convenzione e mantenendo con la Cooperativa un dialogo aperto per conoscerne l'andamento. Diverso è per tutte le aziende con le quali ci rapportiamo per la prima volta per

supportarle nell'assolvimento della legge 68/99, che pur non ottemperando alla legge si mostrano diffidenti e poco sensibili a fare proprie le necessità delle persone con disabilità. Guardano solo alle loro esigenze e non pongono nessuna attenzione alle persone più fragili”.

Da questo punto di vista occorre sicuramente lavorare ancora molto sulla sensibilizzazione delle aziende sul tema anche attraverso progetti specifici che facciano conoscere gli strumenti e diffondano la necessaria comprensione delle implicazioni sociali ed umane, che l'inserimento delle persone disabili comporta in azienda.

Suggerimenti su ulteriori modifiche e miglioramenti dello strumento

In conclusione, le cooperative sono state sollecitate su eventuali modifiche da proporre per migliorare le convenzioni. Vi sono diversi soggetti che non hanno evidenziato proposte di modifica e alcuni che hanno segnalato come tale modalità assunzionale funzioni e sia corretta, *“le convenzioni sono molto dettagliate ed esaustive”.*

Nell'analizzare, comunque, le proposte di modifica potremmo raggrupparle in alcuni items principali, vale a dire:

- **Target di destinatari:** sicuramente è la segnalazione più numerosa, quella che chiede **l'allargamento delle convenzioni anche ai disabili meno gravi**, quelli cioè in fascia 2, *“le percentuali di invalidità fisiche richieste per gli art 14, sono molto elevate e incontriamo sempre più difficoltà a trovare profili che possano rispondere alla mansione. Le deroghe in atto aiutano parzialmente”,* oppure *“potrebbe essere opportuno a nostro avviso rivedere “i criteri relativi all'individuazione dei lavoratori con particolari difficoltà di inserimento” per le assunzioni in convenzione, non riferendosi solo alle fasce di appartenenza”.*
- **Durata delle convenzioni:** viene sottolineato come le convenzioni dovrebbero avere durate superiori, **soprattutto essere pluriennali** per favorire gli investimenti che le cooperative fanno sulle persone in termini formativi (*“ad oggi vengono fatte sottoscrivere da parte del collocamento disabili, convenzioni della durata annuale, sarebbe tuttavia opportuno fare percorsi di inserimento più lunghi e commesse della durata pluriennale”*). Sulla durata un altro passaggio di modifica richiesta è quello della continuità assunzionale che si vorrebbe garantita per i disabili anche tra una commessa e l'altra: *“prevedere la possibilità per un dipendente con disabilità di passare da una convenzione in scadenza ad una in fase di apertura senza dover transitare dalla disoccupazione”*, questo per evitare nuovi passaggi agli uffici disabili per la persona e tempi di stacco dal mondo del lavoro che possono essere di difficile gestione per la stabilità psicofisica del lavoratore. In alternativa la proposta è quella

di limitare la durata dei contratti di assunzione alla stessa durata delle convenzioni, in modo da evitare responsabilità economiche alle cooperative, ovvero *“prevedere che il contratto di assunzione possa scadere in corrispondenza della scadenza della convenzione.”*

Un'altra richiesta di cambiamento proposta è quella di consentire un periodo di tempo più lungo in partenza della convenzione, per poter scegliere le persone e far partire le attività, senza incorrere in sanzioni, *“dare modo alle aziende e alla cooperativa di avere almeno 6 mesi di tempo per andare a regime con l'individuazione della commessa e la definizione degli accordi commerciali, e per individuare la persona invalida da inserire”*.

- **Burocrazia:** da molti intervistati viene la richiesta di snellire la documentazione di presentazione della domanda e il costo “burocratico” necessario per l'attivazione della convenzione, *“meno pratiche burocratiche e di conseguenza più snellezza nella stipula della convenzione”*, che rischia di essere una proposta molto generica e di non facile attuazione (*“sarebbe utile per velocizzare le pratiche, accorpate tutto in un unico documento quanto va richiesto all'azienda, con tutte le informazioni circa la commessa che viene affidata alla cooperativa”*).

4. Conclusioni

L'iniziativa ha visto l'avvio nel corso dell'emergenza epidemiologica COVID 19, scontando pertanto delle difficoltà sia nell'approccio con le aziende che il successivo inserimento dei lavoratori con disabilità nelle stesse, nonostante questo ha, comunque, prodotto dei buoni risultati come evidenzia il monitoraggio quantitativo.

Dai questionari compilati dai Referenti provinciali è evidente che tale dato è il risultato di più fattori che connettendosi tra loro hanno generato l'innalzamento dell'istituto. Di seguito si presentano i punti maggiormente rilevanti:

1. le **attività divulgative e promozionali** della nuova convenzione quadro da parte delle Province, oltre che dei diversi stakeholders coinvolti ha stimolato l'utilizzo di tale strumento. Le iniziative sono state diverse **tavoli territoriali** con le associazioni di Categoria, **adesione della Provincia ad alcune progettualità** promosse dagli enti partner legati a progetti finanziati dalla Fondazione Cariplo, attività del **Promotore 68, siti istituzionali, social community e webinar** informativi, **convegni, conferenze stampa**;
2. la **conoscenza puntuale dello strumento** ha permesso, da parte delle aziende, una valutazione economicamente vantaggiosa costi/benefici anche in relazione alla tematica della **responsabilità sociale d'impresa** e delle azioni di marketing connesse (**commessa d'interesse generale della provincia di Varese**);
3. **l'adozione del nuovo modello regionale** di convenzione art 14 ed il **raggiungimento degli obiettivi** che si erano previsti con le modifiche apportate con ricadute positive sulle imprese, cooperative e persone, in particolare:

item convenzione	Obiettivo raggiunto
	Maggiore garanzia di solidità della cooperativa
requisiti delle cooperative tipo b	Ampliamento delle possibilità di attuazione dell'art.14 Facilitazione della rete e sviluppo territoriale Accrescimento delle competenze delle cooperative di tipo B e diversificazione dei servizi attivati.
imprese committenti	Ampliamento della platea dei datori di lavoro

	<p>Incentivazione dell'utilizzo dell'Art.14 come leva ai fini dell'ottemperanza degli obblighi</p> <p>Maggiore garanzia di solidità dell'azienda</p> <p>Facilitazione della rete, sviluppo territoriale e della cultura d'impresa inclusiva</p> <p>Inclusione di un maggior numero di persone disabili e una maggiore elasticità nella gestione dell'istituto</p>
soggetti destinatari	<p>Omogenizzazione di parametri e criteri</p> <p>Facilitazione d'inclusione di persone con particolari difficoltà di inserimento lavorativo,</p> <p>Superamento dei casi di possibile rigidità del criterio delle "fasce d'aiuto" attraverso il ricorso al Comitato Tecnico;</p> <p>Facilitazione della transizione della persona disabile, con competenze accresciute, verso nuove imprese</p> <p>Valorizzazione delle competenze manifeste lavorative dei candidati opportunamente selezionati</p> <p>Rimodulazione del percorso intrapreso dalla persona attraverso una presa in carico integrata</p>
regole di computo	<p>Ampliamento della tutela del lavoratore</p> <p>Agevolazione dell'inserimento dei disabili psichici e dei casi più difficili</p> <p>Attuazione di regole di computo "generose" (ampliamento significativo della percentuale della quota di riserva assolvibile) che risultano "vincenti" per tutti gli interlocutori dell'istituto</p>
durata delle convenzioni	<p>Omogenizzazione dei criteri che ha agevolato un percorso di accompagnamento proficuo della persona nel contesto lavorativo</p> <p>Ampliamento della solidità nel rapporto di collaborazione fra azienda committente e cooperativa sociale che giustifica anche l'eventuale attivazione della cooperativa su nuovi rami d'impresa.</p>
valore unitario della commessa	<p>Omogenizzazione di parametri e criteri equi, trasparenti e concordati tra i sottoscrittori a garanzia di una corretta retribuzione del singolo lavoratore.</p>
limite di copertura delle convenzioni	<p>Omogenizzazione di parametri e criteri</p>

	Ampliamento dell'utilizzo della convezione ex art.14 anche per aziende di piccola dimensione e senza obblighi associativi
	Riduzione delle quote di esonero a favore delle assunzioni
tutoraggio	Facilitazione dell'inserimento dei disabili psichici e dei casi più difficili
Trattamento retributivo	Ampliamento della tutela del lavoratore

4. il **raccordo tra le istanze delle imprese, delle cooperative e delle persone con disabilità**: L'indagine ha reso evidente come la Convenzione art.14 sia un ottimo strumento per far sì che il mondo datoriale e il mondo della disabilità si possano avvicinare attraverso l'accompagnamento ed il supporto della cooperazione.

Da un lato le convenzioni hanno coinvolto una fascia di **persone con disabilità** che ha difficoltà ad integrarsi nel mercato del lavoro ordinario, per i quali un lavoro integrato in azienda risulterebbe poco realistico e a volte addirittura dannoso.

Tali persone necessitano, in via temporanea o permanente, di un contesto protetto per trovare una propria dimensione di autonomia personale oltre alla possibilità di acquisire competenze specifiche rispetto alla mansione affidata oltre che assumere "dignità personale" con lo status di lavoratore. L'assistenza e il tutoraggio forniti dalla cooperativa hanno permesso un monitoraggio costante dell'andamento del lavoro ed, eventualmente, la pronta ridefinizione del carico di lavoro e delle mansioni.

Dall'altro ha permesso alle **imprese**, in particolare di medio grandi dimensioni, sia di raggiungere l'ottemperanza agli obblighi esternalizzando una parte dell'attività e dei rapporti di lavoro a fronte di un esborso economico relativamente vantaggioso che, ai responsabili, di avvicinarsi maggiormente alla tematica della disabilità intesa non più come un ostacolo ma come una risorsa. La possibilità di collocare la persona giusta al posto giusto ha determinato, infatti, la possibilità di considerare la stessa come produttiva a tutti gli effetti.

L'innalzamento di commesse da parte delle aziende ha permesso **alle cooperative sociali** non solo di espletare la propria mission, ma anche di ampliare i propri spazi di business, (lavoro agile, digitalizzazione, progetti green e sostenibili...), ed essere fornitori di servizi maggiormente versatili.

Il **soddisfacimento delle reciproche istanze** è stato più proficuo quando il raccordo tra Cooperativa e Azienda è stato agile e le parti hanno collaborato in modo sinergico, sia in fase di inserimento ma anche di supporto e tutoraggio della Persona. Quando ciò è avvenuto i percorsi sono stati effettivamente tarati "ad personam", garantendo un inserimento "protetto" che tutela il lavoratore e garantisce una maggior tenuta e continuità nel lavoro.

Da quanto rilevato il gradimento sia delle imprese che delle cooperative per l'istituto è stato elevato. Il territorio ha risposto positivamente alla necessità di avviare la convenzione art.14 quale strumento di valorizzazione del territorio e delle realtà appartenenti.

Sicuramente l'inserimento lavorativo di una persona con disabilità "filtrato" da un'esternalizzazione gestita da operatori competenti intimorisce meno di un inserimento

diretto e integrato tipico della convenzione art.11. Inoltre, la diversificazione delle commesse proposte dalle realtà del privato sociale in risposta alle reali esigenze delle aziende, ha reso lo strumento più appetibile anche da un punto di vista commerciale.

Lo strumento delle Convenzioni, in generale, rappresenta un'importante opportunità per agevolare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Le convenzioni art. 11 sono da considerarsi "lo standard" per la programmazione dell'integrazione lavorativa, ma non tutti i lavoratori con disabilità hanno però le caratteristiche per "tollerare" il contesto organizzativo aziendale, convenzione art. 14 sembra garantire maggior stabilità al rapporto considerando l'assistenza continua prestata dalla cooperativa, che l'azienda può facilmente coinvolgere essendo sempre attivo un appalto.

Quindi entrambi gli strumenti, quando sono ben applicati e ben monitorati, favoriscono la stabilizzazione dell'occupazione, semplicemente occupano fasce di persone con disabilità con caratteristiche, esigenze e fragilità differenti: la convenzione art.11 intercetta persone "maggiormente strutturate" e pronte per un inserimento integrato, la convenzione art.14 persone più fragili, comunque soggetto al rinnovo delle commesse di lavoro. Una variabile che intercetta entrambi gli strumenti e che aumenta la possibilità di stabilizzazione dell'occupazione, che nel 2021 per la convenzione art.14 è stato più dell'85%, è un costante scambio e interfaccia tra l'azienda e chi segue i percorsi dei lavoratori con disabilità. Altro elemento che incide sulla stabilizzazione dell'occupazione, e che è trasversale agli istituti, è il livello di sensibilizzazione e di conoscenza da parte dell'azienda delle tematiche connesse alla disabilità e all'inclusione sociale in senso lato.

Infine, da quanto emerso dal monitoraggio rivolto ai referenti provinciali, si sottopongono all'attenzione dei policy makers alcuni elementi chiave attraverso i quali la nuova convenzione potrebbe essere potenziata e consolidata:

1. istituzione di un **osservatorio specifico** relativo alle convenzioni art 14 in grado di rilevare sia l'aspetto di crescita numerica delle stesse (trend di andamento annuale dello strumento) che la qualità degli interventi promossi all'interno della convenzione stessa. In particolare, sarebbe interessante verificare il numero delle assunzioni effettuate direttamente dalle imprese coinvolte a seguito di chiusura di convenzione;
2. adozione di una **gestione quanto più possibile omogenea e automatizzata** attraverso strumenti informatici aggiornati ed unici della procedura in tutte le province in fase di approvazione e raccolta dei dati e dei moduli utilizzabili per le autodichiarazioni anche attraverso l'adozione di nuovi format specifici in caso di proroga - rinnovo o ampliamento della convenzione art.14 in una logica di alleggerimento amministrativo senza che Aziende e Cooperative, debbano "riformulare" per intero tutta la convenzione art.14;
3. incentivazione di una più stretta **relazione con l'Ispettorato del Lavoro Regionale** per la risoluzione di incertezze interpretative della normativa;
4. centralizzazione della produzione di **materiale informativo/divulgativo e promozionale** sullo strumento (materiale cartaceo, digitale, grafico, video, pillole informative, anche ad uso dei social media);
5. istituzione di un **tavolo di lavoro specifico con i referenti provinciali**:

- a. per un confronto sulle modalità applicative, la condivisione delle problematiche rilevate e lo scambio di buone prassi utili alle cooperative sociali per nuovi rami di attività;
 - b. l'analisi approfondita delle criticità interpretative della normativa e condivisione di indicazioni procedurali omogenee;
 - c. la valutazione normativa, amministrativa e strategica delle criticità attuative riscontrate, [si veda Schema di sintesi aspetti positivi/criticità dell'aggiornamento normativo par.3.2.1, n.d.r.] finalizzata anche alla definizione di proposte di aggiornamento dello schema di convenzione;
6. definizione, creazione e promozione di una **banca dati delle realtà del privato sociale** "ingaggiabili" per le convenzioni art 14, fruibile agevolmente dalle aziende attraverso la **costituzione di una sorta di "white list"** delle cooperative di tipo B a cui possono iscriversi le cooperative che garantiscono determinati criteri di qualità rispetto alla tematica dell'inserimento al lavoro di persone con disabilità;
 7. calendarizzazione di **audit valutativi** attraverso la somministrazione di questionari alle aziende, alle Cooperative ed alle persone coinvolte da parte dei collocamenti mirati provinciali con azioni di sistema specifiche;
 8. incentivazione di **visite in azienda** per valutare l'effettiva attivazione, proseguimento e buona riuscita dei progetti di Convenzione;

Da quanto emerso nel corso delle interviste agli stakeholder coinvolti nel processo di convenzionamento art. 14 appare opportuno sintetizzare qui alcune considerazioni conclusive che sono emerse in maniera trasversale dalle differenti tipologie di soggetti intervistati.

Intanto genericamente occorre valutare la qualità delle risposte.

In linea generale **le risposte sono tutte molto sintetiche e in alcuni casi non approfondite**. Limite questo dato dal questionario ricevuto via mail a cui spesso l'interlocutore non dedica troppo tempo e troppa attenzione.

Le risposte sono sicuramente più strutturate e più consapevoli per le cooperative rispetto a quanto rilevato dalle aziende, a dimostrazione oltre che di una maggior consapevolezza dello strumento anche di una conoscenza tecnica più approfondita e certamente per un **interesse anche commerciale maggiore** verso questo tipo di interventi.

Da quanto invece emerso dalle interviste emergono le seguenti considerazioni di sintesi:

1. **Aumentare la sensibilità delle imprese:** La sensibilità delle imprese sta aumentando anche se ci sono ancora molti casi di imprese che cercano di esternalizzare alle cooperative il problema dell'assunzione dei disabili. Occorre pertanto lavorare sulla sensibilizzazione delle imprese con **azioni mirate di formazione ed informazione**
2. **Sostenere le possibilità occupazionali in azienda:** Secondo quanto affermato vi sono tantissime stabilizzazioni a fine convenzione, presso le cooperative sociali, ma sono molto poche quelle dirette in azienda. Questo identifica un risultato secondario rispetto alla previsione della stabilizzazione in azienda e non consente di coprire le *scoperture previste per legge*. Il risultato è comunque una maggior possibilità di inserimento lavorativo di disabili. Occorre dunque provare ad **accompagnare le persone disabili verso l'assunzione attraverso un potenziamento di incentivi e attività di sostegno del tutor**.

3. **Modificare l'estensione delle convenzioni:** Viene richiesto da tutti gli intervistati una maggior flessibilità per la convenzione. Sia come lavoratori ammessi, che come struttura e funzionamento, che come durata. Occorre valutare se e come proporre alcune possibilità di Allargamento della convenzione a un maggior numero di lavoratori con disabilità, non solo alla fascia 3 e 4, ma a tutti i disabili particolarmente svantaggiati, così come Consentire percorsi di inserimento più lunghi e coincidenti con i contratti stessi. Queste **modifiche potrebbero essere vincolate alla stabilizzazione delle persone all'interno dell'azienda stessa.**
4. **Riduzione del carico burocratico:** Viene richiesto uno snellimento della parte procedurale e sburocratizzazione, che può essere valutata anche alla luce dei nuovi sistemi informativi che si stanno predisponendo di cui le interviste non tenevano traccia. Quello su cui si può lavorare è il tentativo di fornire un'**interpretazione conforme tra le diverse province sul tema delle convenzioni**