



Regione Emilia-Romagna



in collaborazione
con



SERVIZIO DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DI BUONE PRASSI IN MATERIA DI AZIONI INNOVATIVE PER L'INTEGRAZIONE DI SOGGETTI SVANTAGGIATI

REPORT

OTTOBRE 2007

A cura di **CSAPSA**

Leonardo Callegari
Carolina Corrado
Simonetta Donati
Adele Falletti

con **IMPRONTA ETICA**
Silvia Modena
Francesca Zarri
Manuela Zuntini

PREMESSA	1
1 RESPONSABILITA' SOCIALE DI TERRITORIO-BUONE PRASSI INTEGRATIVE ...	2
2 METODOLOGIA DELLA RICERCA	3
3 AZIONI DEGLI ENTI PUBBLICI TERRITORIALI E DELLA COOPERAZIONE SOCIALE.....	4
3.1. RETI LOCALI SOCIALMENTE RESPONSABILI, PARTENARIATI E PATTI TERRITORIALI.....	4
3.1.1 Comune di Faenza.....	4
3.1.2 Patto territoriale di Milano	5
3.1.3 Patto territoriale di Roma	5
3.1.4 Il Progetto AL&AT della Provincia di Alessandria e Asti	6
3.1.5 Il Progetto AGAPE della Provincia di Ravenna	6
3.1.6 Progetto S.O.LE della Provincia di Padova	6
3.1.7 Progetto STREETS Comune di Pescara.....	6
3.2 CLAUSOLE PROMOZIONALI DELLA INCLUSIONE SOCIALE IN APPALTI E PROCEDURE CONTRATTUALI CON LA P. A.	7
3.2.1 Comune di Torino.....	7
3.3 INCENTIVI, SGRAVI, CONTRIBUTIVI, AGEVOLAZIONI ECONOMICHE.....	7
3.3.1 Regione Valle D'Aosta.....	8
3.3.2 Emergo Piano Provincia di Milano per l'occupazione dei disabili (2004)	8
3.3.3 Provincia di Trento	9
3.3.4 Progetto "Inserimento lavorativo.coop – Piccoli sussidi FSE per l'inclusione sociale" Trento	9
3.3.5 "Bell'Impresa" - Progetto nell'ambito delle iniziative delle Commissioni Regionale e - Provinciale per l'emersione del lavoro irregolare - Forlì-Cesena.	10
3.3.6 Sovvenzione globale piccoli sussidi "ESPRIT" /Regione Toscana	10
3.4 PREMI, CERTIFICAZIONI SOCIALI E MARCHI.....	11
3.4.1 Premio "qualità solidale" Provincia di Cuneo.....	11
3.4.2 Progetto Reti in Rete di Monza	12
3.4.3 Premio Impresa Responsabile della Provincia di Torino	12
3.4.4"Marchio di qualità sociale" - Azione prevista dal progetto Equal IT-G-EMI-012 "Modello innovativo di imprenditorialità sociale: diverse imprese per diverse abilità" 2003-2005 – Rimini	13
3.4.5"Marchio di qualità regionale"- Azione prevista dal progetto dell'Istituto per il Lavoro (IpL) dell'Emilia Romagna- RER 03/2095	13
3.5 INFORMAZIONE / SENSIBILIZZAZIONE AZIENDALE	13
3.5.1 Progetto Milord Provincia di Milano	14
3.5.2 Arci Toscana 2006.....	14
3.6 SUPPORTI ALL'IMPRENDITORIALITA' SOCIALE ED ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO MIRATO.....	14
3.6.1 Progetto SOLARIS della Regione Friuli Venezia Giulia	15

3.6.2 Progetto Linkage	15
3.6.3 Progetto JOBKANAAL	15
3.6.4 Progetto LINCS	16
4 AZIONI PROMOSSE DALLE IMPRESE	16
4.1 RETI LOCALI SOCIALMENTE RESPONSABILI, PARTENARIATI E PATTI TERRITORIALI	17
4.1.1 Progetto READY FOR WORK.....	17
4.2 PREMI, CERTIFICAZIONI SOCIALI E MARCHI.....	17
4.2.1 Premio Sodalitas	17
4.2.2 CNA impresa sensibile	18
4.3 SUPPORTI ALL'IMPRENDITORIALITA' SOCIALE ED ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO MIRATO	18
4.3.1 Protocollo HERA/consorzi di cooperative.....	19
4.3.2 Il Borsino NORDICONAD.....	19
4.3.3 Progetto di integrazione professionale BTICINO.....	19
4.3.4 Progetto DAIA – Diversamente Abile In Azienda	20
4.3.5 Progetto TELECOM “Telelavoro Info12 a San Vittore”	20
5 LE AZIONI INNOVATIVE NELL'AMBITO DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA	21
5.1 “ET-Esperienze di Transizione” - Progetto inserito all’interno dell’iniziativa comunitaria EQUAL - Provincia di Bologna	21
5.2 “LaboratorioSamoggia: una terra accogliente e socialmente responsabile” - Progetto all’interno dell’iniziativa comunitaria EQUAL - Comunità Montana Unione dei Comuni “Valle del Samoggia”	22
5.3 Progetto “Territori di Pianura Socialmente Responsabili” - Tavolo interistituzionale per il lavoro del Distretto di Bologna Est.....	22
5.4 Progetto “Responsabilità Sociale di Territorio per l’inclusione lavorativa delle persone svantaggiate” - Tavolo interistituzionale per le buone pratiche di inserimento lavorativo del Distretto di Porretta Terme	23
5.5 “Una proposta per il lavoro di persone over 45”- Progetto Aster-Provincia di Bologna denominato A.T.T.O.R.I. -Assistenza Tecnica Territoriale per l’Orientamento attraverso reti Interistituzionali-Centro Provinciale per l’Impiego di Zola Predosa	24
6 CONSIDERAZIONI FINALI E PROPOSTE	25
7 ALLEGATI: Schede di rilevazione buone prassi	27
7.1 AZIONI DEGLI ENTI PUBBLICI TERRITORIALI E DELLA COOPERAZIONE SOCIALE.....	27
7.1.1 RETI LOCALI SOCIALMENTE RESPONSABILI, PARTENARIATI E PATTI TERRITORIALI	27
Scheda 1 Comune di Faenza: territorio socialmente responsabile.....	27
Scheda 2 Comune di Milano: patto territoriale	28
Scheda 3 Comune di Roma: patto territoriale	29
Scheda 4 Provincia di Alessandria: progetto AL & AT	31
Scheda 5 Comune di Ravenna: progetto AGAPE	32
Scheda 6 Provincia di Padova: progetto S.O.LE.....	33

Scheda 7 Comune di Pescara: progetto STREETS	34
7.1.2 CLAUSOLE PROMOZIONALI DELLA INCLUSIONE SOCIALE IN APPALTI E PROCEDURE CONTRATTUALI CON LA P. A.	35
Scheda 8 Comune di Torino: clausole promozionali della inclusione sociale in appalti e procedure contrattuali con la PA	35
7.1.3 INCENTIVI, SGRAVI, CONTRIBUTIVI, AGEVOLAZIONI ECONOMICHE.....	36
Scheda 9 Regione Valle d’Aosta incentivi economici.....	36
Scheda 10 Progetto Emergo EMERGO (Piano Provincia di Milano per l’occupazione dei disabi- li)	37
Scheda 11 Incentivi economici della Provincia di Trento	39
Scheda 12 Trento: Piccoli sussidi FSE per l’inclusione sociale.....	40
Scheda 13 Commissione Reg.le e Prov.le di Forli - Cesena: progetto Bell’impresa	41
Scheda 14 Sovvenzione globale piccoli sussidi “ESPRIT” Regione Toscana.....	42
7.1.4 PREMI, CERTIFICAZIONI SOCIALI E MARCHI.....	44
Scheda 15 Premio Qualita’ Solidale provincia di Cuneo	44
Scheda 16 Monza: progetto Reti in Rete.....	46
Scheda 17 Provincia di Torino: Premio Impresa Responsabile	48
Scheda 18 Rimini: Marchio di qualita’ sociale	49
Scheda 19 IpL Emilia Romagna: Marchio di qualita’ sociale regionale	51
7.1.5 INFORMAZIONE / SENSIBILIZZAZIONE AZIENDALE.....	52
Scheda 20 Progetto Milord Provincia di Bergamo.....	52
Scheda 21 Arci Toscana: progetto Reset	53
7.1.6 SUPPORTI ALL’IMPRENDITORIALITA’ SOCIALE ED ALL’INSERIMENTO LAVORATIVO MIRATO	54
Scheda 22 Progetto Solaris.....	54
Scheda 23 Linkage Programme (Irlanda).....	55
Scheda 24 Progetto Jobkanaal (Belgio)	56
Scheda 25 Progetto Lincs	57
7.2 AZIONI PROMOSSE DALLE IMPRESE	59
7.2.1 RETI LOCALI SOCIALMENTE RESPONSABILI, PARTENARIATI E PATTI TERRITORIALI	59
Scheda 26 Ready for Work (Gran Bretagna).....	59
7.2.2 PREMI, CERTIFICAZIONI SOCIALI E MARCHI.....	61
Scheda 27 Premio Sodalitas	61
Scheda 28 CNA Impresa Sensibile.....	62
7.2.3 SUPPORTI ALL’IMPRENDITORIALITA’ SOCIALE ED ALL’INSERIMENTO LAVORATIVO MIRATO	63
Scheda 29 Protocollo HERA / Consorzi Cooperative.....	63
Scheda 30 Il Borsino Nordiconad	65
Scheda 31 Progetto integrazione professionale BTicino.....	67
Scheda 32 Progetto Daia (Diversamente Abile In Azienda)	68
Scheda 33 Telelavoro Info12 Telecom Italia.....	70

7.3 LE AZIONI INNOVATIVE DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA.....	71
Scheda 34 Et-esperienze di transizione(iniziativa comunitaria Equal II fase).....	71
Scheda 35 LABORATORIOSAMOGGIA: una terra socialmente responsabile	72
Scheda 36 Progetto Territori di Pianura Soc. Responsabili.....	73
Scheda 37 Responsabilità Sociale di Territorio per l'inclusione lavorativa delle persone svantaggiate	74
Scheda 38 Provincia di Bologna: Una proposta per il lavoro di persone over 45.....	75

PREMESSA

Con il termine Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) si vuole indicare un nuovo modo di concepire l'organizzazione aziendale, che considera nella definizione delle strategie, nella declinazione delle politiche e nei comportamenti di gestione quotidiani gli interessi dei propri stakeholder e gli impatti prodotti sia a livello economico, che ambientale e sociale.

La finalità del profitto, le richieste del mercato e le esigenze della produzione si dovrebbero coniugare, in una impresa socialmente responsabile, con l'etica negli affari, lo sviluppo compatibile, la coesione sociale e, quindi, l'inclusione non solo delle risorse umane forti, ma anche di quelle deboli.

Capire come si possa correlare e affrontare il problema, crescente, della integrazione delle persone svantaggiate, con questi nuovi orientamenti aziendali è di nostro primario interesse, avendo a mente che:

* Inclusione sociale è concetto di accoglienza, inserimento, integrazione più ampio della sola occupazione lavorativa, che è senz'altro la più auspicabile forma di inclusione nelle aziende, ma che non esaurisce lo spettro di possibili ambiti, aspetti, azioni esperibili come buone prassi di RSI.

* Con persona svantaggiata si intende un soggetto che ha rilevanti e persistenti difficoltà di ingresso nel mondo del lavoro dovute a deficit e disabilità (certificate o meno come invalidità), a disagi psichici, a situazioni di dipendenza, ecc. associate a condizioni di marginalità/emarginazione sociale.

* Gli ambiti e le azioni riconducibili alla "inclusione sociale di persone svantaggiate" possono essere molteplici, quali, a titolo esemplificativo:

- l'ospitalità formativa (moduli osservativi, stage, tirocini formativi)
- la produzione dedicata (nuclei aziendali / rami d'impresa, commesse di lavoro in favore di cooperative sociali di tipo b)
- l'occupazione realizzata (ad incarico, a c.tto di lavoro dipendente, ecc)
- gli adattamenti organizzativi per favorire l'integrazione lavorativa (flessibilità negli orari di lavoro, riconfigurazione di processi produttivi, adattamenti ergonomici delle postazioni, ecc.)
- il supporto consulenziale e formativo ai tutor aziendali
- il monitoraggio valutativo della qualità delle condizioni lavorative dei lavoratori svantaggiati e non
- i servizi offerti in azienda (supporti economici, agevolazioni per il raggiungimento del posto di lavoro, mensa, ecc.)
- la partecipazione a programmi pubblici di inclusione sociale
- i conferimenti solidaristici
- ecc.

Sono tutte possibilità, attività, scelte aziendali, queste, identificabili come buone prassi di RSI per lo specifico segmento dell'inclusione sociale di persone svantaggiate, che certo equivale a solo una tessera del più ampio mosaico della responsabilità sociale d'impresa, ma che senz'altro ne rappresenta uno degli indicatori più attendibili.

Il lavoro di monitoraggio attualmente in corso cerca di acquisire informazioni utili, in particolare, sulle condizioni e le azioni promozionali, facilitanti, incentivanti buone prassi di RSI, verificando i relativi effetti in termini di efficacia, per avere, preliminarmente, una panoramica di quanto realizzato sul tema oggetto di ricerca e procedere, quindi, ai successivi approfondimenti conoscitivi, con lo scopo di mettere a disposizione delle parti sociali interessate materiale da valutare sotto il profilo del merito e della trasferibilità applicativa.

Una delle condizioni generali che si evidenzia tra le più importanti per l'inclusione di persone svantaggiate è la presenza in una determinata realtà locale di rapporti di collaborazione consolidati tra le parti del sistema di welfare e di politica attiva del lavoro tali da configurare una vera e propria responsabilità sociale di territorio.

RESPONSABILITA' SOCIALE DI TERRITORIO E BUONE PRASSI INTEGRATIVE

Per responsabilità sociale di territorio si può intendere l'orientamento e l'azione svolta da una comunità, con caratteristiche connotative proprie, in favore dello sviluppo compatibile, nel rispetto dell'ambiente e per aumentare la coesione sociale, con particolare riguardo ai suoi membri più svantaggiati, in un contesto geografico delimitato

Presuppone l'esistenza di una cultura e di un tessuto sociale che condivide valori di fondo e principi etici al di sopra delle distinzioni di appartenenza o di schieramento politico, che consente ai soggetti agenti di interagire, di comunicare e di comprendersi, reciprocamente, pur nella dialettica di posizioni e interessi diversi, per addivenire ad accordi ed intese, nell'interesse generale.

Contano le persone, le intenzionalità soggettive, il credito e la reputazione dei singoli, in quanto tali ma anche in rappresentanza di enti, istituzioni, organizzazioni, espressioni aggregative che strutturano la comunità e fanno sistema, parti di un tutto con una sua funzione politica, economica, sociale.

Le parti del sistema - comunità socialmente responsabile hanno nel territorio, nella sua fisionomia ambientale, nella sua cultura, nelle sue opportunità e confini, il loro ancoraggio e ne traggono fondamento, senso, mandato funzionale. Il radicamento sul territorio, nella realtà locale di appartenenza è importante per non disperdere l'investimento, la partecipazione convinta, il credere in ciò che accomuna i soggetti agenti, senza per questo scadere nel particolarismo, nella logica ristretta del campanile, ma tenendo alto lo sguardo verso principi generali e dinamiche globali, che possono essere migliorati da esperienze significative e buone prassi sperimentate localmente.

Un territorio, una comunità, un sistema socialmente responsabile può dare il meglio di sé localmente, su dimensioni padroneggiabili, sia secondo la nozione di senso intersoggettivo che di complessità sistemica, pensando però in termini generali, guardando ad altre esperienze nazionali ed internazionali, confrontandosi con ciò che è altrove, altro da sé, in altri luoghi del mondo, ma che può essere mutuato, trasferito, adattato al proprio contesto.

E' quanto si osserva e si sta cercando di fare con il lavoro di monitoraggio di azioni innovative in tema di inclusione sociale e lavorativa di persone svantaggiate, guardando con particolare interesse alle esperienze che sono frutto di azioni condivise di più attori/parti di un insieme espressione di una realtà locale, cercando di capire come l'iniziativa delle singole parti e soprattutto la loro interazione sinergica crei le condizioni operative per esprimere buone prassi di RSI e produca esiti apprezzabili in termini di efficacia e di impatto migliorativo sulla vita ed il lavoro dei più deboli.

Le dimensioni principali dell'insieme comunità - sistema che può agire ed essere valutato come socialmente responsabile a livello di territorio sono riconducibili al:

-Pubblico (rappresentato da istituzioni quali le Regioni, le Province, i Comuni, le ASL con i relativi Servizi di territorio, i comprensori ed i consorzi di più enti locali, ecc.);

-Privato Sociale (costituito dalle aggregazioni intermedie di società civile, dalle associazioni, dalle fondazioni, dal volontariato e dalla cooperazione sociale);

-Privato (in particolare le imprese profit e le relative associazioni di rappresentanza datoriali).

L'interazione tra queste tre macrodimensioni aumenta in complessità nel momento in cui sono le parti costitutive che devono, internamente alle singole dimensioni e tra una dimensione e l'altra, rapportarsi e raccordarsi, oltre a dovere considerare la, quarta e non ultima, dimensione della soggettività delle persone, nel caso nostro svantaggiate, che devono rimanere interlocutori fundamenta-

li, soggetto agente e parametro di validazione della bontà delle azioni poste in essere dalla comunità-sistema in quanto espressione e presidio di un territorio che vuol essere socialmente responsabile. In ordine all'aspetto della responsabilità sociale che qui più ci interessa, l'inclusione sociale e lavorativa, sono le molte le iniziative censite che cercano di coniugare tra loro nel miglior modo possibile le dimensioni e le parti sopra richiamate.

In prevalenza si tratta di iniziative che fanno leva sul rapporto intercorrente tra ente pubblico, titolare delle funzioni di welfare e di politica attiva del lavoro e organizzazioni di privato sociale, in primis la cooperazione sociale, specie di tipo b, visto il ruolo e l'importanza che riveste per l'integrazione lavorativa delle persone con maggiori difficoltà.

Questo rapporto di collaborazione, ormai storicamente sperimentato, riserva ancora ampi spazi di sviluppo e miglioramento, come dimostrano le esperienze più avanzate di applicazione dell'art. 5 L.381/91 in tema di commesse pubbliche in favore di cooperative sociali che assumono persone svantaggiate, le azioni di sostegno alla creazione ed allo sviluppo della imprenditorialità sociale, l'integrazione associativa delle medesime in consorzi che strutturano relazioni stabili con gli enti locali ed i servizi di territorio per la programmazione concertata e la gestione delle iniziative di inclusione sociale e lavorativa .

Le imprese profit restano, invece, spesso sullo sfondo, vengono considerate per gli adempimenti di legge in materia di inserimento delle persone disabili ex L. 68/99, per i contratti di inserimento o al più per il rapporto di esternalizzazione di commesse alla cooperazione sociale di tipo b ex art 14 Dlgs 276/03 - L. 30/03 (per l'Emilia Romagna secondo art. 22 LR 17/05), ma fundamentalmente rimangono interlocutori esterni al sistema di welfare e loro stesse non si sentono parte della rete di attori deputati al miglioramento delle condizioni sociali della comunità di appartenenza, quando il problema che si pone riguarda l'inclusione delle fasce deboli di lavoratori.

E' su questo versante, però, ai confini e per l'allargamento del tradizionale sistema di welfare, che non può ridursi al solo esclusivo rapporto di pubblico e di privato sociale, con i connessi rischi di cortocircuitazione assistenziale, che cominciano a muoversi le esperienze più innovative, finalizzate a ricomprendere anche le imprese più socialmente responsabili nella programmazione delle politiche attive del lavoro in favore delle persone svantaggiate.

Nei casi significativi che si sono evidenziati in questa prima fase di monitoraggio l'attenzione comincia a volgersi verso una azione promozionale della PA nei confronti delle imprese profit, mediante:

- la creazione di partenariati stabili;
- il coinvolgimento delle associazioni di rappresentanza datoriale e delle singole aziende in patti territoriali sul lavoro;
- l'inserimento di clausole sociali negli appalti e nei contratti con la PA;
- la previsione di incentivi economici, sgravi, agevolazioni per le imprese più collaborative;
- il riconoscimento di premi, marchi, certificazioni per le buone prassi inclusive poste in essere;
- ecc.

Le esperienze più interessanti a questo riguardo paiono essere proprio quelle che riescono a mettere in interazioni reciproca e ad integrare, con la promozione della Pubblica Amministrazione l'imprenditoria privata più eticamente avvertita e la cooperazione sociale, in particolare di tipo b.

Ma vediamo, intanto, l'impostazione metodologica che si è adottata nella ricerca e le azioni promozionali, facilitanti, incentivanti all'oggi censite come maggiormente significative.

2 METODOLOGIA DELLA RICERCA

Le informazioni raccolte relativamente al tema in esame sono state ottenute attraverso la consultazione di materiale disponibile on-line, l'analisi di materiale bibliografico e di ulteriori documenti informativi messi a disposizione dai soggetti coinvolti nei progetti esaminati.

Le azioni di seguito riportate sono state selezionate fra quelle maggiormente rilevanti secondo il criterio della capacità di innovazione generativa di buone prassi di RSI inclusive di persone svantaggiate nelle imprese, in particolare profit, soprattutto al di fuori degli obblighi di legge.

Sono stati considerati *innovativi* quei progetti che prevedono misure del tutto nuove rispetto alle attività realizzate ad oggi in materia, ma anche quelle azioni che sono state sperimentate e implementate in *contesti differenti* e che paiono essere replicabili nell'ambito delle iniziative promozionali, facilitanti, incentivanti l'inclusione sociale nelle aziende. Innovativi possono quindi essere anche progetti implementati in risposta ad obblighi di legge esistenti (L. 68/'99), qualora siano innovative le modalità con cui si favorisce l'adempimento delle prescrizioni normative.

Allo stato attuale della ricerca sono stati selezionati casi di *Buone Prassi* realizzati prevalentemente da Enti pubblici territoriali (regioni, province e comuni) e dalle cooperative sociali, ma anche da imprese private (nazionali ed europee), con la partecipazione delle relative associazioni di categoria, tramite finanziamenti nazionali e di FSE.

3 AZIONI DEGLI ENTI PUBBLICI TERRITORIALI E DELLA COOPERAZIONE SOCIALE

In questa prima fase dell'indagine è emersa la presenza sul territorio nazionale di plurime azioni di sostegno all'inclusione socio-lavorativa di persone svantaggiate. La natura di tali azioni è variegata e vede gli enti pubblici territoriali impegnati, spesso, con il contributo della cooperazione sociale di tipo b, in percorsi tesi a potenziare gli strumenti operativi per facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro delle fasce deboli.

3.1. RETI LOCALI SOCIALMENTE RESPONSABILI, PARTENARIATI E PATTI TERRITORIALI

Nelle esperienze di seguito riportate l'elemento comune è il tentativo di costruire reti stabili, che rendano possibile e agevole la comunicazione fra i sistemi, che a vario titolo si confrontano con il problema dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Il bisogno, posto a monte, sembra quello di giungere ad una definizione condivisa delle strategie da mettere in campo per trovare congiuntamente strumenti operativamente validi e per potenziare gli inserimenti lavorativi di persone svantaggiate. Le esperienze riportate, pur nelle differenze di impostazione generale e degli strumenti adottati, evidenziano che il potenziamento degli inserimenti lavorativi di persone svantaggiate passa necessariamente attraverso la costruzione di un cammino condiviso fra tutte le realtà coinvolte: Istituzioni Pubbliche, Associazioni datoriali, Organizzazioni Non Profit, Aziende.

E' importante sottolineare che in alcune esperienze, è l'Ente Pubblico preposto, a farsi promotore di iniziative tese a facilitare il contatto e la comunicazione fra le realtà aziendali e le organizzazioni non profit, che rappresentano, in questo contesto, i "testimoni significativi" del mondo dello svantaggio e i soggetti operanti la mediazione fra le aziende e le persone svantaggiate. Le iniziative, sia di natura comunitaria, collocate in progetti di più ampio respiro internazionale, sia di natura locale, si pongono come obiettivo la costruzione di canali e linguaggi che facilitino le connessioni con le realtà aziendali del territorio.

3.1.1 Comune di Faenza

Nel luglio del 2006, il Consiglio comunale di Faenza ha avviato il percorso per qualificare Faenza come territorio socialmente responsabile. Il concetto di territorio socialmente responsabile (TSR) può essere definito come l'integrazione volontaria da parte delle autorità locali di preoccupazioni

sociali, economiche, culturali ed ambientali, nelle proprie attività di gestione del territorio e nelle proprie relazioni con i diversi portatori di interessi locali, che vada oltre i limiti previsti dalle leggi. Tra gli obiettivi trasversali di un territorio socialmente responsabile, Faenza persegue l'obiettivo dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e, da un punto di vista sociale più generale, intende superare qualsiasi forma di emarginazione.

3.1.2 Patto territoriale di Milano

Il Patto territoriale di Milano (anno 2000) prevedeva la creazione di nuovi posti di lavoro attraverso la presentazione di progetti specifici da parte dei datori di lavoro alla "commissione di concertazione" (di cui fanno parte tutti i firmatari del patto, cioè le associazioni di categoria, i sindacati - esclusa la CGIL-, le maggiori organizzazioni della cooperazione).

Il patto implicava l'uso di un piano di formazione finalizzato parzialmente alla stabilizzazione del rapporto di lavoro.

La negoziazione dell'accordo estendeva il ricorso a forme contrattuali flessibili e al contratto a tempo determinato in base a criteri definiti.

Le richieste aziendali hanno riguardato 627 lavoratori extracomunitari, 342 persone con più di 40 anni e 12 persone in condizioni di disagio psico-sociale. I progetti hanno previsto per 521 lavoratori un breve addestramento a carico dell'azienda e per i rimanenti 460 una formazione iniziale finanziata dal Fondo Sociale Europeo o dal piano di formazione professionale provinciale e regionale.

3.1.3 Patto territoriale di Roma

Le parti firmatarie del protocollo di intesa (anno 2004) per l'inserimento lavorativo delle persone in condizione di svantaggio, sono: Provincia di Roma, alcuni CPI, alcuni comuni del territorio di Roma nord e le Ausl di Roma; le Associazioni di Categoria più rappresentative; alcune aziende del territorio e i Sindacati (CGIL, CSL).

Tale patto nasce con l'obiettivo di favorire l'inserimento socio-lavorativo di persone svantaggiate, costruendo una stabile rete territoriale.

Uno degli effetti del patto è stato l'approvazione nel 2006 di un regolamento ("azioni di sostegno per l'integrazione socio-lavorativa delle persone con disabilità o in condizioni di svantaggio del distretto AUSL/RM").

Le misure di sostegno previste sono :

- Borsa di formazione lavoro,
- Borsa di tirocinio sociale in contesto lavorativo.

Il finanziamento erogato attraverso l'istituzione di un fondo proviene dalle Amministrazioni comunali, le quali provvedono all'attivazione di tali misure all'interno dell'ente o delle altre realtà firmatarie del presente protocollo d'intesa.

I tirocini hanno in media una durata di 2-3 anni. Le aziende spesso si rendono disponibili all'erogazione dell'incentivo economico al beneficiario e nella maggior parte dei casi all'assunzione.

3.1.4 Il Progetto AL&AT della Provincia di Alessandria e Asti

E' stato ideato e realizzato nel periodo maggio 2002-marzo 2005 con l'obiettivo di creare una rete composta da una pluralità di soggetti sia pubblici che privati con competenze diverse nel campo del lavoro e dei servizi sociali, capaci di lavorare in costante collegamento per studiare e sperimentare risposte innovative alle varie emergenze occupazionali delle fasce deboli della popolazione. I modelli innovativi di intervento hanno come canale preferenziale di sperimentazione il settore del Turismo Sociale e come luogo potenziale di realizzazione le stazioni impresenziate messe a disposizione dalla rete ferroviaria italiana.

L'inserimento in tirocinio formativo delle fasce deboli individuate, ha consentito una ricaduta diretta sui beneficiari finali dell'intervento in termini di crescita personale e professionale.

La scelta delle realtà aziendali ha privilegiato le cooperative sociali di tipo B, partner dell'iniziativa e le aziende attive nei settori individuati nella progettazione locale.

3.1.5 Il Progetto AGAPE della Provincia di Ravenna

E' il progetto per lo sviluppo del sociale e dell'impresa, promosso dalla Cooperazione sociale della provincia di Ravenna, finanziato con fondi pubblici gestiti ed erogati dalla regione Emilia Romagna, all'interno dell'iniziativa comunitaria Equal 2004-2006.

Esso si propone, nel periodo giugno 2005/giugno 2008, il rafforzamento delle Imprese Sociali e l'avvio di Partnership Territoriali di sviluppo socio economico (profit, non profit, amministrazioni locali) per l'aumento dell'inclusione sociale delle fasce deboli attraverso la piena e buona occupazione e per la diffusione di buone prassi finalizzate allo sviluppo dei "Territori Socialmente Responsabili".

In particolare si propone di:

- Sviluppare la capacità imprenditoriale dell'impresa sociale in termini di organizzazione, specializzazione del management, percorsi di transizione, potenziamento degli strumenti e delle politiche per una partnership con le imprese profit.
- Promuovere un'integrazione stabile tra i sistemi politici e amministrativi locali e i sistemi delle imprese profit e non profit del territorio in una logica di partnership territoriale di sviluppo.
- Creare l'Agenzia per lo sviluppo dell'economia sociale.

Per la realizzazione del progetto è stato costituito un partenariato di sviluppo, al quale hanno partecipato: Legacooperativa Ravenna (con la collaborazione del Consorzio San Vitale, e del consorzio Sistemi) e Confcooperative Ravenna, gli Enti di Formazione Efeso ed Irecoop, la Provincia di Ravenna; gli Enti di Formazione Cefop MCL di Lugo, ed ENGIN; Consorzio Provinciale Formazione professionale di Ravenna; Camera di Commercio di Ravenna; i ricercatori del Consorzio CGM di Brescia; LAICCON.

Nel 2006 nasce il Consorzio Agape che raggruppa le 18 Cooperative Sociali di tipo B della Provincia di Ravenna con l'obiettivo di affiancarsi al progetto per concretizzare gli obiettivi condivisi

3.1.6 Progetto S.O.LE della Provincia di Padova

Il progetto è promosso dall'Unione Europea, Fondo Sociale Europeo, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Provincia di Padova nell'ambito dell'iniziativa europea Equal al fine di sperimentare modalità innovative di intervento per aumentare la sostenibilità nel tempo degli inserimenti lavorativi delle persone svantaggiate. In particolare, destinatari degli interventi sono persone disabili in carico ai servizi di salute mentale e persone con disturbi da uso di sostanze in carico ai SERT, con la possibilità di ampliare i beneficiari comprendendo coloro che rientrano nella definizione di "Svantaggio" di cui alla Legge 381/97.

La realizzazione del progetto prevede il coinvolgimento di Unindustria Padova, Provincia di Padova e Unità Locali Socio-Sanitarie (UU.LL.SS.SS.) e si concreta nell'avviamento di 12 cantieri di lavoro presso alcune aziende della provincia, al fine di individuare gli elementi che possono garantire i maggiori successi all'inclusione. I risultati attesi prevedono il coinvolgimento, entro ottobre 2007, di almeno 120 soggetti svantaggiati, l'entrata in percorsi di inserimento lavorativo del 50% di coloro che concluderanno la fase di orientamento e l'assunzione a fine progetto del 25% di questi ultimi.

3.1.7 Progetto STREETS Comune di Pescara

Il progetto è stato realizzato dal Comune di Pescara nell'ambito dell'iniziativa europea Equal ed è volto alla sperimentazione di percorsi di inserimento lavorativo e sociale di persone svantaggiate (disabili, immigrati, persone con disabilità mentali o fisiche, nomadi, ex-tossicodipendenti, madri in difficoltà, persone senza fissa dimora, minori drop-out). Gli attori implicati formano una rete di oltre 20 enti pubblici e privati, tra i quali: Comune di Pescara, Comune di Roseto, Comune di Pineto, Sound Society Onlus, CGIL Pescara, UGL Pescara, Università di Teramo, Centro servizi volontariato Pescara, Caritas, Synergie Italia, Federazione regionale coltivatori diretti.

Oggetto dell'iniziativa è la sperimentazione di una strategia innovativa per le politiche sociali tramite: passaggio dal welfare al workfare per superare l'assistenzialismo, erogazione di servizi sociali in modo integrato con il servizio di inserimento lavorativo assistito, funzionamento dell'Agenzia di inclusione sociale come Sportello Unico per persone socialmente escluse, mobilitazione di pubblico e privato per favorire la responsabilità sociale di impresa.

3.2 CLAUSOLE PROMOZIONALI DELLA INCLUSIONE SOCIALE IN APPALTI E PROCEDURE CONTRATTUALI CON LA P. A.

L'esperienza del Comune di Torino si colloca tra le iniziative che vedono l'Ente Pubblico farsi promotore diretto di azioni tese a favorire l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Anche in questo caso, osserviamo l'utilizzo del protocollo di intesa, come strumento di raccordo fra le realtà territoriali che a vario titolo si occupano della problematica qui trattata.

Il comune di Torino dal 1995 ha messo in campo una serie di iniziative volte a favorire, attraverso lo strumento delle convenzioni (stipulate in applicazione della L. 381/91) la creazione di nuove opportunità occupazionali per soggetti in situazione di svantaggio.

Nel 1998 è stato deliberato dal Consiglio Comunale di Torino un "regolamento delle procedure contrattuali per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate appartenenti alle fasce deboli". Tale strumento, nel panorama delle iniziative analizzate, appare di natura innovativa, in quanto prevede che in alcune gare d'appalto, si ovvi all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate in misura non inferiore al 25% dei lavoratori occupabili per la realizzazione delle prestazioni.

La valutazione successiva, alla messa in campo di tale strumento, realizzata da vari osservatori, evidenzia il potenziamento del numero degli inserimenti lavorativi e un riconoscimento forte del ruolo delle cooperative di tipo B sul territorio torinese.

3.2.1 Comune di Torino

Ha formalizzato un "regolamento delle procedure contrattuali per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate o appartenenti alle fasce deboli della popolazione", presso coop. di tipo B o imprese profit.

Nel 1996 è stato stipulato un Protocollo d'Intesa tra la Città, il Comune, le A.S.L. e le Associazioni della cooperazione sociale.

La città di Torino al fine di realizzare l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate o appartenenti alle fasce deboli del mercato del lavoro, si è dotata di tre strumenti:

- contratti per il servizio di inserimento lavorativo;
- convenzioni con cooperative sociali ai sensi dell'art.5 , comma 1, Legge 381/91;
- contratti di cui all'art. 5 (comma 4) L.381/91.

Il comune ha previsto un monitoraggio annuale degli inserimenti lavorativi all'interno delle Coop. B e imprese profit e l'istituzione di una serie di confronti e verifiche con le organizzazioni di rappresentanza coinvolte.

Nel 1999 sono stati assunti in cooperative di tipo B 403 lavoratori svantaggiati, 31 dei quali si sono dimessi in corso d'anno. Le imprese profit non hanno avuto un ruolo forte come si auspicava.

3.3 INCENTIVI, SGRAVI, CONTRIBUTIVI, AGEVOLAZIONI ECONOMICHE

Le iniziative esaminate sono proposte o attuate da enti locali e Servizi per l'Impiego, per facilitare l'inclusione delle persone che per diversi motivi incontrano difficoltà nell'accedere al mondo del lavoro.

Si tratta principalmente di dispositivi che, attraverso una griglia di criteri, permettono di erogare finanziamenti alle imprese che accolgono persone a rischio di esclusione lavorativa. In alcuni casi le

persone vengono supportate con voucher miranti a facilitare l'accesso a servizi di orientamento o a finanziamenti atti a facilitarne l'entrata in cooperative.

Nel primo caso la premessa di tali interventi può essere ricercata nel riconoscimento all'impresa di un compensativo economico per la ridotta produttività della persona accolta e per lo sforzo organizzativo nell'integrarla nella propria struttura. I finanziamenti ai singoli sono invece limitati a permettere loro di accedere a servizi specialistici o ad associarsi a imprese cooperative.

Gli enti locali che hanno attivato da tempo le iniziative più significative sono la Regione Valle D'Aosta e la Provincia di Trento.

Si può, forse, ritenere che la possibilità di realizzazione di iniziative finanziariamente impegnative in questo caso sia facilitata oltre che dalla sensibilità verso i problemi dell'inclusione e dalla capacità organizzativa necessaria, anche dalla disponibilità finanziaria delle regioni a statuto speciale.

Le iniziative vedono l'incentivazione solamente delle imprese che assumono a tempo indeterminato o determinato per un lungo periodo, non prendendo in esame altre situazioni di inclusione quali il tirocinio e le assunzioni con tipologie diverse di contratto.

Vi sono dispositivi in cui all'impresa è corrisposto un incentivo percentuale al costo del lavoro sostenuto, spalmandolo su più anni, monitorando e sostenendo più continuativamente il percorso lavorativo della persona assunta. Nella maggior parte dei casi si intende corrispondere una cifra una tantum al momento dell'assunzione.

In questo caso l'impegno finanziario è senz'altro inferiore.

Le griglie dei criteri per la corresponsione degli incentivi vedono una gradualità degli importi proporzionata alla durata del contratto e al genere della persona assunta.

3.3.1 Regione Valle D'Aosta

La regione Valle D'Aosta per facilitare l'inclusione lavorativa di persone disabili o svantaggiate eroga incentivi economici a titolo di contributo e a copertura della "mancata produttività".

A) l'erogazione di incentivi economici ad imprese profit sottende:

l'assunzione di persone svantaggiate segnalate dai competenti servizi socio sanitari:

- assunzione a tempo indeterminato (50% costo del lavoro per 2 anni);
- assunzione a tempo determinato (30% costo del lavoro per 2 anni);
- Premio per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di Euro 3.000, ammontare riproporzionato in caso di part-time;

B) l'assunzione di disabili fisici con invalidità certificata compresa tra il 46% e il 79%:

- assunzione a tempo indeterminato (40% costo del lavoro il primo anno, il 30% il secondo e il 20% per il terzo);
- assunzione a tempo determinato (25% costo del lavoro per max 24 mesi);
- Premio per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di 3.000 Euro riproporzionato in caso di part-time ,

C) l'assunzione di disabili fisici con invalidità superiore al 79%, disabili psichici con invalidità superiore al 45% e disabili sensoriali con invalidità superiore al 45%:

- assunzione a tempo indeterminato (70% costo del lavoro per il primo anno, 50% per il secondo e il 40% per il terzo);
- assunzione a tempo determinato (50% costo del lavoro per il primo anno, 40% il secondo e il 20% per il terzo);
- Premio per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di 3.000 Euro riproporzionati in caso di part-time.

3.3.2 Emergo Piano Provincia di Milano per l'occupazione dei disabili (2004)

La regione Lombardia con la L.R. n.13/03 ha previsto l'istituzione del fondo Regionale per l'occupazione dei Disabili, con il quale finanzia, sulla base di piani presentati dalle province, iniziative a sostegno dell'inserimento lavorativo delle persone disabili e dei relativi servizi di sostegno. Il Piano Emergo è stato approvato nell'ottobre del 2004 e costituisce un importante strumento di raf-

forzamento delle azioni e dei servizi pubblici per l'inserimento lavorativo mirato dei disabili, offrendo concrete forme di supporto particolarmente a quei datori di lavoro pubblici e privati impegnati a realizzare l'obbligo di assunzione delle persone portatrici di handicap attraverso efficaci programmi di integrazione lavorativa.

Gli enti attuatori possono presentare progetti con modalità "a sportello" fino ad esaurimento dei fondi per l'occupazione dei disabili, al fine di perseguire gli obiettivi che il piano intende attuare (es. "sostenere azioni finalizzate al mantenimento del posto di lavoro" o "azioni finalizzate all'integrazione lavorativa nelle cooperative sociali di tipo B – art.11 c.4, c.5 L. 68/99 e art.12, o "azioni per favorire l'orientamento alla formazione dei più giovani disabili riconoscendo un voucher del valore di 100 euro da ritirare presso il C.I.P. del territorio per un colloquio di orientamento alla formazione presso le strutture accreditate nell'orientamento con competenza nel campo della disabilità). Per facilitare l'inserimento lavorativo del disabile in maniera stabile si è realizzata una campagna di sensibilizzazione dell'opinione pubblica e tra le iniziative realizzate, si riportano due spot televisivi che hanno ricevuto un premio.

Alla data del 14 novembre 2005 sono stati approvati 97 progetti per contrastare i rischi dell'esclusione sociale e dell'emarginazione di persone disabili.

3.3.3 Provincia di Trento

Al fine di promuovere l'inserimento lavorativo di soggetti disabili e soggetti a rischio di esclusione sociale presso imprese private, la Provincia di Trento concede incentivi economici all'assunzione di soggetti con disabilità o svantaggio. Le categorie individuate sono le seguenti: soggetti appartenenti a fasce deboli del mercato del lavoro, soggetti disabili ai sensi della Legge 68/1999, soggetti deboli a rischio di esclusione sociale.

Gli incentivi hanno la natura di finanziamenti a fondo perduto per ogni soggetto assunto a tempo indeterminato. Il contributo è a fondo perduto e varia da un ammontare minimo di €7.000,00 ad un massimo di € 15.000,00 in base al sesso e alla categoria d'appartenenza del lavoratore assunto ed è erogato al datore di lavoro nell'arco di due anni.

3.3.4 Progetto "Inserimento lavorativo– Piccoli sussidi FSE per l'inclusione sociale" - Trento

Il progetto, della Provincia Autonoma di Trento, è stato finanziato nell'ambito della Sovvenzione Globale del Fondo Sociale Europeo 2004-2005 per favorire l'integrazione lavorativa di soggetti svantaggiati secondo L. 381/91 tramite, in particolare, la cooperazione sociale di tipo b.

La gestione è avvenuta tramite OICOT (Organismo Intermediario Cooperativo Trentino), costituito da Federazione Trentina delle Cooperative, Promocoop Trentina SPA, fondazione Trentina per il Volontariato Sociale, Con.Solida, Cooperfidi, Formazione-Lavoro, in rapporto con l'Agenzia del Lavoro di Trento, con emanazione di bandi trimestrali, sulle tre linee di azione previste:

-la prima, di sostegno agli investimenti delle organizzazioni di no profit che hanno tra le proprie finalità la lotta alla emarginazione attraverso l'inclusione sociale e lavorativa di soggetti svantaggiati, mediante concessione di agevolazioni finanziarie sotto forma di "piccoli sussidi", consistenti in una sovvenzione in conto capitale da 10.000 a massimo 50.000 Euro;

-la seconda, di agevolazione all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati in imprese sociali attraverso un sussidio compreso tra 2.000 e 5.000 Euro da erogarsi direttamente alla persona svantaggiata come "dote" finalizzata all'acquisizione dello status di socio all'interno di cooperative sociali o di altre forme di impresa;

-la terza, con la partecipazione al capitale di rischio di organismi del terzo settore e per l'erogazione di prestiti partecipativi per la creazione, il consolidamento e/o lo sviluppo di imprese operanti nel campo dell'inserimento lavorativo e sociale di soggetti svantaggiati.

Nell'arco del biennio interessato dalla Sovvenzione Globale, sono complessivamente 361 i soggetti svantaggiati che hanno beneficiato delle attività progettuali, dei quali 192 di sesso femminile, con la creazione di 30 nuovi posti di lavoro.

3.3.5 “Bell’Impresa” - Progetto nell’ambito delle iniziative della Commissione Regionale e Provinciale per l’emersione del lavoro irregolare - Forlì-Cesena.

Il progetto intende promuovere l’integrazione lavorativa delle persone altrimenti a rischio d’esclusione quali disabili (al di là della quota d’obbligo o assunti da imprese non obbligate), persone svantaggiate, adulti senza lavoro, donne che necessitano di qualificazione, etc...

Si tratta di persone che rischiano di “gravare” sui servizi sociali, ma che, in presenza di un’occupazione possono uscire dal tunnel delle logiche di assistenza.

L’obiettivo pare essere da una parte quello di scambiare l’assistenza in lavoro e dall’altra promuovere misure di conciliazione fra condizioni di lavoro ed esigenza di vita delle persone a rischio d’esclusione.

Si vuole inoltre migliorare il problema della flessibilità degli orari di lavoro.

Il progetto, nelle sue intenzioni, vorrebbe definire un *PACCHETTO DI CONVENIENZA PER LE IMPRESE* da utilizzare in base a una griglia di “valore sociale” delle imprese (rispetto alle politiche del lavoro) con ipotesi di:

- interventi sulla fiscalità locale (ICI, Tasse insegne etc);
- tariffe agevolate per le forniture gestite dagli enti locali o dalle aziende pubbliche multiservizi (acqua, gas, accessi a reti, affissioni etc.);
- condizione di priorità nei processi di valutazione per appalti, forniture, incentivi, contributi, gestione di provvedimenti regionali o nazionali;
- condizioni di priorità per nuovi insediamenti, ristrutturazioni etc.;
- accesso al credito mediato dal pubblico;
- eventuali facilitazioni nei rapporti con INPS, INAIL e DPL (che, in questo caso, dovrebbero essere partner dell’accordo

Gli enti coinvolti direttamente nella progettazione sono: la Provincia di Forlì-Cesena e i Comuni del territorio.

3.3.6 Sovvenzione globale piccoli sussidi “ESPRIT” /Regione Toscana

Progetto “ESPRIT” Sovvenzione globale piccoli sussidi/ Regione Toscana.

Strumento finanziario della programmazione comunitaria, destinato a interventi contro l'emarginazione e l'esclusione sociale dei soggetti più vulnerabili. In particolare mira a realizzare e finanziare progetti volti a migliorare un sistema integrato di servizi destinati alle fasce deboli della società e realizzati da soggetti no profit. In particolare, si punta a favorire la creazione d'impresa e l'autoimpiego, attraverso l'erogazione di contributi, qualificati appunto come “piccoli sussidi”, per offrire servizi reali e incentivi finanziari.

E’ un’iniziativa promossa dalla Regione Toscana e la società cons. a r. l. Esprit. La soc. cons. a r. l. ESPRIT è l’organismo intermediario che ha vinto il bando emesso dalla Regione Toscana per la gestione della Sovvenzione Globale Piccoli sussidi con decreto n.3716 del 27/06/2003. La soc. cons. a r. l. ESPRIT è costituita da: Fondazione Cassa Di Risparmio Di San Miniato - Cisl Toscana - Confcooperative Toscana - Uil Toscana - Agci Della Toscana).

Obiettivi: realizzazione progetti volti alla creazione d'impresa, all'ampliamento di aziende già esistenti e all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

I destinatari sarebbero tutte quelle persone capaci di gestire progetti senza fini di lucro e che abbiano tra le proprie finalità la lotta all'emarginazione attraverso l'inclusione sociale e lavorativa dei soggetti svantaggiati, come le associazioni, le cooperative, le organizzazioni di volontariato, le fondazioni, le ONG, gli enti no profit, il partenariato locale. I beneficiari finali sono individuati in coloro che sono definiti “target del Fondo Sociale Europeo” rispetto alle misure B1, E1 e D3 (tra questi abbiamo individuato Comuni toscani promotori di 49 progetti finanziati ne mese di Marzo 2004).

Su 841 progetti presentati nel centro nord per la prima annualità, ben 566 sono stati finanziati, per una dotazione complessiva superiore ai 30 milioni di euro con un notevole ingresso nel mondo del lavoro di persone appartenenti alle fasce deboli.

La 'Sovvenzione Globale' permette all'amministrazione pubblica di sperimentare forme di compartecipazione diretta con gli operatori economici e sociali del territorio, interessati a realizzare iniziative di sviluppo locale.

La Regione Toscana nell'attuazione del Programma Operativo Regionale FSE Obiettivo 3 2000 – 2006, ha individuato questo strumento per concentrare risorse -Misure B1 - E1 - D3- su un obiettivo di sviluppo locale relativamente al settore dell'economia sociale, valorizzandone la funzione di promozione dell'inserimento lavorativo di categorie svantaggiate attraverso la creazione d'impresa.

3.4 PREMI, CERTIFICAZIONI SOCIALI E MARCHI

Le iniziative esaminate rispondono all'esigenza di riconoscere alle imprese l'impegno dimostrato nell'inclusione lavorativa di persone appartenenti a fasce deboli e di incentivare le scelte imprenditoriali in tale direzione, restituendo un ritorno d'immagine.

I premi, le certificazioni e i marchi non comportano rilevanti impegni finanziari come altri dispositivi d'incentivazione dell'integrazione lavorativa, ma cercano di creare una situazione che per le imprese rappresenti un valore rilevante pur non monetizzabile.

L'importanza e il successo di queste iniziative è rintracciabile nella sua ufficialità e formalità e quindi nel diretto coinvolgimento delle istituzioni pubbliche, oltre che di categoria. Rilievo va poi dato al ruolo dei mass media, diverso a seconda delle dimensioni e caratteristiche delle imprese identificate per l'assegnazione del riconoscimento.

Le iniziative presentate vedono una differenziazione per categorie d'impres e per modalità di inclusione attuata dalle stesse e tutte hanno maggiore, se non esclusiva, attenzione per l'inclusione di persone rientranti nella legge n.68, rispetto a persone appartenenti ad altre fasce deboli.

3.4.1 Premio "qualità solidale" Provincia di Cuneo

E' stato inaugurato la prima volta il 18/01/2000 in coincidenza con l'entrata in vigore della legge 68/'99 all'interno di una iniziativa Equal (Fondo Sociale Europeo) in collaborazione con la Provincia di Cuneo. Il progetto da allora è stato riproposto dalla Provincia di Cuneo perché ritenuto proficuo e utile soprattutto a promuovere l'applicazione della legge '68, che necessitava di un'opera di diffusione nel mondo delle aziende profit. Pertanto si è arrivati fino all'iniziativa del 2005-2006 ed è stata rifinanziata una nuova fase per il 2008. Il premio ha una scadenza annuale ed è considerato uno strumento di valore rispetto alla problematica della sensibilizzazione delle aziende al problema dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Il premio è itinerante, poiché l'evento avviene annualmente in città diverse del territorio provinciale ed è rivolto a tutte le imprese (che vengono selezionate e candidate dagli operatori dei servizi del territorio compreso il DSM, dalle Cooperative Sociali e dai CIP), inizialmente anche enti pubblici (che in adempimento all'art.5 della legge 381 si erano impegnati maggiormente a favorire e promuovere iniziative per migliorare l'inserimento lavorativo delle persone disabili) e cooperative (che hanno realizzato azioni significative nell'ambito dell'applicazione della legge 68/99).

Nel 2005, 30 soggetti hanno ricevuto l'attestato; tra i premiati 19 aziende, 5 cooperative nella sezione "Buone prassi per l'inserimento" e, a 4 aziende sono andati riconoscimenti per assunzioni senza obbligo, mentre a 2 per assunzioni in misura superiore all'obbligo (queste ultime maggiormente meritevoli). Diverse sono le categorie di premi (consistenti principalmente in targhe realizzate in ceramica o legno che sono state realizzate da disabili che frequentano i centri diurni) che vengono consegnati alle aziende contraddistinte nelle azioni di cui sopra in presenza di Mass Media locali.

Diversi sono i soggetti coinvolti e impegnati a consegnare il premio: sono i principali rappresentanti di enti e istituzioni pubbliche e/o di rilevanza pubblica che ricoprono rilevanti cariche istituzionali.

Contestualmente alla premiazione si svolge un seminario su un tema specifico (che varia da anno in anno) connesso all'inserimento lavorativo dei disabili condotto principalmente dalla Provincia (c.i.p. vari) e dal S.I.L..

3.4.2 Progetto Reti in Rete di Monza

Il progetto, finanziato sull'Asse Occupabilità del Programma di iniziativa comunitaria Equal 2003-2005, si è dato come obiettivo generale l'individuazione di forme innovative di intervento per migliorare la possibilità di inserimento professionale delle fasce più deboli della popolazione, tra le quali nuovi sistemi di certificazione sociale delle imprese incentivanti l'inclusione lavorativa.

L'Ente promotore è stato il Comune di Monza, in partenariato con: Comune di Desio, Provincia di Milano, Università degli Studi Milano Bicocca, Agenzia Metodi, AGAM di Monza, Assindustria di Monza e Brianza, Az. Ospedaliera S. Gerardo dei Tintori, Az. Sanitaria Locale Milano 3, Consorzio Sociale CSL.

Tra le diverse azioni, quella più direttamente rivolta alle aziende del territorio entro cui si è mosso il progetto, ha portato alla realizzazione di un sistema di certificazione della "qualità sociale" delle organizzazioni, valutate secondo il contributo che le stesse possono offrire alla integrazione lavorativa delle persone svantaggiate.

Il modello di certificazione predisposto si articola in tre livelli:

- 1-Livello dell'attenzione sociale,
- 2-Livello della qualità sociale,
- 3-Livello dell'eccellenza sociale.

I primi due livelli sono mirati alla certificazione di sistemi di qualità sociale che favoriscano l'inserimento lavorativo delle fasce deboli; il terzo livello aggiunge elementi che si riferiscono ad un concetto più ampio di qualità sociale.

Ogni livello è caratterizzato da requisiti definiti e da specifici indicatori. La certificazione sociale riguarda tre diverse tipologie di organizzazione, per ognuna delle quali sono previsti caratteristiche differenti: imprese profit, imprese sociali, organizzazioni pubbliche- associazioni di rappresentanza.

L'organismo abilitato a riconoscere la certificazione sociale è costituito da due entità:

- un'entità istituzionale, garante dei principi e delle metodologie di attribuzione costituita da: Provincia, un rappresentante dei Comuni, una rappresentanza delle organizzazioni sociali, sindacali, imprenditoriali;
- un'entità tecnica, formata da persone opportunamente qualificate preposta alla valutazione delle organizzazioni che richiedono la certificazione della qualità sociale.

Per le imprese profit soggette alla L. 68/99, il sistema di certificazione sociale prevede il riconoscimento del 2° livello, di qualità sociale, quando la direzione aziendale ha elaborato idee, orientamenti ed un piano per la realizzazione di progetti per l'assolvimento degli obblighi di legge, mentre il livello di eccellenza si raggiunge dando un contributo aggiuntivo agli obblighi di legge e il possesso di certificazioni ISO, etiche, ambientali riconosciute.

Ad oggi l'adozione del processo di certificazione da parte degli enti promotori e la sua applicazione sul territorio non è avvenuta per sopraggiunte diverse priorità istituzionali.

3.4.3 Premio Impresa Responsabile della Provincia di Torino

Al fine di promuovere le realtà produttive che sanno superare la logica del mero raggiungimento dei risultati economici, facendosi carico dello sviluppo locale attraverso l'impegno nei confronti di persone svantaggiate, la Provincia di Torino ha istituito nel 2004 il *Premio Impresa Responsabile*. Tale premio è rivolto a imprese ed enti che abbiano dimostrato una particolare attenzione alla tematica della responsabilità sociale nell'ambito delle politiche di supporto all'inserimento lavorativo di persone disabili. Nel caso in oggetto, si tratta di premiare organizzazioni che hanno deciso di investire nel capitale umano anche andando *oltre ai vincoli* imposti dalla L. 68/99 sulle assunzioni di personale disabile. Non si tratta di incentivo economico, bensì immateriale, in quanto il premio consiste nella consegna di un *attestato* che certifichi l'impegno responsabile delle imprese.

Gli *attori coinvolti* in tale progetto sono Provincia di Torino, C.I.S.A.31- Consorzio Socio-Assistenziale dell'area Carmagnolese, Città di Carmagnola.

Una delle *condizioni* che hanno promosso tale iniziativa è stata la *peculiarità del tessuto socio-economico* carmagnolese, caratterizzato da membri della comunità che sperimentano un forte *senso di appartenenza* basato su relazioni sociali che coinvolgono la totalità della persona, diventando di

per sé fattori operanti di *solidarietà*. Il motore dell'agire individuale e collettivo è spinto da una complessa miscela di "altruismo" e ricerca del "consenso sociale". In simili contesti hanno buone possibilità di successo iniziative che conferiscano prestigio sociale agli imprenditori che decidano di assumere comportamenti socialmente responsabili.

3.4.4 "Marchio di qualità sociale" - Azione prevista dal progetto Equal IT-G-EMI-012 "Modello innovativo di imprenditorialità sociale: diverse imprese per diverse abilità" 2003-2005 – Rimini

La realizzazione dell'azione implica la creazione di un marchio capace di aggiungere ai marchi tradizionali di qualità, una specifica certificazione che attesti al tempo stesso sia l'essere in regola dell'azienda - sia essa profit o non profit - con le normative riguardanti il collocamento mirato, sia la sua qualità sociale. Il risultato prefissato è allora proprio il diffuso utilizzo di un marchio che dia valore aggiunto alle imprese, incentivi il terzo settore e la cooperazione sociale e promuova la cultura della solidarietà valorizzando le imprese che utilizzano risorse umane provenienti dalla popolazione.

La C.C.I.A.A. Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Rimini ha coinvolto Provincia di Rimini, Confcooperative, Legacooperative, Università di Bologna, Facoltà di Scienze della Formazione, Università di Bologna, sede di Rimini, Facoltà di Economia.

3.4.5 "Marchio di qualità regionale"- Azione prevista dal progetto dell'Istituto per il Lavoro (IpL) dell'Emilia Romagna- RER 03/2095

Il progetto intendeva ideare un marchio di qualità sociale per le aziende, valido sul territorio regionale, per promuovere azioni anche di inclusione lavorativa.

In una fase iniziale di progettazione, costituita da un complesso di attività tipicamente di ricerca, si è proceduto alla elaborazione del modello operativo del Marchio, che in una seconda fase è stato sperimentato e validazione. L'attività di ricerca, è stata non solo condivisa, ma co-progettata dalle parti interessate.

3.5 INFORMAZIONE / SENSIBILIZZAZIONE AZIENDALE

Rafforzare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità è quanto si prefiggono l'Arci Toscana e l'Associazione dei disabili bergamaschi, che con il progetto Milord, realizzato nell'ambito del piano provinciale per la disabilità, si sono posti il chiaro obiettivo di diffondere la cultura della disabilità nella società e nel mondo aziendale, andando alla ricerca di inserimenti 'virtuosi' che hanno ampiamente soddisfatto gli obblighi di legge e quelli morali, ma che soprattutto si sono dimostrati un'occasione per il datore di lavoro.

Hanno creato un'ampia collaborazione con le aziende e hanno offerto un supporto concreto, affinché gli inserimenti si rivelassero efficaci e al contempo fossero conosciute e utilizzate tutte le opportunità offerte dalla legge.

Le loro iniziative sono state elaborate partendo dalla convinzione che la ragione per cui alcune aziende avvertono il tema dell'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate ancora solo come un obbligo di legge e lo affrontano con poca partecipazione, sta probabilmente nella scarsa informazione sulle norme e sui servizi esistenti e sulla non conoscenza dei numerosi casi in cui gli inserimenti si sono rivelati positivi sia per il lavoratore sia per l'azienda.

3.5.1 Progetto Milord Provincia di Milano

Milord (acronimo dei termini “amico lavoro” e “disabilità”) ha avuto l’obiettivo di diffondere nelle imprese bergamasche il messaggio che l’inserimento lavorativo dei disabili non è solo un obbligo di legge ma che può diventare un’occasione di sviluppo per le aziende stesse. Partito nel 2005 prevedeva l’invio di materiale informativo a 100 aziende che sono poi state contattate telefonicamente e informate sulle potenzialità delle normative favorevoli all’inserimento lavorativo di disabili. Le aziende che si sono rese più sensibili all’argomento trattato, sono state supportate e monitorate, alcune di esse infine sono state premiate nel programmato convegno finale (tenutosi il 28/02), in cui è stato presentato un report del progetto.

3.5.2 Arci Toscana 2006

Con l’apporto di finanziamenti pubblici l’Arci toscana si sta impegnando in un lavoro di sensibilizzazione all’inserimento lavorativo di persone svantaggiate residenti nella Provincia di Firenze (soprattutto ex-detenuti ed ex tossico-dipendenti) rivolto alle aziende profit del territorio.

L’impegno della Regione Toscana per favorire l’inclusione socio-economica si è tradotto in diverse opportunità di finanziamento per le aziende.

E’ stato di recente organizzato un convegno per raccogliere testimonianze di imprenditori con esperienze di inserimenti socio-lavorativi di persone svantaggiate. Sono state raccontate e valorizzate le esperienze più significative e le ragioni che hanno spinto gli imprenditori a realizzare determinate assunzioni.

L’Arci ha inoltre la gestione di uno *Sportello di mediazione al lavoro* per persone svantaggiate, che ha la funzione di supportare e informare le persone suddette sui tanti percorsi di formazione al lavoro possibili operati tramite gli strumenti del tirocinio osservativo-formativo all’interno di una azienda profit, del colloquio di orientamento, dell’accompagnamento al lavoro ecc.

Mentre alle aziende contattate e sensibili al problema, viene inviato un opuscolo sintetico ed esplicativo su tutte le normative favorevoli all’inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, con l’indicazione dello specifico progetto a cui potrebbero collaborare rendendosi responsabili di una buona azione.

3.6 SUPPORTI ALL’IMPRENDITORIALITA’ SOCIALE ED ALL’INSERIMENTO LAVORATIVO MIRATO

Le esperienze riportate hanno evidenziato meccanismi d’inclusione delle persone svantaggiate realizzati in una logica di workfare, nella quale venivano sollecitate le sinergie fra operatori pubblici e privati.

Alcune esperienze hanno consentito di approfondire le problematiche connesse ad una futura definizione di innovativi e stabili modelli di inserimento lavorativo di persone disabili con particolari difficoltà di integrazione nel ciclo lavorativo ordinario. Tali modelli sono stati anche in grado di esaltare il ruolo della cooperazione sociale non come mero contenitore del disagio, ma quale efficace strumento capace di garantire una crescita personale e professionale volta alla piena integrazione nella vita sociale e lavorativa del disabile.

L’intendimento che accomuna le esperienze è quindi promuovere l’inserimento lavorativo dei disabili potenziando gli strumenti del collocamento mirato attraverso linee di intervento finalizzate a:

- sostegno all’inserimento lavorativo in forma dipendente, autonoma e autoimprenditoriale delle persone disabili;
- promozione di azioni che favoriscano l’inserimento lavorativo e la stabilizzazione nel posto di lavoro dei disabili;
- potenziamento della rete dei servizi di collocamento mirato, socio-assistenziali ed educativi/formativi;
- realizzazione di azioni di sistema.

3.6.1 Progetto SOLARIS della Regione Friuli Venezia Giulia

Il progetto è promosso dall'Unione Europea tramite iniziativa EQUAL e cofinanziato dal Ministero del Lavoro e dalla Regione Friuli Venezia Giulia, con la finalità di promuovere la creazione di impresa da parte di persone in condizioni di svantaggio sociale, in modo da valorizzare le loro risorse e potenzialità. Tra gli attori implicati: IRES F.V.G. - (ente capofila); A.S.S. n. 4 - Azienda per i Servizi Sanitari N. 4 Medio Friuli; Comunità Piergiorgio ONLUS; Associazione IDEA onlus; Cooperativa CRAMARS scarl; Università degli Studi di Udine, Dipartimento di Economia, Società e Territorio; Centro Caritas dell'Arcidiocesi di Udine Onlus; Consorzio Operativo Salute Mentale Udine; FINRECO-Finanziaria Regionale della Cooperazione.

Il progetto prevede servizi di informazione di base nei confronti dei potenziali beneficiari; attivazione di servizi specialistici di accompagnamento della persona verso la realizzazione del proprio progetto personale e lavorativo; orientamento imprenditoriale e tutoring; supporto motivazionale attraverso l'affiancamento di un mentor, ossia di una persona riscattata da una situazione di svantaggio con l'avvio di una attività in proprio; creazione di una rete tra enti pubblici e privati che garantisca l'integrazione dei servizi e degli operatori a supporto dei beneficiari.

3.6.2 Progetto Linkage

Tale azione è un'iniziativa del Ministero della Giustizia, Uguaglianza e Riforma Legislativa della Repubblica di Irlanda per promuovere l'inclusione lavorativa e sociale di detenuti prossimi alla scarcerazione, così da prevenire le condizioni di disoccupazione e marginalizzazione che solitamente caratterizzano la loro vita al termine della detenzione. La realizzazione del progetto coinvolge, oltre al Ministero, i servizi sociali e gli uffici preposti alla vigilanza dei detenuti in libertà vigilata.

Il progetto Linkage prevede l'assegnazione di specifici funzionari (Training and Employment Officers) alle attività d'inserimento dei detenuti in libertà vigilata in percorsi di formazione professionale, istruzione superiore, impiego presso programmi di "lavoro socialmente utile" per la comunità oppure presso aziende private. I detenuti da inserire nel programma sono inizialmente segnalati dagli uffici incaricati della loro sorveglianza e dagli assistenti sociali.

Risultati: dall'avvio del programma nel 2000 fino a marzo 2006, 4.133 richieste sono state fatte per il programma; di queste, 3.011 si sono trasformate in casi di inserimento in azienda, dei quali quasi il 50% sono assunzioni a tempo indeterminato; il programma aiuta a sviluppare un percorso autonomo di carriera lavorativa, promuove l'indipendenza e facilita l'integrazione sia nell'ambiente di lavoro sia nella comunità; le imprese coinvolte ottengono accesso ad un importante bacino di forza lavoro, riescono a rispondere alle loro esigenze di reclutamento del personale tramite un servizio gratuito e ricevono supporto continuo anche dopo l'assunzione; risparmio per la spesa pubblica: il costo dei servizi di formazione e inserimento lavorativo del Linkage Programme ammonta a 993€ all'anno per ogni ex-detenuto, mentre il costo di mantenere una persona in prigione è di 84.000€

3.6.3 Progetto JOBKANAAL

Iniziativa della VOKA-camera di commercio e industria delle Fiandre (Belgio) volta a favorire l'incontro tra imprese che cercano personale competente e motivato e soggetti svantaggiati con difficoltà nel trovare un impiego. Il progetto è stato lanciato per raggiungere gli obiettivi stabiliti dal "Pact of Vilvoorde" e dalla "Lissabon Convention", che menzionano il raggiungimento di una percentuale di attività lavorativa dei soggetti svantaggiati pari al 70%.

Voka offre servizi di intermediazione tra imprese e candidati appartenenti ai gruppi target (disabili, stranieri, anziani) attraverso "consulenti del lavoro" (tutor dedicati a fornire consulenza e supporto in fase di reclutamento del personale) al fine di favorire l'incontro tra domanda e l'offerta. Vengono effettuate visite presso le imprese per discutere con i responsabili delle risorse umane in merito alla gestione della diversità in azienda (situazione attuale, misure e strumenti possibili). Inoltre, sono offerti alcuni servizi gratuiti, nell'ambito del reclutamento delle risorse umane, alle imprese che si dimostrano attente verso i gruppi target (stranieri, anziani e disabili). Tali servizi includono, ad esempio, la possibilità di pubblicare gratuitamente gli annunci lavorativi per la ricerca di personale.

Sono state riscontrate alcune *difficoltà* in quanto il successo degli interventi previsti dipende dall'impegno reale che le organizzazioni coinvolte nella guida e formazione del gruppo target mettono nell'aiutare i disabili nella loro ricerca di un lavoro. Inoltre, la Camera di Commercio (in quanto organizzazione datoriale) ha faticato a guadagnare la fiducia necessaria per realizzare il progetto. I risultati dell'iniziativa sono comunque positivi: dall'inizio del progetto, più di 2.500 imprese sono state visitate; tali visite sono vitali per sensibilizzare, condividere informazioni e individuare posizioni di lavoro vacanti potenzialmente adeguate per i gruppi target del progetto.

3.6.4 Progetto LINCS

Sperimentazione applicativa dell'art. 14 del DLgs 276/03 attuata attraverso il progetto LINCS (Sviluppo Territoriale ed Inclusione Sociale), coordinato da Italia Lavoro e promosso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Il progetto ha la durata di 24 mesi ed ha avuto inizio il 28 settembre 2004.

Con l'articolo 14 del decreto legislativo 276/2003, in attuazione della legge di riforma del mercato del lavoro, è stato introdotto uno strumento normativo aggiuntivo per l'inserimento lavorativo delle persone in condizioni di svantaggio.

La norma prevede, infatti, che i servizi per l'impiego possano stipulare con i soggetti del mercato del lavoro (associazioni imprenditoriali e sindacati) e con le cooperative sociali di tipo b convenzioni quadro territoriali per il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali da parte delle imprese; in tal modo si vogliono sperimentare meccanismi d'inclusione delle persone svantaggiate attraverso piani individuali, in una logica di workfare, nella quale vengano sollecitate le sinergie fra operatori pubblici e privati, consentendo alle cooperative sociali ulteriori possibilità di sviluppo. Le imprese, in questo modo, possono assolvere l'obbligo di destinare una parte dei posti di lavoro a persone con disabilità. Nel progetto sono state individuate nove amministrazioni provinciali - Cuneo, Milano, Treviso, Belluno, Genova, Roma, Chieti, Sassari e Lecce, con le quali si sta procedendo alla formalizzazione del rapporto di collaborazione e alla definizione dei progetti operativi territoriali. In definitiva, si vuole verificare se la normativa consenta:

- alle persone svantaggiate e, in particolare alle persone con disabilità, di avere maggiori opportunità di inserimento nel mondo del lavoro;
- alle amministrazioni provinciali di realizzare più agevolmente le politiche attive per l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate e delle persone con disabilità;
- alle aziende di avere uno strumento aggiuntivo per l'adempimento dell'obbligo sul collocamento delle persone con disabilità (L.68/99) e di sviluppare azioni di responsabilità sociale;
- alle cooperative sociali di integrazione lavorativa di avere maggiori opportunità di consolidare e sviluppare la loro azione di inclusione delle fasce svantaggiate e delle persone con disabilità.

I destinatari diretti del progetto sono tutti gli attori coinvolti nella stipula e nell'applicazione della convenzione quadro territoriale introdotta dall'articolo 14, ossia: Amministrazioni provinciali; Servizi per l'impiego; Cooperative sociali e loro consorzi; Aziende e loro associazioni; Organizzazione sindacali.

4 AZIONI PROMOSSE DALLE IMPRESE

Anche sul versante delle imprese, seppur in misura contenuta, si possono annoverare iniziative riconducibili a buone prassi di RSI che evidenzino una propensione positiva di alcune grandi aziende o di associazioni di rappresentanza datoriale a farsi parte attiva nell'inclusione di soggetti deboli.

Nella ricognizione effettuata è emerso il ruolo promozionale svolto da attori del privato for profit nella:

- creazione di partnership impegnate nella gestione di programmi di inclusione sociale;

- istituzione di premi e certificazioni che potessero dare pubblica evidenza a comportamenti imprenditoriali socialmente responsabili;
- collaborazione offerta alla cooperazione sociale per favorirne il consolidamento, lo sviluppo e di conseguenza il perseguimento della mission integrativa mediante l'impiego occupazionale presso queste realtà di persone svantaggiate.

4.1 RETI LOCALI SOCIALMENTE RESPONSABILI, PARTENARIATI E PATTI TERRITORIALI

4.1.1 Progetto READY FOR WORK

Tale programma è stato sviluppato da Business Action on Homelessness (BAOH), una partnership tra imprese, enti di assistenza per senzatetto e Governo e inizialmente implementato dalla catena inglese di distribuzione Marks & Spencer, azienda con una consolidata politica di responsabilità sociale e impegno verso la comunità.

Il programma si propone di promuovere l'inclusione lavorativa di persone senza fissa dimora, in modo da spezzare il circolo vizioso "no job - no home" che porta dalla disoccupazione alla mancanza di una dimora fissa. Il progetto si articola in diverse fasi:

- identificazione, da parte di organizzazioni assistenziali per senzatetto, dei soggetti definiti "progression ready", che sarebbero pronti per essere integrati in un ambiente di lavoro ma che mancano di fiducia in se stessi e/o che sono disoccupati da molto tempo;
- raccolta di informazioni sulle competenze, esperienze e storie personali di tali soggetti per identificare i soggetti adeguati al programma;
- somministrazione di un brevissimo percorso di formazione (Ready-to-Go) che prepara all'entrata nel mondo del lavoro;
- esperienza lavorativa della durata di 2 settimane presso Marks & Spencer o le altre aziende che hanno aderito al progetto. Durante la permanenza in azienda i candidati sono supportati da un dipendente dell'azienda che funge da "mentore";
- al termine dell'esperienza in azienda, i soggetti che hanno completato il programma ricevono il supporto di BAOH per ulteriori 6 mesi in modo da aiutarli ad inserirsi in altre realtà lavorative.

Nel primo anno di operatività (2002), Marks & Spencer ha coinvolto nel programma Ready for Work quasi 300 senzatetto. Circa un quarto di coloro che hanno completato il programma sono poi stati assunti da Marks & Spencer o da altri datori di lavoro.

Il successo del programma ha portato alla sua realizzazione in tutta la Gran Bretagna ed in Irlanda (su iniziativa di BITC Ireland), fino ad essere operativa in 22 città. In 5 anni di attività, più di 350 imprese e 2.200 senzatetto sono stati coinvolti nel programma. Significativo in termini di integrazione e lotta alla discriminazione è l'elevato livello di gradimento dell'iniziativa da parte dei dipendenti che hanno agito come "mentor"; essi hanno infatti evidenziato un aumento nella motivazione sul posto di lavoro e una maggiore sensibilità verso la problematica sociale dei senzatetto.

4.2 PREMI, CERTIFICAZIONI SOCIALI E MARCHI

4.2.1 Premio Sodalitas

Sodalitas - Associazione per lo Sviluppo dell'Imprenditoria nel Sociale – nasce nel 1995 su iniziativa di Assolombarda (14 imprese e un gruppo di manager, per costruire un ponte tra mondo dell'impresa e no profit).

Il premio Sodalitas rappresenta un riconoscimento alle imprese – grandi o piccole associazioni imprenditoriali- ai distretti industriali che sono concretamente impegnati nel sociale, attraverso lo sviluppo di comportamenti etici e l'applicazione quotidiana di valori dichiarati. Un Premio che si di-

stingue dalle altre iniziative per il suo alto valore sociale, riconosciuto anche dal Presidente della Repubblica, per il crescente consenso e la convinta partecipazione riscontrata in questi anni. Viene indetto ogni anno un bando per premiare le imprese che si sono distinte nella realizzazione di programmi di alto valore sociale.

La Premiazione avverrà per l'anno in corso a MILANO, in occasione del convegno sulla RSI promossa da Sodalitas.

Tra le buone prassi premiate, è emersa lo scorso anno in merito al punto "partnership nella comunità" la TELECOM, che ha vinto un premio proprio per aver realizzato l'inserimento lavorativo di persone detenute in carcere (attraverso il telelavoro sono stati occupati nel Carcere di Rebibbia 60 detenuti e nel Carcere di San Vittore 33 detenuti).

4.2.2 CNA impresa sensibile

Il CNA Nazionale ha realizzato una serie di Azioni di sistema relative al piano di lavoro del 2004 coniugando la tematica della RSI con quella dell'inclusione lavorativa di persone svantaggiate.

Impresa Sensibile CNA costituisce l'organismo di emanazione CNA promosso, in primo luogo, in attuazione del Protocollo di intesa tra INAIL e CNA per la promozione di iniziative volte all'inserimento del disabile nella piccola impresa e nell'artigianato.

Il Protocollo considera le opportunità per le piccole imprese e l'artigianato derivanti dalla legge 68 del 1999, basata sull'inserimento mirato del disabile e sulla valorizzazione della sua residua capacità lavorativa. La duttilità, flessibilità e dimensione ridotta delle piccole imprese, nonché il rapporto personale tra imprenditore e lavoratore, possono quindi costituire un laboratorio interessante e proficuo per riconvertire professionalmente il portatore di handicap.

Inoltre l'inserimento è favorito dal sistema delle convenzioni mirate tra impresa e servizi per l'impiego e dall'accesso a specifiche forme di incentivazione contributiva, fiscale e per l'adattamento dei luoghi di lavoro, derivanti dalla legge 68.

Impresa Sensibile si propone inoltre l'obiettivo di favorire l'inserimento di disabili anche nelle aziende non comprese negli obblighi di legge, con meno di quindici dipendenti, che in ogni caso accedono agli incentivi previsti dalla legge.

Il Protocollo di intesa promuove quindi la realizzazione, tramite Impresa Sensibile, di iniziative di orientamento, formazione, costituzione di banche dati, di progetti di abbattimento di barriere architettoniche e di inserimento dei disabili anche attraverso supporti tecnologici. Le iniziative sono destinate inoltre ad accedere alle risorse assegnate dall'INAIL, ai sensi dell'articolo 23 del decreto legislativo n°37 del 2000, ai progetti volti all'inserimento dei disabili nel mercato del lavoro.

Il Protocollo siglato, a questo proposito, prevede l'attivazione da parte della CNA di sportelli telematici e di una apposita banca dati, nonché la promozione di iniziative di orientamento e formazione.

Impresa Sensibile opera in collaborazione costante con l'Onlus ASPHI, Associazione per lo sviluppo di progetti informatici per gli handicappati, nei diversi ambiti di azione possibili e richiesti (dai supporti tecnologici all'attività di formazione). Viene a questo proposito stipulata una convenzione quadro tra la CNA e l'ASPHI, per la definizione completa degli obiettivi e dell'azione comune. La collaborazione consentirà l'avvio di progetti comuni, nonché la diffusione nel sistema CNA di servizi ed iniziative promosse da ASPHI.

4.3 SUPPORTI ALL'IMPRENDITORIALITA' SOCIALE ED ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO MIRATO

4.3.1 Protocollo HERA/consorzi di cooperative

Al fine di definire reciproci impegni tra Hera e rappresentanti regionali di Legacoop e Confcooperative nell'impiego delle cooperative sociali nelle attività non eseguite direttamente da personale Hera, nel 2004 è stato siglato un protocollo di intesa tra tutti i loro rappresentanti. Sulla base di tale

protocollo Hera si impegna a: promuovere la sottoscrizione di convenzioni con i Consorzi di cooperative sociali per l'affidamento diretto agli stessi di servizi ambientali di importo sotto soglia comunitaria; definire condizioni normative ed operative omogenee degli incarichi affidati da Hera; inserire nell'ambito dei bandi di gara per l'affidamento di servizi, di importo sopra soglia comunitaria, alcuni criteri atti a valutare con un punteggio significativo l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (attraverso cooperative sociali di tipo b).

D'altra parte, i Consorzi di cooperative sociale, si impegnano a: garantire l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate residenti nel comune di svolgimento del servizio o appartenenti al distretto sanitario di riferimento; garantire l'osservanza prevista dalla legge o, se superiore, dalle convenzioni sottoscritte delle percentuali di persone disabili o svantaggiate oggetto di inserimento lavorativo; garantire l'assunzione e l'applicazione del CCNL per le persone svantaggiate impiegate; incentivare le cooperative aderenti alla definizione di progetti personalizzati di inserimento lavorativo di persone svantaggiate; promuovere la certificazione di qualità presso le cooperative aderenti.

4.3.2 Il Borsino NORDICONAD

Tale iniziativa è stata promossa dal consorzio NOICON (Organismo intermediario Sovvenzione Globale, Regione E.R.) e dalla cooperativa di dettaglianti Nordiconad con l'obiettivo di favorire la collaborazione tra Nordiconad e le imprese sociali inserite nel sistema (un incubatore per lo sviluppo di azioni di rete tra imprese sociali e stakeholders) dando la possibilità alle imprese sociali di presentare i propri prodotti/servizi per meglio favorire Nordiconad nel processo di identificazione e selezione di potenziali fornitori.

Tale progetto è stato ideato a seguito del riscontro, tra i soci Nordiconad, di una forte predisposizione a diversificare i comportamenti "socialmente responsabili"; ovvero è sembrato emergere il desiderio di uscire da una mera logica di donazione, per aprire un confronto a tutto tondo con la "comunità locale", utilizzando il dialogo con le imprese sociali, come volano di crescita. Si sono inoltre verificate alcune condizioni per lo sviluppo di progetti di rete tra imprese sociali e stakeholders, grazie ad un'azione sperimentale del progetto NOICON che ha portato alla realizzazione del sistema informativo, che raccoglie informazioni su imprese sociali in grado di offrire prodotti e servizi di interesse al sistema economico for profit.

Il *Borsino* si configura come una giornata di incontri tra buyers, titolari di punti vendita, e società di base, cooperative sociali, associazioni e consorzi di cooperative sociali dall'altro. Il Borsino si svolge dunque nella forma di workshop, dove il management di Nordiconad incontra le imprese sociali presenti in Emilia Romagna, disponibili ad offrire prodotti e servizi. Indicativamente, le aree funzionali sulle quali aprire fronti di dialogo sono: area tecnico-logistica, area marketing e comunicazione, area assistenza alla rete di vendita, area manutenzione e personale, area amministrativa.

4.3.3 Progetto di integrazione professionale BTICINO

L'iniziativa è finalizzata da un lato ad integrare giovani con disabilità fisiche o mentali nell'ambiente di lavoro e dall'altro a promuovere la loro indipendenza dalla famiglia di origine e l'acquisizione del controllo sulle loro vite.

Il progetto coinvolge anche il Centro di Formazione Professionale e Inserimento Lavorativo CFPIL) della Provincia di Varese e prevede la predisposizione di un laboratorio, all'interno dello stabilimento di Varese, dove accogliere giovani tirocinanti con disabilità fisiche o mentali e organizzare un corso di formazione mirato al loro inserimento finale nel posto di lavoro. Il corso di formazione ha una durata di 2 anni ed è strutturato in 2 fasi:

- fase iniziale di introduzione del tirocinante nel laboratorio, adeguatamente attrezzato da BTicino a sue spese, per agevolare la graduale integrazione del disabile in un ambiente "protetto" completamente gestito dagli insegnanti del CFPIL;
- fase attiva di integrazione del tirocinante nel processo produttivo aziendale, dove può scoprire la "vera" vita professionale ed interagire con gli altri dipendenti.

Risultati: dal 1987, su 173 tirocinanti che hanno completato la formazione, 145 sono stati assunti da imprese private (di cui 26 da BTicino) o da organizzazioni pubbliche.

4.3.4 Progetto DAIA – Diversamente Abile In Azienda

Tale progetto è stato implementato dall'azienda ABB Italia, con la duplice finalità di favorire l'inserimento di disabili psichici in azienda, creando un modello replicabile per assistere le imprese che intendono favorire l'integrazione di tali persone, e definire criteri comuni di valutazione per misurare l'impatto sull'organizzazione e la motivazione dei dipendenti disabili. L'iniziativa prevede il coinvolgimento di un Comitato tecnico-scientifico che include alcuni stakeholders rilevanti, inclusa la Provincia di Milano.

Il progetto si articola in diverse fasi:

- inserimento lavorativo in azienda di giovani disabili psichici (tra i 18 e 25 anni) in possesso almeno di un diploma di scuola superiore;
- valutazione degli impatti dell'inserimento sull'organizzazione e sul dipendente disabile/rilevazione criticità;
- analisi e definizione di tutte le fasi necessarie alla selezione, formazione, accompagnamento, inserimento e monitoraggio del disabile in azienda;
- definizione dei documenti di ingresso e di uscita, per ogni fase del progetto;
- ripartizione e quantificazione dei costi e stima dei tempi necessari.

Alcune *difficoltà* sono state riscontrate per quanto riguarda la collaborazione tra rappresentanti del settore pubblico e del privato, con differenti linguaggi, approcci e mentalità. Inoltre, la misurazione di fattori intangibili (come l'impatto dell'inserimento lavorativo sui disabili e sull'organizzazione coinvolta) si è rivelata un'attività non priva di complicazioni. Nonostante tali difficoltà, si è raggiunta la *validazione* del progetto pilota (durato 2 anni), in quanto 14 dei 22 soggetti coinvolti nel programma hanno mantenuto il loro posto di lavoro e le imprese datrici di lavoro sono soddisfatte. In particolare, ABB Italia ha assunto 2 persone affette da disabilità mentale, che si sono poi totalmente integrate nell'ambiente di lavoro. Inoltre, il progetto ha ottenuto la *sponsorizzazione* da parte della Regione Lombardia e della Provincia di Milano e ha portato alla *concessione di finanziamenti* alle imprese lombarde che vogliono adottare il modello. Infine, si è avuta la *replicazione* del progetto DAIA, sviluppato da Assessorati Formazione e Lavoro, Famiglia e Sanità, della Regione Lombardia con il nome *Progetto Lavoro Libera-Mente*.

4.3.5 Progetto TELECOM “Telelavoro Info12 a San Vittore”

Il 25 novembre 2003 Telecom Italia ha stipulato con il Ministero di Grazia e Giustizia una convenzione per la realizzazione del progetto “*Il Telelavoro Info12 a San Vittore*”, che prevede l'erogazione dei Servizi di Informazione Info12 in modalità telelavoro, da parte dei detenuti presso l'Istituto San Vittore di Milano. L'accordo è regolato attraverso un contratto commerciale tra Telecom Italia e la cooperativa “Out & Sider” presente presso l'istituto penitenziario, che definisce l'attività lavorativa dei detenuti facenti parte del progetto e le prestazioni economiche. L'attività di call center di San Vittore prevede –a fine 2006- 35 postazioni di call center (23 nel ramo maschile e 12 nel ramo femminile) per 55 operatori previsti.

I risultati del progetto sono stati soddisfacenti, per questo “Telelavoro Info12” è stato replicato presso la Casa Circondariale di Rebibbia. Oltre a ottimi risultati in termini di reinserimento lavorativo dei detenuti e di operatività ed efficienza dei call center, il progetto ha portato grande partecipazione e coinvolgimento emotivo da parte di tutto il personale Telecom Italia coinvolto nell'iniziativa.

5 LE AZIONI INNOVATIVE NELL'AMBITO DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Nel territorio della provincia di Bologna dalla fine degli anni 70 su iniziativa degli enti locali, dei servizi di territorio e della cooperazione sociale, sono state avviate numerose iniziative di politica attiva del lavoro in favore dell'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, in particolare disabili, con la realizzazione di un sistema di servizi e di azioni orientative, di formazione e di mediazione sociale tra i più articolati a livello nazionale.

Già nel 1985 la Provincia di Bologna ha istituito, con il progetto "Handicap 85" il SIL, Servizio di Inserimento Lavorativo, con il compito di facilitare l'inserimento lavorativo mirato dei disabili da avviare in base alla L. 482/68 del collocamento obbligatorio, al tempo vigente.

Oggi il servizio continua ad operare nell'ambito della L. 68/99, in rete con i servizi ASL e con l'apporto del sistema della formazione professionale e della cooperazione sociale, specie di tipo b, che progressivamente si è venuto a consolidare. Al riguardo va citato il progetto Equal Portici, che nel periodo 2003 – 2005, pur con efficacia parziale rispetto alle attese, ha maggiormente strutturato il sistema di welfare locale per l'inclusione sociale delle persone svantaggiate costituito da enti e servizi pubblici (Provincia e Comune di Bologna, Servizi ASL), cooperative sociali aderenti sia alla Lega delle Cooperative e Mutue che a Confcooperative, Centri di Formazione Professionale.

Più recentemente e tuttora si possono osservare iniziative, di seguito sinteticamente documentate, che cercano di coinvolgere maggiormente le imprese profit all'interno di partenariati progettuali (Equal ET, Laboratorio Samoggia), nei tavoli tecnici collegati ai piani sociali di zona (Pianura EST, Distretto di Porretta) dove enti pubblici, attori del privato sociale e aziende possono concertare programmi di inclusione sociale, in nome della responsabilità sociale di impresa e di territorio, anche mediante incentivazioni economiche (quali quelle previste nel progetto ATTORI per gli over 45) che possano favorire l'occupazione ed il reinserimento nel mercato del lavoro delle fasce più deboli.

5.1 "ET- Esperienze di Transizione" - Progetto inserito all'interno dell'iniziativa comunitaria EQUAL - Provincia di Bologna

Il Progetto ET si propone di sperimentare e sviluppare nuovi servizi di accompagnamento individualizzato per la transizione lavorativa di giovani e di adolescenti in età compresa tra i 15 e i 25 anni, in condizioni di disagio sociale e a rischio di emarginazione, basati su esperienze di apprendimento in contesti lavorativi reali, tirocini a costo zero per l'azienda ospitante.

I soggetti attuatori sono: Provincia di Bologna, Comune di Bologna, Consorzio dei Servizi Sociali di Imola, PLAN (soggetto responsabile della gestione amministrativa e coordinamento), Centri Servizi (centri di formazione e cooperative sociali), Rete fra: API, Agci, Assindustria, CNA, Collegio dei Costruttori Edili, Confartigianato, Confcooperative, Legacoop Bologna, Legacoop Imola, CGIL, CISL, UIL Bologna e Imola, Tavolo di coordinamento delle Ass.ni imprenditoriali dell'imolese.

Il progetto è stato concepito per offrire una risposta a quella fascia di giovani che per scarse opportunità socio-economiche si trovano in una situazione di svantaggio rispetto alla loro occupabilità attuale e futura e, per quanto riguarda i minorenni, rispetto all'assolvimento del diritto/dovere all'istruzione.

Due le tipologie di giovani e adolescenti coinvolti:

- minori che hanno abbandonato il diritto/dovere all'istruzione, ma che hanno frequentato almeno un anno di biennio "superiore". In questo caso l'esperienza di transizione è uno strumento per il reinserimento in uno dei percorsi dell'obbligo: istruzione/formazione/apprendistato;
- maggiorenni che hanno concluso il diritto/dovere all'istruzione, ma che faticano ad inserirsi in un contesto lavorativo. Sono, ad esempio, giovani extracomunitari con sufficiente padronanza linguistica ma con difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro, giovani con difficoltà relazionali, determinate a volte da difficili contesti familiari, ovvero di giovani con lievi difficoltà di apprendimento che richiedono supporto tutoriale. L'ET è in questo caso uno strumento di accompagnamento al lavoro.

Le ET sono essere realizzate in diversi contesti organizzativi:

- imprese di transizione o scuole-cantiere;
- aziende private;

- enti pubblici;
- cooperative o centri sociali.

L'Esperienza di Transizione, promosso e realizzata nella sua forma giuridica dai Centri Servizi che hanno aderito al Progetto, ha obiettivi formativi gradualità e durata personalizzati e valutati durante lo svolgimento della stessa, anche se, indicativamente, la durata media del percorso è di 500 ore.

Il periodo di svolgimento del Progetto è da febbraio 2006 a febbraio 2008.

Delle 7 esperienze di transizione prese in carico da CSPA solo una non ha avuto esito positivo una le altre 6 hanno avuto buon esito.

5.2 “LaboratorioSamoggia: una terra accogliente e socialmente responsabile” - Progetto inserito all'interno dell'iniziativa comunitaria EQUAL - Comunità Montana Unione dei Comuni “Valle del Samoggia”

Il progetto “Laboratorio Samoggia” è realizzato nell'ambito del progetto del progetto Equal II Fase finanziato dal Fondo Sociale Europeo e si svolge nel territorio della Valle del Samoggia nel periodo Luglio 2005 giugno 2007.

I partner del progetto sono: Comunità Montana Unione dei Comuni “Valle del Samoggia”, Comune di Bazzano, Comune di Castello di Serravalle, Comune di Crespellano, Comune di Monte di San Pietro, Comune di Monteveglio, Comune di Savigno, Comune di Zola Predosa, Centro Agricoltura Ambiente “Giorgio Nicoli”, Dipartimento di Economia e Ingegneria agrarie dell'Università di Bologna, l'Istituto Nazionale della Montagna IMONT, l'Associazione “Umbria Training Center”, la Federagronomi Federforestali, l'associazione “Tartufo 2000”.

Il progetto punta a favorire l'inclusione dei giovani creando uno sviluppo economico locale che concili competitività ed equità sociale creando un territorio socialmente responsabile per favorire l'occupazione, l'attrazione di investimenti e una distribuzione sostenibile degli investimenti.

Gli obiettivi specifici del progetto sono:

- promuovere la “responsabilità sociale” del territorio attraverso il coinvolgimento dei cittadini per un ripopolamento equilibrato;
- realizzare un Piano dell'Offerta Locale (POL) che contenga il potenziale inespresso del territorio;
- informare i giovani e operare per la loro qualificazione nell'impiego lavorativo;
- elaborare e diffondere nuovi “strumenti di orientamento” per le persone in cerca d'impiego;
- accompagnare progetti e valorizzazione delle vocazione territoriali;
- strutturare un modello di ripopolamento e di attrazione di nuovi investimenti.

Le attività attivate nel periodo 2005-2007:

- ricerca;
- sensibilizzazione, informazione e qualificazione attori del territorio;
- azioni specifiche “LaboratorioSamoggia”;
- attività strategiche di rinnovamento rurale;
- comunicazione;
- mainstreaming;

Attività transnazionali (con PANIER: Pratiques Anciennes et Innovation pour des Emplois Ruraux” - Bretagna, Francia).

5.3 Progetto “Territori di Pianura Socialmente Responsabili” - Tavolo interistituzionale per il lavoro del Distretto di Bologna Est

Il progetto che rientra nei Piani Sociali di zona 2005-2006-2007, scaturisce dal tavolo interistituzionale per il lavoro insediatosi nel settembre del 2006 nel Distretto Pianura Est della Provincia di Bologna, costituito da Comuni del Distretto Pianura Est, Provincia di Bologna, CGIL Distretto Pianura Est, Associazioni e Consorzi, Cooperazione Sociale di tipo B, Dipartimento di Salute Mentale, Distretto Pianura Est AUSL di Bologna, Enti di Formazione, Centro per l'Impiego, intende favorire l'integrazione nella comunità - diritto di cittadinanza - e il recupero sul piano della contrattualità e dignità sociale attraverso l'inserimento al lavoro dei cittadini disabili e in condizioni di svantaggio

promuovendo progetti, azioni e comportamenti socialmente responsabili e virtuosi da parte delle imprese del territorio interessato attraverso il coinvolgimento dei Comuni.

Il progetto è rivolto a disabili e a persone svantaggiate aventi riconoscimenti di invalidità ai sensi delle Leggi 68/99 e 381/91.

Gli obiettivi del progetto sono volti, prioritariamente, a:

- Promuovere l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate con particolare attenzione alle persone disabili o con problemi di salute mentale all'interno delle cooperative sociali di tipo b valorizzando particolarmente le cooperative radicate nei Comuni del Distretto;
- Favorire le connessioni tra i diversi attori e migliorare le procedure costruendo progetti individualizzati con obiettivi chiari e verificabili;
- Favorire la valorizzazione della Responsabilità sociale delle imprese che oltre all'adempimento degli obblighi evidenziano attraverso la realizzazioni di azioni concrete sensibilità e attenzione nei confronti dell'inserimento lavorativo anche promuovendo premi e "bollini etici";
- promuovere l'adozione dell'art. 22 della LR. 17/2005;
- promuovere l'adozione di clausole sociali all'interno dei capitolati di gare d'appalto inerenti a servizi esternalizzati dalle Pubbliche Amministrazione con particolare riferimento ai servizi ambientali e di pulizia;
- Identificare servizi ed attività esternalizzabili alle cooperative sociali di tipo b utilizzando l'art.5 della legge 381/1981.

E' un progetto sostanzialmente rivolto alle cooperative sociali di tipo b, anche perché è più facile nella fase attuale prevedere degli inserimenti lavorativi in questi contesti, anche se una delle azioni del progetto, è quella attivare un Gruppo di lavoro per la definizione del Progetto RSI.

5.4 Progetto "Responsabilità Sociale di Territorio per l'inclusione lavorativa delle persone svantaggiate" - Tavolo interistituzionale per le buone pratiche di di inserimento lavorativo del Distretto di Porretta Terme

La proposta di progetto scaturita dal tavolo interistituzionale del Distretto di Porretta, costituito dai 12 comuni del Distretto e da una rete pubblico-privata che comprende: Associazioni di categoria, Associazioni di familiari di persone in situazione di "disagio sociale", Centro per l'impiego, Cooperative sociali, OO.SS., Legacoop, Confartigianato, ASCOM, Confesercenti, Confindustria Bologna, API della Provincia di Bologna, ha come finalità la configurazione di un'azione di sistema che metta in rete più attori, con perno l'Ufficio di Piano del Comune di Vergato, per realizzare un insieme di azioni promozionali, incentivanti, facilitanti buone prassi di RSI in favore dell'inclusione sociale e lavorativa nelle imprese (profit e cooperative) delle persone svantaggiate.

Il progetto si rivolge a persone svantaggiate, adulte, in situazione di handicap e/o in condizioni di disagio sociale residenti nei comuni di Porretta Terme, in particolare con problematiche soggettive di ordine psichico e relazionale, inoccupate o disoccupate, aventi o meno un riconoscimento di invalidità ai sensi della L. 68/99, segnalate dai Servizi di territorio, secondo criteri di equità e pubblico interesse.

Gli obiettivi del progetto sono volti, prioritariamente, a:

- acquisire informazioni aggiornate sul fabbisogno espresso dalle persone svantaggiate e sulle potenzialità di inclusione sociale offerte dalle aziende del territorio;
- incrementare le opportunità d'impiego delle persone svantaggiate, in particolare nelle imprese profit o nelle cooperative sociali di tipo b;
- migliorare dal punto di vista qualitativo, la condizione d'impiego delle persone svantaggiate negli ambienti di lavoro ospitanti;
- evitare l'isolamento regressivo delle persone svantaggiate offrendo loro esperienze di transizione verso opportunità di lavoro ancora non disponibili o non raggiungibili, date le situazioni di svantaggio;

Per raggiungere tali obiettivi è necessaria la conoscenza approfondita del tessuto lavorativo e sociale del territorio, mediante:

- la ricognizione del fabbisogno rappresentato dalle persone residenti sul territorio che si trovano nella necessità di essere socialmente incluse e integrate dal punto di vista lavorativo per tentare di definire criteri il più possibile condivisi che diversifichino le difficoltà/potenzialità in relazione alle possibilità d'inserimento lavorativo offerte dalle imprese profit e dalle cooperative sociali di tipo b.
- operare, attraverso interviste ai potenziali datori di lavoro, una prima ricognizione delle disponibilità offerte e di quali possono essere gli elementi incentivanti e/o facilitanti di maggiori disponibilità aziendali all'inclusione di persone svantaggiate, e quindi, generativi di buone prassi di responsabilità sociale d'impresa (RSI).

5.5 “Una proposta per il lavoro di persone over 45”- Progetto Aster-Provincia di Bologna denominato A.T.T.O.R.I. -Assistenza Tecnica Territoriale per l'Orientamento attraverso reti Interistituzionali-Centro Provinciale per l'Impiego di Zola Predosa

La proposta intende promuovere l'occupazione di persone over 45 e over 50 attraverso il sostegno e l'incentivo *una tantum* alle imprese che assumono “disoccupati adulti”.

Si prevede un finanziamento a imprese che ne facciano richiesta, che verranno selezionate in base a criteri identificati del Centro per l'Impiego di Zola Predosa.

Le imprese che assumono lavoratori/lavoratrici presso proprie unità produttive site nell'area territoriale, possono candidarsi, a prescindere dalle dimensioni e/o caratteristiche produttive.

L'impresa tuttavia, non deve aver proceduto a riduzioni di personale negli ultimi 12 mesi dall'inoltro della domanda e non deve aver assunto cittadini/e disoccupati/e o iscritti alla lista di mobilità senza indennità (L. 236/93) che abbiano compiuto 45 anni d'età all'atto dell'assunzione.

Gli interessati devono essere in possesso della Dichiarazione di Disponibilità al Lavoro ed essere domiciliati nell'area territoriale facente riferimento al Centro per l'Impiego di Zola Predosa.

Incentivi per Tipologia di Assunzione

Over 45:

per le donne

- assunte a tempo indeterminato e full time: l'incentivo previsto è di 2.500 euro;
- assunte a tempo determinato (almeno 9 mesi) e full time: l'incentivo previsto è di 1.500 euro;

per gli uomini

- assunti a tempo indeterminato e full time: l'incentivo previsto è di 2.000 euro;
- assunti a tempo determinato (almeno 9 mesi) e full time: l'incentivo previsto è di 1.200 euro;

Over 50:

per le donne

- assunte a tempo indeterminato e full time: l'incentivo previsto è di 3.000 euro;
- assunte a tempo determinato (almeno 9 mesi) e full time: l'incentivo previsto è di 1.800 euro;

per gli uomini

- assunti a tempo indeterminato e full time: l'incentivo previsto è di 2.400 euro;
- assunti a tempo determinato (almeno 9 mesi) e full time: l'incentivo previsto è di 1.440 euro.

Nel caso di assunzione part time l'incentivo sarà calcolato in percentuale sul monte ore definito.

Nel caso il contratto a tempo determinato venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, verrà corrisposto all'azienda il differenziale.

Nel caso il rapporto venga interrotto anticipatamente l'incentivo verrà corrisposto pro quota.

Questa proposta ha come centro innovativo l'ipotesi dell'incentivazione economica delle imprese che assumano persone over 45, da collocare però all'interno di un dettagliato dispositivo di raccordo, o meglio, di rete operativa, tra i Servizi Sociali (nei 9 Comuni del territorio solo il Comune di Zola ha ritirato la delega all'AUSL sul servizio sociale) e il Centro per l'Impiego.

6 CONSIDERAZIONI FINALI E PROPOSTE

Alla luce delle informazioni raccolte ed esaminate fino ad ora non è possibile trarre valutazioni conclusive in merito all'efficacia delle iniziative individuate come casi di buona prassi. Al fine di integrare i dati in nostro possesso, abbiamo avviato contatti diretti con i soggetti promotori delle iniziative e siamo tuttora in attesa di ricevere ulteriori indicazioni. Ci riserviamo dunque di integrare le informazioni relative ai risultati effettivi e agli impatti del progetto esaminati nel momento in cui avremo a disposizione dati più esaustivi in merito.

Per quanto riguarda l'attività di ricerca relativa al livello europeo, sono in fase di completamento il monitoraggio della normativa emanata dalla UE in materia di inserimento lavorativo/sociale di soggetti con svantaggio sociale e la ricerca di ulteriori esempi di buona prassi. A tal fine sono stati contattati direttamente alcuni membri del network europeo CSR Europe, al quale aderisce anche Im-pronta Etica, così come altri partner europei dell'Associazione; il riscontro avuto finora non è stato ampio, siamo dunque in attesa di ulteriori indicazioni in merito per poter elaborare e presentare valutazioni rilevanti e complete in merito alle iniziative esistenti a livello europeo.

Si può, tuttavia, già osservare che nell'insieme, a livello comunitario e nazionale, molte sono le iniziative intraprese per diffondere la responsabilità sociale tra le imprese, però con scarso risalto dato all'importanza che questa può avere per l'inclusione delle persone svantaggiate.

Quando la si considera in questa chiave è prevalentemente in relazione al ruolo che possono svolgere, con le pubbliche amministrazioni, le organizzazioni del no profit e la cooperazione sociale nell'integrazione lavorativa delle fasce più a rischio di emarginazione.

Sono meno presenti le imprese profit, quelle più eticamente orientate e sensibili alle tematiche del sociale, che pur esistono, spesso accolgono senza clamore persone svantaggiate e che andrebbero maggiormente valorizzate e coinvolte nei programmi di welfare e di politica attiva del lavoro.

Da un primo "sguardo" conoscitivo, tenendo conto del contributo diretto o analogico che possono apportare le esperienze censite, a livello nazionale, specie in alcune realtà locali del centro nord, si potrebbe configurare una azione di sistema che metta in rete più attori, con perno la Provincia di Bologna, per porre in essere un'insieme di iniziative promozionali, incentivanti, facilitanti buone prassi di RSI in favore della inclusione sociale e lavorativa nelle imprese (profit e cooperative) delle persone svantaggiate.

Come avvenuto a Firenze, Roma, Milano, Monza, lo strumento politico-istituzionale meglio rispondente pare essere un accordo tra le parti che ricomprenda, in primis, le organizzazioni di rappresentanza datoriale, oltre ai soggetti pubblici e di privato sociale più rilevanti del sistema di welfare locale, stante l'importanza strategica che riveste la collaborazione con le imprese nelle politiche attive del lavoro per le fasce deboli, verso soluzioni di exit dal rischio di permanenza nel circuito assistenziale di molte persone in situazione di grave disagio.

Tramite risorse dedicate, sulla falsariga di quanto realizzato a Trento, provenienti da più canali finanziari (non ultimi i conferimenti di aziende, fondazioni bancarie e tramite raccolta fondi con azioni specifiche di fund raising) si potrebbero promuovere, agevolare, incentivare le iniziative ritenute più opportune ed efficaci per l'inclusione sociale delle persone svantaggiate nelle imprese profit e nelle cooperative del territorio provinciale (in analogia con quanto si sta facendo con il fondo regionale disabili della L. 68/99, ma esteso alle persone in situazione di disagio sociale).

Le risorse disponibili, secondo priorità, criteri di accesso e modalità di erogazione definiti dalla Provincia di Bologna, potrebbero essere gestite da un apposito Comitato che promuove iniziative di valorizzazione delle imprese socialmente responsabili sul versante dell'inclusione di persone svantaggiate (ad es. dando evidenza mediatica alle aziende più solidali, includendole in un apposito albo, prevedendo agevolazioni, conferendo premi o certificazioni per punteggi aggiuntivi nelle gare d'appalto, ecc.) e assegna sussidi, contributi in conto capitale, doti formative, ecc., di entità diversi-

ficata a seconda che le aziende siano disponibili per stage, tirocini prolungati, incarichi professionali o assunzioni a contratto collettivo di lavoro dipendente.

Al Comitato potrebbero fare riferimento o si potrebbero connettere anche le iniziative che le associazioni di rappresentanza datoriale o dei lavoratori o che altri enti e associazioni autonomamente promuovono con analoghe finalità inclusive, specie di integrazione lavorativa di persone svantaggiate (vedi progetto Impresa Sensibile di CNA, progetti INAIL, ecc.), ricomponendo in un quadro più organico e accessibile le opportunità che in un determinato contesto possono rendersi disponibili.

Importante risulta essere una azione concertata di più soggetti tra loro collaboranti su un territorio identificabile, che punti ad un insieme integrato di elementi incentivanti, di supporto e di riconoscimento pubblico, economici e non economici (nella consapevolezza che nessun fattore a se stante può essere risolutivo) per migliorare la collaborazione delle imprese nei programmi di politica sociale promossi dalla pubblica amministrazione, avvalendosi, ove utile ed opportuno, del contributo della cooperazione.

E' quello che si sta tentando attualmente di fare, in ambito provinciale, nei comuni di Budrio e Castelmaggiore e nell'area collinare del Distretto di Porretta con un tavolo interistituzionale, assieme alle imprese ed alle associazioni di rappresentanza datoriale, che dovrebbe elaborare proposte operative in seno agli incontri di definizione del piano sociale di zona per le politiche di contrasto all'esclusione sociale.

Su Bologna, in via preliminare, per avviare un processo istituzionale che riconosca alle imprese più collaborative il merito distintivo dovuto per la collaborazione resa in azioni di inclusione sociale, anche in economia di risorse da destinare allo scopo, si potrebbe conferire un premio provinciale, sull'esempio di quanto avvenuto a Cuneo e a Torino, coinvolgendo nella realizzazione di un logo o di una targa da assegnare agli studenti delle scuole medie superiori, in particolare gli allievi di istituti tecnici e commerciali.

La partecipazione attiva, in questa fase, di un gruppo di aziende eticamente orientate e di associazioni di rappresentanza datoriale che fungano, assieme al soggetto pubblico titolare della decisione politica al riguardo, con gli altri attori significativi del sistema di welfare locale, da comitato promotore del premio, potrebbe risultare una importante premessa al successo dell'iniziativa ed agire da volano emulativo presso altri imprenditori.

Tutto ciò rappresenterebbe un'importante segnale di traduzione applicativa delle dichiarazioni di principio sovente condivise nei convegni sulla responsabilità sociale, ma poco praticate nella quotidianità, con auspicabile riflesso integrativo, se non da subito, nel tempo, per le persone svantaggiate.

7 ALLEGATI: Schede di rilevazione buone prassi

7.1 AZIONI DEGLI ENTI PUBBLICI TERRITORIALI E DELLA COOPERAZIONE SOCIALE

7.1.1 RETI LOCALI SOCIALMENTE RESPONSABILI, PARTENARIATI E PATTI TERRITORIALI

Scheda 1 Comune di Faenza: territorio socialmente responsabile

Oggetto: azioni di sistema della pubblica amministrazione locale per l'ottenimento della certificazione di "Territorio Socialmente Responsabile".

FINALITÀ/DESTINATARI: Faenza, in quanto territorio socialmente responsabile, persegue l'obiettivo dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e, da un punto di vista sociale più generale, intende superare qualsiasi forma di emarginazione. Il Comune di Faenza ha realizzato molteplici affidamenti a norma di legge per la fornitura di beni e servizi.

Attori: Comune di Faenza; Cooperazione di tipo B.

Buona Prassi: Nel luglio del 2006, il Consiglio comunale di Faenza ha avviato il percorso per qualificare Faenza come territorio socialmente responsabile. Il concetto di territorio socialmente responsabile (TSR) può essere definito come l'integrazione volontaria da parte delle autorità locali di preoccupazioni sociali, economiche, culturali ed ambientali, nelle proprie attività di gestione del territorio e nelle proprie relazioni con i diversi portatori di interessi locali, che vada oltre i limiti previsti dalle leggi. Il Comune di Faenza ha aderito alla rete europea REVES, rete europea di autorità locali e soggetti dell'economia sociale. Il Comune ha avviato un percorso teso ad estendere e promuovere comportamenti socialmente responsabili con tutti i soggetti presenti sul territorio (Imprese, istituzioni, associazioni).

Effetti/Efficacia in termini di inclusione sociale:

Condizione che l'hanno promossa o favorita:

REFERENTI:Dirigente Settore Sviluppo Economico: Claudio Facchini.

TEL.: Claudio Facchini: 0546 691280, Segreteria di Settore: 0546 691282.

E-MAIL: Claudio Facchini: claudio.facchini@comune.faenza.ra.it, Segreteria di Settore: sviluppo.economico@comune.faenza.ra.it.

Documentazione allegata: deliberazione del Consiglio Comunale "il Comune di Faenza territorio socialmente responsabile".

Stato del contatto avviato con i referenti: Avviato primo contatto via mail, in attesa di contatto telefonico.

Scheda 2 Comune di Milano: patto territoriale

Oggetto: iniziativa della Pubblica Amministrazione, tesa alla costruzione di una rete.

Finalità/destinatari: inserimento lavorativo di persone svantaggiate, nello specifico: cittadini extracomunitari inoccupati o disoccupati, persone in condizioni di disagio psicofisico o sociale e i lavoratori con più di 40 anni, che siano stati posti in mobilità o siano disoccupati in conseguenza di processi di ristrutturazione aziendale.

Attori: Comune di Milano, CISL, UIL, Assolombarda, Unione Camere, API, APA, Confartigianato, CLAAI, CNA, CISPEL, AGCI, Confcooperative, Legacoop.

Buona Prassi: è stato stipulato nel 2000 il "Patto territoriale di Milano", volto alla creazione di nuovi posti di lavoro per soggetti in situazione di svantaggio, attraverso la presentazione di progetti specifici da parte dei datori di lavoro alla "commissione di concertazione". Le associazioni imprenditoriali hanno svolto un ruolo di coordinamento e promozione di progetti propri o di aziende associate: l'associazione delle piccole imprese Api ha presentato iniziative, in particolare nel settore metalmeccanico, per la creazione di 105 posti di lavoro; le organizzazioni dell'artigianato e delle piccole imprese hanno richiesto circa 200 assunzioni; le associazioni delle cooperative hanno domandato 80 operatori ausiliari nei servizi socio-assistenziali; ed Assolombarda, l'associazione datoriale della provincia di Milano affiliata a Confindustria, ha promosso progetti dei propri associati per 140 posti di lavoro.

Effetti/Efficacia in termini di inclusione sociale: all'inizio di dicembre 2000, la commissione di concertazione si era riunita 19 volte ed aveva approvato progetti per un totale di 981 posti di lavoro. Le richieste aziendali hanno riguardato 627 lavoratori extracomunitari, 342 persone con più di 40 anni e 12 persone in condizioni di disagio psico-sociale. I progetti hanno previsto per 521 lavoratori un breve addestramento a carico dell'azienda e per i rimanenti 460 una formazione iniziale finanziata dal Fondo Sociale Europeo (Fse) o dal piano di formazione professionale provinciale e regionale. Con il lavoro svolto nei primi mesi del 2001, il totale dei lavori previsti dai progetti approvati è salito a 1,040. A fronte delle iniziative approvate, gli assunti sono stati fino ad ora 128, mentre altre 68 persone stanno seguendo il percorso formativo previsto. I contratti di lavoro utilizzati sono stati per la maggior parte a tempo indeterminato; i contratti a tempo determinato hanno riguardato circa un quarto del totale.

Condizione che l'hanno promossa o favorita: Il patto ha esteso le possibilità di assumere persone con contratti a termine per i soggetti svantaggiati, individuati come destinatari prioritari dei progetti di creazione occupazionale, nonché per le imprese che abbiano fino a cinque dipendenti e per l'assunzione di chi lavorava già per l'impresa con contratti di collaborazione coordinata e continuativa. L'inserimento lavorativo avviene con l'ausilio di un piano di formazione ed è finalizzato, almeno parzialmente, alla stabilizzazione del rapporto di lavoro.

Referenti: Fondazione regionale "Pietro Seveso" - Prof. Pedersini Roberto,

Tel.: 02/29013262.

Documentazione allegata: Patto territoriale, Articoli relativi ai risultati del patto.

Stato del contatto avviato con i referenti: Avviato contatto telefonico con Fondazione Regionale P. Severo.

Scheda 3 Comune di Roma: patto territoriale

Oggetto: iniziativa da parte della Pubblica Amministrazione Locale

Finalità/destinatari: Favorire l'integrazione sociale e lavorativa di persone svantaggiate. I destinatari sono le categorie dello svantaggio previste dall'art. 4 L. 381/91 e art. 2 del CCNL dei lavoratori delle cooperative sociali.

Attori: parti firmatarie dell'accordo:

Enti Locali: Provincia di Roma (Ass. alle politiche del lavoro e della qualità della vita) CPI di Monterotondo; di Morlupo, di Tivoli; Comune di Monterotondo; Comune di Mentana; Comune di Palombara; di FonteNuova, Monte Libretti; Asl di Roma;

Associazioni di Categoria: CNA; Confcommercio; Coldiretti; Confesercenti;

Aziende: Azienda Pluriservizi Monterotondo; Nuova Era S.p.A.;

Sindacati: CGIL, CSL.

Buona Prassi: Protocollo d'intesa per Favorire l'inserimento socio lavorativo delle persone in condizione di svantaggio dell'area Roma nord, nord/est della provincia di Roma attraverso la costituzione di un tavolo di confronto coordinato dalla Provincia di Roma, con un ruolo di primo piano di due coop. Sociali (FOLIAS, PUNGIGLIONE). Data: 10/05/04

Effetti/Efficacia in termini di inclusione sociale: Approvazione regolamento "azioni di sostegno per l'integrazione socio-lavorativa delle persone con disabilità o in condizioni di svantaggio del distretto AUSL/RM". Misure di sostegno previste:

- Borsa di formazione lavoro,
- Borsa di tirocinio sociale in contesto lavorativo.

Il finanziamento proviene dalle Amministrazioni comunali (è stato istituito un fondo) e le misure dette vengono realizzate o all'interno dell'ente o all'interno delle realtà firmatarie del presente protocollo d'intesa territoriale.

Al telefono il Dott. Piccirilli (coop. Il Pungiglione) ha riportato che i tirocini hanno in media una durata di 2-3 anni, spesso le aziende si rendono disponibili all'erogazione dell'incentivo economico al beneficiario e alla fine dei percorsi di tirocinio o borsa lavoro, la persona viene assunta.

Condizione che l'hanno promossa o favorita: Le cooperative del territorio operanti nell'ambito degli inserimenti lavorativi hanno stimolato e promosso la costruzione di tavoli di raccordo tra enti istituzionali, mondo profit per favorire l'integrazione lavorativa di persone svantaggiate.

Le aziende contattate per la realizzazione dei tirocini o borse lavoro, oggi erogano direttamente gli incentivi economici ai beneficiari, e in numero congruo realizzano assunzioni alla fine del percorso di formazione-lavoro.

Tale risultato è l'esito della costruzione di rapporti fiduciosi fra le cooperative sociali che curano il percorso formativo/lavoro e le aziende, con la mediazione degli enti territoriali.

Referenti: Dott.ssa Benedetti (resp. CPI Monterotondo), Dott.ssa Confini/Dott. Piccirilli (pres. Coop. Pungiglione), Dott. Costantino (pres. Coop. Folias).

Tel.: Dott.ssa Benedetti: 06/9004918, Dott.ssa Confini/Dott. Piccirilli 06/90622518, Dott. Costantino: 06/90085620.

Documentazione allegata: Protocollo d'Intesa, regolamento "azioni di sostegno per l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità o in situazione di svantaggio".

Stato del contatto avviato con i referenti: Avviato contatto telefonico con Resp. Coop. "Il Pungiglione"

Scheda 4 Provincia di Alessandria: progetto AL & AT

Oggetto: iniziativa della Pubblica Amministrazione (Centrale e Locale) e dell'Unione Europea per la costruzione di una rete territoriale.

Finalità/destinatari: Integrazione socio-lavorativa di persone svantaggiate.

Buona Prassi: Progetto transnazionale (2004): creazione di una rete composta da una pluralità di soggetti sia pubblici che privati, che hanno competenze diverse nel campo del lavoro e dei servizi sociali, capace di lavorare in costante collegamento per studiare e sperimentare risposte innovative alle varie emergenze occupazionali delle fasce deboli della popolazione.

Riferimenti di legge: L.196/97 art. 18, decr. Min. 142/98. Obiettivo prioritario dello progetto è la creazione di "Tavoli Locali dello Sviluppo Sociale" con il compito di monitorare i bisogni occupazionali delle fasce deboli, elaborare analisi e proposte, trasferendo a livello interprovinciale il risultato ottenuto. L'ampia partecipazione di enti con diversi compiti istituzionali sia pubblici che privati permette di avere una visione completa del territorio e delle sue problematiche.

Attori:Enti Promotori: Regione Piemonte; Provincia di Alessandria, Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Ufficio centrale Orientamento e formazione professionale dei lavoratori); Fondo Sociale Europeo; Iniziativa Comunitaria Equal.

Attori Implicati: Provincia di Alessandria, provincia di Asti, Associazioni di Categoria, Cooperazione Sociale.

Effetti/Efficacia in termini di inclusione sociale:

Condizione che l'hanno promossa o favorita:

Referenti:

Documentazione allegata:Progetto, Report finale.

Stato del contatto avviato con i referenti: Avviato contatto telefonico.

Scheda 5 Comune di Ravenna: progetto AGAPE

Oggetto: iniziativa Comunitaria e della Pubblica Amministrazione Locale.

Finalità/destinatari: Creare nuovi posti di lavoro per soggetti appartenenti alle fasce deboli.

Buona Prassi: Progetto per lo sviluppo del sociale e dell'impresa, promosso dalla Cooperazione sociale della provincia di Ravenna, Finanziato con fondi pubblici gestiti ed erogati dalla regione Emilia Romagna, all'interno dell'iniziativa comunitaria Equal 2004-2006 di Forlì. Tempi: giugno 2005 giugno 2008.

Il Progetto si propone il rafforzamento delle Imprese Sociali e l'avvio di Partnership Territoriali di sviluppo socio economico (profit, non-profit, amministrazioni locali) per l'aumento dell'inclusione sociale delle fasce deboli attraverso la piena e buona occupazione e per la diffusione di buone prassi finalizzate allo sviluppo dei "Territori Socialmente Responsabili". In particolare ci si propone di:

- Sviluppare la capacità imprenditoriale dell'impresa sociale in termini di organizzazione, specializzazione del management, percorsi di transizione, potenziamento degli strumenti e delle politiche per una partnership con le imprese profit.
- Promuovere un'integrazione stabile tra i sistemi politici e amministrativi locali e i sistemi delle imprese profit e non profit del territorio in una logica di partnership territoriale di sviluppo.
- Creazione dell'Agenzia per lo sviluppo dell'economia sociale.

Attori: Per la realizzazione del progetto è stato costituito un partenariato di sviluppo, al quale hanno partecipato:

Legacooperativa Ravenna (con la collaborazione del Consorzio San Vitale, e del consorzio Sistemi) e Confcooperative Ravenna. Enti di Formazione Efeso ed Irecoop Provincia di Ravenna; Enti di Formazione Cefop MCL di Lugo, ENGIN; Consorzio Provinciale Formazione professionale di Ravenna; Camera di Commercio di Ravenna; i ricercatori del Consorzio CGM di Brescia; LAICCON.

Effetti/Efficacia in termini di inclusione sociale:

CONDIZIONE CHE L'HANNO PROMOSSA O FAVORITA:

Referenti: Responsabile Consorzio Agape: M. Caroli ; Confcooperative-Agenzia Sviluppo dell'Economia Sociale Dr Galanti.

DOCUMENTAZIONE ALLEGATA: Progetto, Report sulle fasi di avanzamento del progetto

STATO DEL CONTATTO AVVIATO CON I REFERENTI: Avviato contatto telefonico

Scheda 6 Provincia di Padova: progetto S.O.L.E.

OGGETTO: iniziativa di Unione Europea / Pubblica Amministrazione Locale.

FINALITÀ: sperimentare modalità innovative di intervento per aumentare la sostenibilità nel tempo degli inserimenti lavorativi delle persone svantaggiate.

Destinatari: soggetti svantaggiati (ossia persone disabili in carico ai servizi di salute mentale e persone con disturbi da uso di sostanze in carico ai SERT, con la possibilità di ampliare i beneficiari comprendendo coloro che rientrano nella definizione di "Svantaggio" di cui alla Legge 381/97).

Enti promotori: Unione Europea, Fondo Sociale Europeo, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Provincia di Padova.

Attori: Unindustria Padova, Provincia di Padova e Unità Locali Socio-Sanitarie (UU.LL.SS.SS.).

Buona Prassi: avviamento di 12 cantieri di lavoro presso alcune aziende della provincia, per individuare gli elementi che possono garantire i maggiori successi all'inclusione.

IL CONTESTO/CONDIZIONI CHE HANNO FAVORITO LA BUONA PRASSI: il progetto è stato promosso nell'ambito dell'iniziativa europea *Equal*.

Condizioni che hanno ostacolato l'azione:

Risultati/efficacia in termini di inclusione lavorativa/sociale: i risultati attesi prevedono il coinvolgimento, entro ottobre 2007, di almeno 120 soggetti svantaggiati, l'entrata in percorsi di inserimento lavorativo del 50% di coloro che concluderanno la fase di orientamento e l'assunzione a fine progetto del 25% di questi ultimi.

FONTI DI INFORMAZIONE COMPLEMENTARI/DOCUMENTI ALLEGATI: file "Progetto Sole.doc".

REFERENTE DELL'INIZIATIVA: Azienda Usl 16 Padova,, e-mail:
Riferimento in Unindustria: Cristiana Cariatì, Azienda Usl 16 Padova:

TEL.: Azienda Usl 16 Padova: 049/8214114, Cristiana Cariatì: 049/82.27.173.

E-MAIL: Cristiana Cariatì: ccariatì@unindustria.pd.it, Azienda USL 16 Padova: sociale.equal_ulss16@sanita.padova.it

Stato del contatto avviato con i referenti: inviata e-mail, in attesa di informazioni complementari su ostacoli ed ulteriori risultati del progetto.

Scheda 7 Comune di Pescara: progetto *STREETS*

OGGETTO: iniziativa di Unione Europea / Pubblica Amministrazione Locale.

FINALITÀ: sperimentazione di percorsi di inserimento lavorativo e sociale di persone svantaggiate.

Destinatari: soggetti svantaggiati (disabili, immigrati, persone con disabilità mentali o fisiche, nomadi, ex-tossicodipendenti, madri in difficoltà, persone senza fissa dimora, minori drop-out).

Enti promotori: Unione Europea, Comune di Pescara.

Attori implicati: rete di oltre 20 enti pubblici e privati, tra i quali: Comune di Pescara, Comune di Roseto, Comune di Pineto, Sound Society Onlus, CGIL Pescara, UGL Pescara, Università di Teramo, Centro servizi volontariato Pescara, Caritas, Synergie Italia, Federazione regionale coltivatori diretti.

La buona prassi: sperimentazione di una strategia innovativa per le politiche sociali tramite: passaggio dal welfare al workfare per superare l'assistenzialismo, erogazione di servizi sociali in modo integrato con il servizio di inserimento lavorativo assistito, funzionamento dell'Agenzia di inclusione sociale come Sportello Unico per persone socialmente escluse, mobilitazione di pubblico e privato per favorire la RSI.

IL CONTESTO / CONDIZIONI CHE HANNO FAVORITO LA BUONA PRASSI: il progetto è stato promosso nell'ambito dell'iniziativa europea *Equal*.

CONDIZIONI CHE HANNO OSTACOLATO L'AZIONE:

RISULTATI/EFFICACIA IN TERMINI DI INCLUSIONE LAVORATIVA/SOCIALE:

FONTI DI INFORMAZIONE COMPLEMENTARI / DOCUMENTI ALLEGATI: file "Progetto Streets.doc".

REFERENTE DELL'INIZIATIVA: Agenzia di inclusione sociale: COMUNE DI PESCARA Via del Concilio, 18 – PESCARA.

TEL.: 085/2924105.

E-MAIL: www.progettostreets.it; www.agenziainclusione.it

Stato del contatto avviato con i referenti: inviata e-mail, in attesa di informazioni complementari su ostacoli e risultati del progetto.

7.1.2 CLAUSOLE PROMOZIONALI DELLA INCLUSIONE SOCIALE IN APPALTI E PROCEDURE CONTRATTUALI CON LA P. A.

Scheda 8 Comune di Torino: clausole promozionali della inclusione sociale in appalti e procedure contrattuali con la PA

OGGETTO: iniziativa della Pubblica Amministrazione Locale.

FINALITÀ/DESTINATARI: Inserimento occupazionale delle persone svantaggiate di cui all'art. 4 della L. 381/1991 e, più in generale, dei soggetti appartenenti alle fasce deboli del mercato del lavoro presso cooperative di tipo b e imprese profit.

ATTORI: Comune di Torino, Ausl, Associazioni di Categoria, Cooperazione Sociale tra la Città, le A.S.L. 1, 2, 3 e 4 e le associazioni della cooperazione sociale.

BUONA PRASSI: E' stipulato in data 10 ottobre 1996 un Protocollo d'Intesa La città di Torino al fine di realizzare l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate o appartenenti alle fasce deboli del mercato del lavoro, si è dotata di tre strumenti :

- contratti per il servizio di inserimento lavorativo
- convenzioni con cooperative sociali ai sensi dell'art.5 , comma 1, Legge 381/91
- contratti di cui all'art. 5 (comma 4) L.381/91

Monitoraggio annuale degli inserimenti lavorativi all'interno delle coop. B e imprese profit.

Istituzione di una serie di confronti e verifiche con le organizzazioni di rappresentanza coinvolte nell'applicazione di questo atto attraverso incontri a scadenze periodiche.

Effetti/Efficacia in termini di inclusione sociale:

Condizione che l'hanno promossa o favorita:

Referenti: Divisione economia e sviluppo : settore lavoro, sviluppo, orientamento e formazione professionale-ufficio cooperazione sociale b e contratti di inserimento,

Tel.: 011/4425960.

E-MAIL: ul85739@comune.torino.it

DOCUMENTAZIONE ALLEGATA: DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE 22 DICEMBRE 1998, Testo coordinato ai sensi dell'art. 41 comma 3 del Regolamento del Consiglio Comunale.

STATO DEL CONTATTO AVVIATO CON I REFERENTI: nessun contatto telefonico avviato.

7.1.3 INCENTIVI, SGRAVI, CONTRIBUTIVI, AGEVOLAZIONI ECONOMICHE

Scheda 9 Regione Valle d'Aosta incentivi economici

OGGETTO: iniziativa della Pubblica Amministrazione Locale.

FINALITÀ/DESTINATARI: Incentivi per l'assunzione di persone disabili o svantaggiate.

ATTORI: Presidenza della Regione, Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei, Direzione Agenzia regionale del Lavoro.

BUONA PRASSI: Allo scopo di favorire l'assunzione di persone disabili o svantaggiate, la Regione eroga incentivi economici a titolo di contributo e a copertura della "mancata produttività".

A) Incentivi per l'assunzione di persone svantaggiate segnalate dai competenti servizi socio sanitari:

- assunzione a tempo indeterminato (50% costo del lavoro per 2 anni) - assunzione a tempo determinato (30% costo del lavoro per 2 anni);

- Premio per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di 3.000 Euro riproporzionati in caso di part-time.

B) Incentivi per l'assunzione di disabili fisici con invalidità certificata compresa tra il 46% e il 79%:

- assunzione a tempo indeterminato (40% costo del lavoro il primo anno, il 30% il secondo e il 20% per il terzo);

- assunzione a tempo determinato (25% costo del lavoro per max 24 mesi);

- Premio per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di 3.000 Euro riproporzionati in caso di part-time.

C) Incentivi per l'assunzione di disabili fisici con invalidità superiore al 79%, disabili psichici con invalidità superiore al 45% e disabili sensoriali con invalidità superiore al 45%:

- assunzione a tempo indeterminato (70% costo del lavoro per il primo anno, 50% per il secondo e il 40% per il terzo);

- assunzione a tempo determinato (50% costo del lavoro per il primo anno, 40% il secondo e il 20% per il terzo);

- Premio per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di 3.000 Euro riproporzionati in caso di part-time.

EFFETTI/EFFICACIA IN TERMINI DI INCLUSIONE SOCIALE:

CONDIZIONE CHE L'HANNO PROMOSSA O FAVORITA:

REFERENTI: Direzione Agenzia regionale del Lavoro.

TEL.: 0165/275546/275547, **FAX:** 0165/275686.

DOCUMENTAZIONE ALLEGATA: (Delibera Giunta Regionale n. 697 in data 14 marzo 2005) Piano Triennale di Politica del Lavoro e di Formazione Professionale 2004-2006.

Scheda 10 Progetto Emergo EMERGO (Piano Provincia di Milano per l'occupazione dei disabili)

Oggetto: Progetto E.M.E.R.G.O.: (acronimo di Esperienza Metodologia E Risorse Generano Opportunità) Nuovo Piano del 2004 della Provincia di Milano per l'occupazione dei disabili.

FINALITÀ/DESTINATARI:

Realizzare dei bandi articolati in lotti: gli enti attuatori possono presentare progetti con modalità "a sportello" fino ad esaurimento dei fondi per l'occupazione dei disabili, al fine di perseguire gli obiettivi che il piano intende attuare (es." sostenere azioni finalizzate al mantenimento del posto di lavoro" o "azioni finalizzate all'integrazione lavorativa nelle cooperative sociali di tipo B – art.11 c.4, c.5 L. 68/99 e art.12, o "azioni per favorire l'orientamento alla formazione dei più giovani *riconoscendo un voucher del valore di 100 euro da ritirare presso il C.I.P. del territorio per un colloquio di orientamento alla formazione presso le strutture accreditate nell'orientamento con competenza nel campo della disabilità*).

Attori: Regione Lombardia, Province e rappresentanze delle associazioni di categoria dei disabili.

Buona Prassi: Il Piano Emergo è stato approvato nell'ottobre del 2004 e costituisce un importante strumento di rafforzamento delle azioni e dei servizi pubblici per l'inserimento lavorativo mirato dei disabili, offrendo concrete forme di supporto particolarmente a quei datori di lavoro pubblici e privati impegnati a realizzare l'obbligo di assunzione delle persone portatrici di handicap attraverso efficaci programmi di integrazione lavorativa. Emergo va ad integrare ampiamente una serie di azioni e servizi già esistenti e collaudati per le problematiche di aiuto alle situazioni di non occupazione.

EFFETTI/EFFICACIA IN TERMINI DI INCLUSIONE SOCIALE: Alla data del 14 novembre 2005 sono stati approvati 97 progetti per contrastare i rischi dell'esclusione sociale e dell'emarginazione di persone disabili.

Condizioni che l'hanno promossa o favorita: La regione Lombardia con la L.R. n.13/03 ha previsto l'istituzione del *fondo Regionale per l'occupazione dei Disabili*, con il quale finanzia sulla base di piani presentati dalle Province, iniziative a sostegno dell'inserimento lavorativo delle persone disabili e dei relativi servizi di sostegno. Per facilitare l'inserimento lavorativo del disabile in maniera stabile si è realizzata una campagna di sensibilizzazione dell'opinione pubblica e tra le iniziative, due spot televisivi premiati. La Provincia di Milano, come le Province di Bergamo, Como, Lecco, Pavia e Sondrio, ha presentato il proprio "*Piano provinciale per l'attuazione di interventi a valere sul fondo regionale per l'occupazione dei disabili*" che è stato approvato dalla Regione Lombardia il 12 novembre 2004. Il Piano è stato sottoposto alla validazione della Commissione Provinciale Politiche del Lavoro, allargata alle rappresentanze delle associazioni di categoria dei disabili, nella seduta del 27 settembre e del 4 ottobre 2004 e successivamente approvato dalla Giunta provinciale nella seduta del 20 ottobre 2004.

Notevole l'impegno economico complessivo di € 3.910.600,27 (PARI AL 30,62% del Fondo Biennale) della Regione, impegnata a finanziare, sulla base dei piani presentati dalle province, le iniziative a sostegno dell'inserimento lavorativo dei disabili.

Referenti: dott.ssa Alessandra Scarpellini Provincia Milano (referente esoneri L.68)

Tel: 0277404933

E-mail:

Documentazione allegata: documento sintetico di andamento del progetto.

Stato del contatto avviato con i referenti: in attesa di ulteriori informazioni.

Scheda 11 INCENTIVI ECONOMICI DELLA PROVINCIA DI TRENTO

OGGETTO: iniziativa della Pubblica Amministrazione Locale.

FINALITÀ: promuovere l'inserimento lavorativo di soggetti disabili e soggetti a rischio di esclusione sociale presso imprese private

DESTINATARI: soggetti con disabilità e soggetti a rischio di esclusione sociale

ENTI PROMOTORI: Provincia di Trento.

ATTORI IMPLICATI: Provincia di Trento, imprese private.

Buona Prassi: *incentivi economici* all'assunzione di soggetti con disabilità o svantaggio (finanziamenti a fondo perduto per ogni soggetto assunto a tempo indeterminato). Le categorie individuate sono le seguenti: soggetti appartenenti a fasce deboli del mercato del lavoro, soggetti disabili ai sensi della Legge 68/1999, soggetti deboli a rischio di esclusione sociale. Il contributo è a fondo perduto e varia da un ammontare minimo di € 7.000,00 ad un massimo di €. 15.000,00 in base al sesso e alla tipologia d'appartenenza del lavoratore assunto ed è erogato al datore di lavoro nell'arco di due anni.

IL CONTESTO / CONDIZIONI CHE HANNO FAVORITO LA BUONA PRASSI:

CONDIZIONI CHE HANNO OSTACOLATO L'AZIONE:

RISULTATI / EFFICACIA IN TERMINI DI INCLUSIONE LAVORATIVA/SOCIALE:

FONTI DI INFORMAZIONE COMPLEMENTARI / DOCUMENTI ALLEGATI: File "Provincia di Trento - incentivi all'assunzione.doc".

REFERENTE: Agenzia del Lavoro della Provincia autonoma di Trento;

TEL.:

E-MAIL: vincenzo.corrado@libero.it

STATO DEL CONTATTO AVVIATO CON I REFERENTI: invita e-mail, in attesa di risposta.

Scheda 12 Trento: Piccoli sussidi FSE per l'inclusione sociale

Oggetto: Progetto "Inserimento Lavorativo.coop – Piccoli Sussidi FSE per l'inclusione sociale" della Provincia Autonoma di Trento nell'ambito della Sovvenzione Globale del Fondo Sociale Europeo 2004-2005.

Finalità/Destinatari: Favorire l'integrazione lavorativa di soggetti svantaggiati secondo L. 381/91 tramite, in particolare, la cooperazione sociale di tipo b.

Attori: Progetto gestito tramite OICOT (Organismo Intermediario Cooperativo Trentino) costituito da Federazione Trentina delle Cooperative, Promocoop Trentina spa, fondazione Trentina per il Volontariato Sociale, Con.Solida, Cooperfidi, Formazione-Lavoro, in rapporto con l'Agenzia del Lavoro di Trento.

Buona Prassi: Il progetto, con emanazione di bandi trimestrali, si articola in tre linee di azione:

- la prima, di sostegno agli investimenti delle organizzazioni di no profit che hanno tra le proprie finalità la lotta alla emarginazione attraverso l'inclusione sociale e lavorativa di soggetti svantaggiati, mediante concessione di agevolazioni finanziarie sotto forma di "piccoli sussidi", consistenti in una sovvenzione in conto capitale da 10.000 a massimo 50.000 Euro;
- la seconda, di agevolazione all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati in imprese sociali attraverso un sussidio compreso tra 2.000 e 5.000 Euro da erogarsi direttamente alla persona svantaggiata come "dote" finalizzata all'acquisizione dello status di socio all'interno di cooperative sociali o di altre forme di impresa;
- la terza, con la partecipazione al capitale di rischio di organismi del terzo settore e per l'erogazione di prestiti partecipativi per la creazione, il consolidamento e/o lo sviluppo di imprese operanti nel campo dell'inserimento lavorativo e sociale di soggetti svantaggiati.

Effetti/Efficacia in termini di inclusione sociale: Nell'arco del biennio interessato dalla Sovvenzione Globale, sono complessivamente 361 i soggetti svantaggiati che hanno beneficiato delle attività progettuali, dei quali 192 di sesso femminile, con la creazione di 30 nuovi posti di lavoro.

Condizioni che l'hanno promossa/Favorita: Lo sviluppo della cooperazione sociale di tipo b sul territorio della provincia di Trento ha portato alla aggregazione delle varie realtà in un unico Consorzio che intrattiene rapporti di collaborazione organica con l'Agenzia del Lavoro di Trento e svolge un funzione, oltre che inclusiva, anche "transitiva" delle persone svantaggiate per il loro impiego in aziende profit.

L'Agenzia del Lavoro di Trento alle imprese sociali che presentano determinate caratteristiche secondo criteri di accreditamento definiti da un comitato misto a cui partecipano rappresentanti della cooperazione, nell'ambito del piano di azione triennale, azione 9, eroga contributi fino al 30 % del costo del lavoro dei tutor e dei responsabili risorse umane delle persone svantaggiate impiegate nelle aziende coinvolte in percorsi integrativi.

Referente: Giuseppina Valenti, Responsabile Inclusione Sociale e Lavorativa del Consorzio Con.Solida di Trento Via Segantini, 10, 38100 Trento.

Tel.: 0461/235723.

E-mail: giusy@cr-surfing.net

Scheda 13 Commissione Reg.le e Prov.le di Forlì - Cesena: progetto Bell'impresa

OGGETTO: "Bell'Impresa" progetto nell'ambito delle iniziative delle Commissioni Regionale e Provinciale di Forlì-Cesena per l'emersione del lavoro irregolare.

FINALITÀ/DESTINATARI: promozione dell'integrazione lavorativa delle persone altrimenti a rischio d'esclusione quali disabili (al di là della quota d'obbligo o assunti da imprese non obbligate), persone svantaggiate, adulti senza lavoro, donne che necessitano di qualificazione etc.

Si tratta di persone che rischiano di "gravare" sui servizi sociali, ma che, in presenza di un'occupazione possono uscire dal tunnel delle logiche di assistenza.

Scambiare l'assistenza in lavoro.

- Promozione di misure di conciliazione fra condizioni di lavoro ed esigenza di vita delle persone a rischio d'esclusione.
- Promozione della flessibilità degli orari di lavoro.

ATTORI: Provincia di Forlì-Cesena, Comuni del territorio.

BUONA PRASSI: Definizione di un PACCHETTO DI CONVENIENZA PER LE IMPRESE da utilizzare in base a una griglia del "valore sociale" delle imprese (rispetto alle politiche del lavoro).

Ipotesi di:

- interventi sulla fiscalità locale (ICI, Tasse insegne etc);
- tariffe agevolate per le forniture gestite dagli enti locali o dalle aziende pubbliche multiservizi (acqua, gas, accessi a reti, affissioni etc.);
- condizione di priorità nei processi di valutazione per appalti, forniture, incentivi, contributi, gestione di provvedimenti regionali o nazionali;
- condizioni di priorità per nuovi insediamenti, ristrutturazioni etc.;
- accesso al credito mediato dal pubblico;
- eventuali facilitazioni nei rapporti con INPS, INAIL e DPL (che, in questo caso, dovrebbero essere partner dell'accordo).

EFFETTI/EFFICACIA IN TERMINI DI INCLUSIONE SOCIALE: lo studio dell'azione "Bell'Impresa" non ha trovato applicazione.

Condizioni che l'hanno promossa/Favorita:

Referente:Christina Paci Fondazione Zavatta Enaip Rimini.

Tel.:0541/367137.

Scheda 14 Sovvenzione globale piccoli sussidi "ESPRIT" Regione Toscana

Oggetto: Progetto "ESPRIT" Sovvenzione globale piccoli sussidi/ Regione Toscana. Strumento finanziario della *programmazione comunitaria*, destinato a interventi contro l'emarginazione e l'esclusione sociale dei soggetti più vulnerabili.

FINALITÀ/DESTINATARI: Realizzazione di progetti volti alla creazione d'impresa, all'ampliamento di aziende già esistenti e all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Destinatari: tutti i soggetti che sono in grado di gestire progetti senza fini di lucro e che abbiano tra le proprie finalità la lotta all'emarginazione attraverso l'inclusione sociale e lavorativa dei soggetti svantaggiati quali: associazioni, cooperative, organizzazioni di volontariato, fondazioni, ONG, enti no profit, partenariato locali. (I beneficiari finali sono individuati in coloro che sono target del Fondo Sociale Europeo rispetto alle misure B1, E1 e D3, tra questi abbiamo individuati Comuni toscani promotori di 49 progetti finanziati al mese di Marzo 2004).

Attori: Regione Toscana e la soc. cons. a r. l. Esprit

La soc. cons. a r. l. ESPRIT è l'organismo intermediario che ha vinto il bando emesso dalla Regione Toscana per la gestione della Sovvenzione Globale Piccoli sussidi con decreto n.3716 del 27/06/2003. La soc. cons. a r. l. ESPRIT è costituita da: Fondazione Cassa Di Risparmio Di San Miniato - Cisl Toscana - Confcooperative Toscana - Uil Toscana - Agci Della Toscana ProgettoToscana).

Buona Prassi: Realizzazione e finanziamento di progetti volti a migliorare un sistema integrato di servizi destinati alle fasce deboli della società e realizzati da soggetti no profit. In particolare, si punta a favorire la creazione d'impresa e l'autoimpiego attraverso l'erogazione di contributi, qualificati appunto come 'piccoli sussidi', per offrire servizi reali e incentivi finanziari.

Effetti/Efficacia in termini di inclusione sociale:

Su 841 progetti presentati nel centro nord per la prima annualità, ben 566 sono stati finanziati, per una dotazione complessiva superiore ai 30 milioni di euro con un notevole ingresso nel mondo del lavoro di persone appartenenti alle fasce deboli.

Condizione che l'hanno promossa o favorita:

La 'Sovvenzione Globale' permette all'amministrazione pubblica di sperimentare forme di compartecipazione diretta con gli operatori economici e sociali del territorio, interessati a realizzare iniziative di sviluppo locale.

La Regione Toscana nell'attuazione del Programma Operativo Regionale FSE Obiettivo 3 2000 - 2006 ha individuato questo strumento per concentrare risorse -Misure B1 - E1 - D3- su un obiettivo di sviluppo locale relativamente al settore dell'economia sociale valorizzandone la funzione di promozione dell'inserimento lavorativo di categorie svantaggiate attraverso la creazione d'impresa e inserimenti lavorativi, e migliorandone le capacità di intervento attraverso servizi reali di supporto alle imprese del settore. Inoltre è stato ottenuto il Nuovo Por 2007-2013 al fine di garantire la continuità alle iniziative che si sono dimostrate più efficaci sui temi che considerano centrali l'inserimento lavorativo dei soggetti deboli.

REFERENTI: Per la Regione Toscana: Assessore all'istruzione e formazione e lavoro, ai tempi Gianfranco Simoncini; Per ESPRIT Soc. cons. a r. l. Via delle Panche 37 C/D 50141 Firenze.

Tel.: Esprit tel. +39 055 3261500(**FAX** +39 055 3261505), Settore lavoro regione toscana: 055-4382335.

E-MAI: settorelavoro@regione.toscana.it, info@esprit.toscana.it

DOCUMENTAZIONE ALLEGATA: sintesi del progetto.

Stato del contatto avviato con i referenti: concluso.

7.1.4 PREMI, CERTIFICAZIONI SOCIALI E MARCHI

Scheda 15 PREMIO QUALITÀ SOLIDALE PROVINCIA DI CUNEO

Oggetto: Il *Premio qualità solidale* nasce all'interno di una iniziativa Equal (Fondo Sociale Europeo) in collaborazione con la Provincia di Cuneo.

FINALITÀ/DESTINATARI: Tra i destinatari del premio erano compresi inizialmente anche le istituzioni pubbliche che, in adempimento all'art. 5 della legge 381, si erano impegnate maggiormente a favorire e promuovere iniziative per migliorare l'inserimento lavorativo delle persone disabili .

Oggi ad essere premiate sono tutte quelle aziende e cooperative che hanno realizzato "BUONE PRASSI PER L'INSERIMENTO" e che hanno compiuto assunzioni al di fuori dell'obbligo o in misura superiore all'obbligo, nonché quelle che hanno prestato una particolare attenzione nel favorire l'assunzione del disabile e nel migliorare la sua condizione e il suo inserimento nel contesto lavorativo: le cosiddette, in senso stretto, "buone prassi" (es; l'azienda che si fa carico del trasporto e/o della riorganizzazione dei turni di lavoro per favorire una flessibilità oraria diversa al disabile ecc.).

Attori: Ideatori Consorzio CIS (intervistato dott. Mauro Giacosa direttore), finanziatori Provincia di Cuneo (fondo ordinari) e Fondo Sociale Europeo.

Buona Prassi: Il Premio "qualità solidale" è stato inaugurato la prima volta il 18/01/2000 in coincidenza con l'entrata in vigore della legge 68/99.

Il progetto da allora è stato quasi sempre rifinanziato dalla Provincia di Cuneo perché ritenuto proficuo e utile soprattutto a promuovere l'applicazione della legge '68 che necessitava di un'opera di diffusione nel mondo delle aziende profit. Pertanto si è arrivati fino all'iniziativa del 2005-2006 e si è rifinanziata una nuova fase per il 2007-2008. Si è arrivati alla settima edizione. Il premio ha una scadenza annuale ed è considerato uno strumento di valore finalizzato alla sensibilizzazione delle aziende al problema dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Il premio è itinerante, poiché le premiazioni avvengono annualmente in città diverse del territorio provinciale.

– Le aziende che vengono selezionate per i riconoscimenti vengono candidate dagli operatori dei servizi del territorio compreso il DSM, dalle Cooperative Sociali e dai CIP.

– La scelta dell'azienda e/o cooperativa da premiare avviene dopo un controllo serio sulla corretta e reale buona azione realizzata al di fuori quindi degli obblighi di legge ed è operato e gestito dall'Istituzione pubblica finanziante.

– Individuate le aziende si prepara un opuscolo con la descrizione del Progetto intrapreso e l'invito per partecipare al convegno finale di premiazione.

Inoltre la visibilità alla manifestazione l'hanno sempre data, invitando la RAI regionale e altri mass media locali.

All'ultima edizione 2005-2006 hanno partecipato circa 100 persone (imprenditori e operatori dei servizi).

– Diverse sono le categorie di premi (consistenti principalmente in targhe realizzate in ceramica o legno di cui si allegano le foto e che sono state realizzate da disabili che frequentano i centri diurni) che vengono consegnati alle aziende contraddistinte nelle azioni di cui sopra.

– Diversi sono i soggetti coinvolti e impegnati a consegnare il premio: sono i principali rappresentanti di enti e istituzioni pubbliche e/o di rilevanza pubblica che ricoprono rilevanti cariche istituzionali (es. il presidente dell'Unione Industriali, il Sindaco del comune x, l'assessore provinciale del Servizio Lavoro ecc.).

– Contestualmente alla premiazione si svolge un seminario su un tema specifico (che varia da anno in anno) connesso all'inserimento lavorativo dei disabili condotto principalmente dalla Provincia (c. i. p. vari) e dal S.I.L.

Effetti/Efficacia in termini di inclusione sociale: miglioramento delle relazioni tra aziende e Servizio Lavoro Provincia di Cuneo; Sensibilizzazione delle aziende all'inclusione lavorativa delle fasce deboli.

CONDIZIONI CHE L'HANNO PROMOSSA O FAVORITA: fondi ordinari della provincia di Cuneo (non con il fondo esonero L.68) e finanziamento del Fondo Sociale Europeo.

REFERENTI: Per la Provincia, Assessore Serv. Lav. S. Viglione, per il C.I.S., direttore dott. Mauro Giacosa intervistato.

TEL: M. Giacosa 3488268354, Ufficio CIS 0173 363542.

E-MAIL: cis@cisconsorzio.it

DOCUMENTAZIONE ALLEGATA: 1) report sull'andamento dell'iniziativa del "premio Qualità Solidale"; 2) fotografie degli attestati e delle targhette realizzate per premiare le aziende; 3) opuscolo per le aziende candidate al premio; 4) altre notizie raccolte su internet.

Note: Riteniamo utile sottolineare che l'intervistato dott. Giacosa, si è reso disponibile ad illustrare il progetto tracciato in sintesi, al convegno che andremo a definire alla fine del nostro lavoro.

OSSERVAZIONI: Abbiamo constatato inoltre il notevole interesse che ha suscitato la loro iniziativa sul piano Nazionale, confermata anche dalle tante richieste di informazioni e collaborazioni ricevute di recente.

Ragionando sul motivo di questo interesse, e confrontando le impressioni, si è valutato lo strumento del premio come ottimale per ottenere un coinvolgimento più immediato ed efficace del mondo profit rispetto al problema delle assunzioni di persone disabili. Inoltre la visibilità pubblica dell'iniziativa e la partecipazione delle principali cariche istituzionali significa per gli imprenditori che ogni anno vengono premiati: valorizzazione del loro operato, riconoscimento pubblico della loro mission, coinvolgimento nelle azioni di interesse pubblico.

Secondo l'intervistato è più semplice diffondere la cultura della responsabilità sociale tramite iniziative premiali di rilevanza pubblica piuttosto che tramite azioni istituzionali miranti al riconoscimento di un marchio o di una certificazione, poiché implicano procedure più complesse e impegni più onerosi per gli imprenditori che sono a capo soprattutto delle piccole e medie imprese.

STATO DEL CONTATTO AVVIATO CON I REFERENTI: Impegno reciproco al mantenimento nel tempo del contatto per integrare e aggiornare i dati raccolti (considerati tra i più interessanti).

Scheda 16 Monza: progetto Reti in Rete

Oggetto: Progetto "Reti in Rete" – Asse Occupabilità del Programma di iniziativa comunitaria Equal, del territorio di Monza e della Brianza, 2003-2005.

FINALITÀ/DESTINATARI: Obiettivo generale del progetto è l'individuazione di forme innovative di intervento per migliorare la possibilità di inserimento professionale delle fasce più deboli della popolazione, tra le quali nuovi sistemi di certificazione sociale delle imprese incentivanti l'inclusione lavorativa.

Attori: Comune di Monza ente promotore, Comune di Desio, Provincia di Milano, Università degli Studi Milano Bicocca, Agenzia Metodi, AGAM di Monza, Assindustria di Monza e Brianza, Az. Ospedaliera S. Gerardo dei Tintori, Az. Sanitaria Locale Milano 3, Consorzio Sociale CSL.

Buona Prassi: Tra le diverse azioni, quella più direttamente rivolta alle aziende del territorio entro cui opera il progetto, consiste nella realizzazione di un sistema di certificazione della "qualità sociale" delle organizzazioni, valutate secondo il contributo che le stesse offrono alla integrazione lavorativa delle persone svantaggiate.

Il modello di certificazione predisposto si articola in tre livelli:

- 1** Livello dell'attenzione sociale,
- 2** Livello della qualità sociale,
- 3** Livello dell'eccellenza sociale.

I primi due livelli sono mirati alla certificazione di sistemi di qualità sociale che favoriscano l'inserimento lavorativo delle fasce deboli; il terzo livello aggiunge elementi che si riferiscono ad un concetto più ampio di qualità sociale.

Ogni livello è caratterizzato da requisiti definiti e da specifici indicatori. La certificazione sociale riguarda tre diverse tipologie di organizzazione, per ognuna delle quali sono previsti caratteristiche differenti: imprese profit, imprese sociali, organizzazioni pubbliche-associazioni di rappresentanza.

L'organismo abilitato a riconoscere la certificazione sociale è costituito da due entità:

-un'entità istituzionale, garante dei principi e delle metodologie di attribuzione costituita da: Provincia, un rappresentante dei Comuni, una rappresentanza delle organizzazioni sociali, sindacali, imprenditoriali;

-un'entità tecnica, formata da persone opportunamente qualificate preposta alla valutazione delle organizzazioni che richiedono la certificazione della qualità sociale.

Per le imprese profit soggette alla L. 68/99, il sistema di certificazione sociale prevede il riconoscimento del 2° livello, di qualità sociale, quando la direzione aziendale ha elaborato idee, orientamenti ed un piano per la realizzazione di progetti per l'assolvimento degli obblighi di legge, mentre il livello di eccellenza si raggiunge dando un contributo aggiuntivo agli obblighi di legge e il possesso di certificazioni ISO, etiche, ambientali riconosciute.

Effetti/Efficacia in termini di inclusione sociale: Non rilevabile, per ritardi nella adozione applicativa del processo di certificazione da parte degli enti promotori e partner di progetto.

CONDIZIONI CHE L'HANNO PROMOSSA/FAVORITA:

A livello di elaborazione e di sviluppo dell'azione progettuale vi è stata una positiva convergenza tra Pubbliche Amministrazioni, cooperazione sociale e associazioni di rappresentanza datoriale che hanno favorito la realizzazione dell'attività finanziata, che però non è proseguita nella fase applicativa per sopravvenute diverse priorità istituzionali, non ultima possibile costituzione della nuova Provincia di Monza.

REFERENTI: Silvia Preda Responsabile Orientamento Integrazione Lavorativa Comune di Monza.

Tel.: 039/2372754.

E-mail: orintlav@comune.monza.mi.it

Scheda 17 PROVINCIA DI TORINO: PREMIO IMPRESA RESPONSABILE

OGGETTO: iniziativa della Pubblica Amministrazione Locale.

Finalità: promuovere le realtà produttive che sanno superare la logica del mero raggiungimento dei risultati economici, facendosi carico dello sviluppo locale attraverso l'impegno nei confronti di persone svantaggiate.

DESTINATARI: soggetti con disabilità.

Enti promotori: Provincia di Torino.

Attori implicati: Provincia di Torino, C.I.S.A.31- Consorzio Socio-Assistenziale dell'area Carmagnolese, Città di Carmagnola.

Buona prassi: nel 2004 è stato istituito un premio per le imprese e gli enti che abbiano dimostrato una particolare attenzione alla tematica della responsabilità sociale nell'ambito delle politiche di supporto all'inserimento lavorativo di persone disabili. Nel caso in oggetto, si tratta di premiare organizzazioni che hanno deciso di investire nel capitale umano anche andando *oltre ai vincoli* imposti dalla L. 68/99 sulle assunzioni di personale disabile. Non si tratta di incentivo economico, bensì immateriale, in quanto il premio consiste nella consegna di un *attestato* che certifichi l'impegno responsabile delle imprese.

CONDIZIONI CHE L'HANNO PROMOSSA/FAVORITA: condizione determinante è stata la *peculiarità del tessuto socio-economico* carmagnolese: il territorio presenta spiccati tratti che caratterizzano la "comunità locale" come descritta dagli studiosi di sociologia urbana e rurale: esiste una popolazione di dimensioni ridotte a poche decine di migliaia di individui, che vive entro un territorio delimitato e riconosciuto come suo sia all'interno sia all'esterno, sufficientemente grande, differenziato ed attrezzato da poter abbracciare tutti i principali aspetti della vita associata. In tale ambito i membri della comunità sperimentano un forte *senso di appartenenza* basato su relazioni sociali che coinvolgono la totalità della persona, diventando di per sé fattori operanti di *solidarietà*. Il motore dell'agire individuale e collettivo è spinto da una complessa miscela di "altruismo" e ricerca del "consenso sociale". In simili contesti hanno buone possibilità di successo iniziative che conferiscano prestigio sociale agli imprenditori che decidano di assumere comportamenti socialmente responsabili. Poiché al momento nel nostro Paese non sono previsti benefici economici per incentivare le imprese che intendono assumere comportamenti socialmente responsabili, pare utile fare ricorso ad *incentivi di tipo immateriale*.

CONDIZIONI CHE HANNO OSTACOLATO L'AZIONE:

EFFETTI/EFFICACIA IN TERMINI DI INCLUSIONE SOCIALE:

FONTI DI INFORMAZIONE COMPLEMENTARI / DOCUMENTI ALLEGATI: file "Premio Impresa Responsabile_Provincia di Torino.doc"

Referenti:

Tel./E-Mail:

Scheda 18 RIMINI: MARCHIO DI QUALITA' SOCIALE

Oggetto: "MARCHIO DI QUALITA' SOCIALE". Azione prevista dal progetto Equal IT-G-EMI-012 "Modello innovativo di imprenditorialità sociale: diverse imprese per diverse abilità" 2003-2005 – Rimini.

Finalità/destinatari: La realizzazione dell'azione implica la creazione di un marchio capace di aggiungere ai marchi tradizionali di qualità, una specifica certificazione che attesti al tempo stesso sia l'essere in regola dell'azienda –profit o non- con le normative riguardanti il collocamento mirato, sia la sua qualità sociale. Il risultato prefissato è allora proprio il diffuso utilizzo di un marchio che dia valore aggiunto alle imprese, incentivi il terzo settore e la cooperazione sociale e promuova la cultura della solidarietà valorizzando le imprese che utilizzano risorse umane provenienti dalla popolazione target.

ATTORI: Ente Responsabile: C.C.I.A.A. (Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Rimini).

Enti Coinvolti: Provincia di Rimini, Confcooperative, Legacooperative, Università di Bologna, Facoltà di Scienze della Formazione, Università di Bologna, sede di Rimini, Facoltà di Economia.

BUONA PRASSI: la metodologia utilizzata poggia sulla scelta di coinvolgere la popolazione giovanile (metodologia del coinvolgimento) tramite un concorso finalizzato alla realizzazione grafica (logo) del Marchio. Il fine di quest'approccio è il rendere tutta la popolazione, e non solo quella target, protagonista del progetto attivando creatività diffusa. Beneficiari intermedi del Marchio saranno allora proprio gli studenti e gli insegnanti delle scuole superiori.

La metodologia usata invece per la promozione del marchio è quella basata sull'uso delle tecniche della comunicazione di massa che raggiungerà i propri beneficiari ultimi ovvero la cittadinanza, dando ad essi l'opportunità, attraverso l'uso del suddetto marchio, di identificare un prodotto o un'impresa con valenza sociale.

Naturalmente l'utilizzo del Marchio agevolerà anche le imprese sociali che vedranno riconosciuti i loro investimenti personali ed economici.

Le fasi di attuazione del Marchio di Qualità Sociale :

A) SCELTA DEL MARCHIO

- Individuazione dei parametri necessari per applicare il marchio;
- Bando rivolto alle scuole superiori per la creazione del marchio(concorso di idee);
- Individuazione di una giuria per la selezione del marchio;
- Premiazione ufficiale del marchio scelto.

B) ISTITUZIONALIZZAZIONE

- Elaborazione di dettaglio dei parametri necessari per applicare il Marchio;
- Formalizzazione istituzionale del marchio e dei parametri;
- Promozione del marchio (Mass media, iniziative locali ecc.);

C) UTILIZZO, DIFFUSIONE

- Apposizione del marchio;
- Diffusione del marchio.

EFFETTI/EFFICACIA IN TERMINI DI INCLUSIONE SOCIALE: Il progetto del marchio è stato parzialmente attuato all'interno delle attività di "Agenzia Lavoro Cabiria" che opera nel territorio di Rimini.

Condizioni che l'hanno promossa/Favorita:

Referente: Fondazione Zavatta Enaip Rimini Christina Paci .

Tel.: 0541/367137.

E-Mail: www.equalrimini.it

SCHEDA 19 IPL: MARCHIO DI QUALITA' SOCIALE REGIONALE

Oggetto: "MARCHIO DI QUALITA' SOCIALE REGIONALE". Azione prevista dal progetto dell'Istituto per il Lavoro (Ipl) dell'Emilia Romagna - Rer 03/2095.

FINALITÀ/DESTINATARI: Promuovere azioni anche di inclusione lavorativa riconoscendo alle aziende un marchio di qualità sociale.

Attori: Ipl, Ecipar, Ial, Cise, Scs Azione Innova, Efeso, Enea.

Buona Prassi: Da un punto di vista operativo il percorso di ricerca è stato articolato in due macrofasi:

- una fase iniziale di progettazione, costituita da un complesso di attività tipicamente di ricerca, durante la quale si è proceduto, attraverso vari step, alla elaborazione del modello operativo del Marchio;

- una seconda fase di sperimentazione e validazione del modello, costituita da attività sul campo, durante la quale, nell'ambito di specifici contesti produttivi e imprenditoriali, si è proceduto, attraverso specifiche tecniche di audit, alla raccolta di input sull'efficacia, sull'utilizzabilità dello strumento elaborato e sulle possibili forme-processi di miglioramento dello stesso.

Elemento comune ad entrambe le fasi della ricerca è stato il coinvolgimento attivo, attraverso opportune modalità, delle parti sociali e delle principali categorie di stakeholders potenzialmente interessate al progetto, che sono stati consultati e intervistati sia nel processo di ideazione e progettazione dello strumento, sia nella fase di sperimentazione e verifica dello stesso.

Il coinvolgimento attivo degli stakeholders in entrambe le fasi di progettazione e validazione dello strumento è stato ritenuto necessario nell'ottica di favorire lo sviluppo di fenomeni di feedback e retroazione che consentissero di correggere, in itinere, le traiettorie delle attività intraprese e quindi i prodotti dello studio di fattibilità.

In base alla metodologia seguita, è possibile affermare che il risultato dell'attività di ricerca, sia stato non solo condiviso, ma co-progettato dalle parti interessate.

Effetti/Efficacia in termini di inclusione sociale: E' stato prodotto un cd-rom che da un lato fa il punto sui principali marchi sociali esistenti, dall'altro introduce uno schema concettuale di riferimento per la responsabilità sociale. E' inoltre disponibile il rapporto finale delle attività di ricerca e di sperimentazione svolte durante lo studio di fattibilità.

Condizioni che l'hanno promossa/Favorita: La ricerca non ha portato ad un progetto applicativo.

Referente: Ipl Andrea Bardi.

Tel:

E-mail: a.bardi@fipl.it.

7.1.5 INFORMAZIONE / SENSIBILIZZAZIONE AZIENDALE

Scheda 20 PROGETTO MILORD PROVINCIA DI BERGAMO

Oggetto: *Progetto Milord* (acronimo di termini "amico lavoro" e "disabilità") anno 2005 realizzato dalla Provincia di Bergamo.

Finalità/destinatari: Individuare 10 aziende virtuose sia per le scelte operate dalle stesse, sia per il successo riscontrato dai disabili assunti e premiarle .

Attori: Provincia di Bergamo (ente finanziante), Centro Impiego (collaborato nell'individuazione delle aziende), Excellent (società di ricerca e formazione, ideatore del progetto), Associazione Disabili Bergamaschi.

Buona prassi: Milord è nato con l'obiettivo di diffondere nelle imprese bergamasche il messaggio che l'inserimento lavorativo dei disabili non è solo un obbligo di legge ma che può diventare un'occasione di sviluppo per le aziende stesse. Partito nel 2005 prevedeva l'invio di materiale informativo a 100 aziende che sono poi state contattate telefonicamente e informate sulle potenzialità delle normative favorevoli all'inserimento lavorativo di disabili.

Effetti/Efficacia in termini di inclusione sociale: Favorire virtuose assunzioni di lavoratori disabili.

Condizioni che l'hanno promossa o favorita: tecnologia, formazione, sostegno da parte degli enti pubblici sia economico che organizzativo. Utile è stata anche l'organizzazione del convegno finale tenutosi il 28/02, in cui è stato presentato un report del progetto alle stesse aziende virtuose in presenza di cariche istituzionali.

Referenti: Michele Bonomo responsabile del C.F.P. Eccellente (intervistato).

Tel: 022611002, fax 0226110032.

E-mail: excellent@fastwebnet.it

Documentazione allegata: materiale che documenta la buona riuscita del progetto in oggetto.

Note: Il responsabile di Excellent sarebbe disponibile a raccontare di persona l'esperienza tracciata.

STATO DEL CONTATTO AVVIATO CON I REFERENTI: Impegno reciproco al mantenimento nel tempo del contatto per integrare e aggiornare i dati raccolti.

Scheda 21 Arci Toscana: progetto Reset

OGGETTO: Reinserimento e Servizi al Territorio. Bando provinciale FSE 2006 attività di orientamento per fasce deboli.

FINALITÀ/DESTINATARI: Pubblicizzazione di esperienze positive di inserimento lavorativo di persone svantaggiate (ex detenuti e ex tossico dipendenti) realizzate dalle imprese profit della regione toscana.

ATTORI: Imprenditori, Regione Toscana, ARCI Comitato Regionale Toscano.

BUONA PRASSI: L'inserimento lavorativo di fasce deboli: impegno sociale e opportunità per l'impresa.

L'ARCI, comitato-toscano, si sta impegnando in un lavoro di sensibilizzazione all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate residenti nella Provincia di Firenze (soprattutto ex-detenuti ed ex tossico-dipendenti) rivolto alle aziende profit del territorio.

E' stato di recente organizzato un convegno per raccogliere testimonianze di imprenditori con esperienze di inserimenti socio-lavorativi di persone svantaggiate. Sono state raccontate e valorizzate le esperienze più significative e le ragioni che hanno spinto gli imprenditori a realizzare determinate assunzioni.

L'ARCI ha inoltre la gestione di uno Sportello di mediazione al lavoro per persone svantaggiate, che ha la funzione di supportare e informare le persone suddette sui tanti percorsi di formazione al lavoro possibili operati tramite gli strumenti del tirocinio osservativo-formativo all'interno di una azienda profit, del colloquio di orientamento, dell'accompagnamento al lavoro ecc.

Mentre alle aziende contattate e sensibili al problema, viene inviato un opuscolo sintetico ed esplicativo su tutte le normative favorevoli all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, con l'indicazione dello specifico progetto a cui potrebbero collaborare rendendosi responsabili di una buona azione.

EFFETTI/EFFICACIA IN TERMINI DI INCLUSIONE SOCIALE: Miglioramento delle condizioni di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate (ex detenuti, ex tossicodipendenti).

CONDIZIONE CHE L'HANNO PROMOSSA O FAVORITA: L'impegno della Regione Toscana per favorire l'inclusione socio-economica si è tradotto in diverse opportunità di finanziamento per le aziende.

REFERENTI: Arcitoscana: Dott. Parissi "responsabile servizi inserimenti socio-lavorativi"; Regione Toscana: Dott.ssa Cantaluppi "Responsabile Area coordinamento e responsabilità sociale delle imprese".

TEL.: Arci Comitato regionale toscano 055/26297244, **FAX:** 055/26297244

E-MAIL: politichesociali@arcitoscana.org

DOCUMENTAZIONE ALLEGATA: opuscolo informativo realizzato per favorire l'informazione alle aziende.

STATO DEL CONTATTO AVVIATO CON I REFERENTI: contatto avviato e da riprendere.

7.1.6 SUPPORTI ALL'IMPRENDITORIALITA' SOCIALE ED ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO MIRATO

Scheda 22 PROGETTO SOLARIS

OGGETTO: iniziativa di Unione Europea / Pubblica Amministrazione Locale.

FINALITÀ: promuovere la creazione di impresa da parte di persone in condizioni di svantaggio sociale, in modo da valorizzare le loro risorse e potenzialità.

DESTINATARI: soggetti in condizioni di svantaggio sociale.

Enti promotori: il progetto è promosso dall'Unione Europea tramite iniziativa EQUAL e cofinanziato dal Ministero del Lavoro e dalla Regione Friuli Venezia Giulia

Attori: IRES F.V.G. - (ente capofila); A.S.S. n. 4 - Azienda per i Servizi Sanitari N. 4 'Medio Friuli'; Comunità Piergiorgio ONLUS; Associazione IDEA onlus; Cooperativa CRAMARS scarl; Università degli Studi di Udine, Dipartimento di Economia, Società e Territorio; Centro Caritas dell'Arcidiocesi di Udine Onlus; Consorzio Operativo Salute Mentale Udine; FINRECO - Finanziaria Regionale della Cooperazione

BUONA PRASSI: *Informazione di base* nei confronti dei potenziali beneficiari; attivazione di servizi specialistici di *accompagnamento* della persona verso la realizzazione del proprio progetto personale e lavorativo; *orientamento imprenditoriale* e tutoring; *supporto motivazionale* attraverso l'affiancamento di un *mentor*, ossia di una persona riscattatasi da una situazione di svantaggio con l'avvio di una attività in proprio; creazione di una *rete tra enti pubblici e privati* che garantisca l'integrazione dei servizi e degli operatori a supporto dei beneficiari.

IL CONTESTO / CONDIZIONI CHE HANNO FAVORITO LA BUONA PRASSI: Il progetto è stato promosso nell'ambito dell'iniziativa europea *Equal*.

CONDIZIONI CHE HANNO OSTACOLATO L'AZIONE:

EFFETTI/EFFICACIA IN TERMINI DI INCLUSIONE SOCIALE:

FONTI DI INFORMAZIONE COMPLEMENTARI / DOCUMENTI ALLEGATI: File "Progetto Solaris.doc".

REFERENTI: dott. Marco Di Nardo, IRES FVG via Vincenzo Manzini 35-41, 33100 Udine

TEL.: dott. Marco Di Nardo: 0432 415464 - 0432 505924

E-MAIL: dinardo.m@iresfvg.org

Stato del contatto avviato con i referenti: inviata e-mail, in attesa di informazioni complementari su ostacoli e risultati del progetto.

Scheda 23 LINKAGE PROGRAMME (IRLANDA)

OGGETTO: iniziativa della Pubblica Amministrazione Centrale (Ministeri).

Finalità: promuovere l'integrazione lavorativa e sociale di detenuti prossimi alla scarcerazione, così da prevenire le condizioni di disoccupazione e marginalizzazione che solitamente caratterizzano la loro vita al termine della detenzione.

Destinatari: detenuti in regime di libertà vigilata.

Enti promotori: iniziativa del Ministero della Giustizia, Uguaglianza e Riforma Legislativa della Repubblica di Irlanda

Attori: Ministero della Giustizia, Uguaglianza e Riforma Legislativa della Repubblica di Irlanda; servizi sociali, uffici preposti alla vigilanza dei detenuti in libertà vigilata.

Buona Prassi: assegnazione di specifici funzionari (Training and Employment Officers) alle attività di inserimento dei detenuti in libertà vigilata in percorsi di formazione professionale, istruzione superiore, impiego presso programmi di "lavoro socialmente utile" per la comunità oppure presso aziende private. I detenuti da inserire nel programma vengono inizialmente segnalati dagli uffici incaricati della loro sorveglianza e dagli assistenti sociali.

IL CONTESTO / CONDIZIONI CHE HANNO FAVORITO LA BUONA PRASSI :

Condizioni che hanno ostacolato l'azione: difficoltà sono state riscontrate a causa dei persistenti stereotipi da parte dei datori di lavoro nei confronti degli ex detenuti

EFFETTI/EFFICACIA IN TERMINI DI INCLUSIONE SOCIALE:

- dall'avvio del programma nel 2000 fino a marzo 2006, 4.133 richieste sono state fatte per il programma; di queste, 3.011 si sono trasformate in casi di inserimento in azienda, dei quali quasi il 50% sono assunzioni a tempo indeterminato;
- il programma aiuta a sviluppare un percorso autonomo di carriera lavorativa, promuove l'indipendenza e facilita l'integrazione sia nell'ambiente di lavoro sia nella comunità;
- le imprese coinvolte ottengono accesso ad un importante bacino di forza lavoro, riescono a rispondere alle loro esigenze di reclutamento del personale tramite un servizio gratuito e ricevono supporto continuo anche dopo l'assunzione;
- risparmio per la spesa pubblica: il costo dei servizi di formazione e inserimento lavorativo del Linkage Programme ammonta a 993€ all'anno per ogni ex-detenuto, mentre il costo di mantenere una persona in prigione è di 84.000€.

FONTI DI INFORMAZIONE COMPLEMENTARI / DOCUMENTI ALLEGATI: file "Linkage Programme.doc"

REFERENTI: Paddy Richardson, Programme Manager (BITC Ireland) e Tomas Secovich.

E-MAIL: Paddy Richardson: prichardson@bitc.ie, Tomas Sercovich: tsercovich@bitc.ie

Stato del contatto avviato con i referenti: nessun contatto avviato.

Scheda 24 PROGETTO JOBKANAAL (BELGIO)

OGGETTO: iniziativa camera di commercio e industria.

Finalità: favorire l'incontro tra imprese che cercano personale competente e motivato e soggetti svantaggiati con difficoltà nel trovare un impiego.

Destinatari: stranieri, anziani e disabili.

Enti promotori: VOKA (camera di commercio e industria delle Fiandre).

Attori: VOKA, aziende, consulenti del lavoro.

Buona Prassi: intermediazione tra imprese e candidati appartenenti ai gruppi target attraverso "consulenti del lavoro" (tutor dedicati a fornire consulenza e supporto in fase di reclutamento del personale) al fine di favorire l'*incontro tra domanda e l'offerta*. Vengono effettuate visite presso le imprese per discutere con i responsabili delle risorse umane in merito alla gestione della diversità in azienda (situazione attuale, misure e strumenti possibili). Inoltre, vengono offerti alcuni servizi gratuiti, nell'ambito del reclutamento delle risorse umane, alle imprese che si dimostrano attente verso i gruppi target (stranieri, anziani e disabili). Tali servizi includono, ad esempio, la possibilità di pubblicare gratuitamente gli annunci lavorativi per la ricerca di personale.

IL CONTESTO / CONDIZIONI CHE HANNO FAVORITO LA BUONA PRASSI: il progetto è stato lanciato per raggiungere gli obiettivi stabiliti dal "Pact of Vilvoorde" e dalla "Lissabon Convention", che menzionano il raggiungimento di una percentuale di attività lavorativa dei soggetti svantaggiati pari al 70%.

CONDIZIONI CHE HANNO OSTACOLATO L'AZIONE:

il successo dipende dall'impegno reale che le organizzazioni coinvolte nella guida e formazione del gruppo target mettono nell'aiutare i disabili nella loro ricerca di un lavoro. Inoltre, la Camera di Commercio (in quanto organizzazione datoriale) ha faticato a guadagnare la fiducia necessaria per realizzare il progetto.

RISULTATI/EFFICACIA IN TERMINI DI INCLUSIONE LAVORATIVA/SOCIALE:

Dall'inizio del progetto, più di 2.500 imprese sono state visitate. Tali visite sono vitali per sensibilizzare, condividere informazioni e individuare posizioni di lavoro vacanti potenzialmente adeguate per i gruppi target del progetto.

FONTI DI INFORMAZIONE COMPLEMENTARI / DOCUMENTI ALLEGATI: file "Jobkanaal.doc"

REFERENTE DELL'INIZIATIVA: Sigrid De Bie.

TEL.:

E-MAIL: sigrid.debie@voka.be

Stato del contatto avviato con i referenti: nessun contatto avviato.

Scheda 25 PROGETTO LINC

OGGETTO: Sviluppo Territoriale ed Inclusione Sociale. La sperimentazione dell'inserimento lavorativo con l'art.14 del DLgs 276/03 Il progetto ha la durata di 24 mesi ed ha avuto inizio il 28 settembre 2004.

Finalità/destinatari: Si è riconosciuta alle persone svantaggiate e, in particolare alle persone con disabilità, di avere maggiori opportunità di inserimento nel mondo del lavoro; alle amministrazioni provinciali di realizzare più agevolmente le politiche attive per l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate e delle persone con disabilità; alle aziende di avere uno strumento aggiuntivo per l'adempimento dell'obbligo sul collocamento delle persone con disabilità (L.68/99) e di sviluppare azioni di responsabilità sociale; alle cooperative sociali di integrazione lavorativa di avere maggiori opportunità di consolidare e sviluppare la loro azione di inclusione delle fasce svantaggiate e delle persone con disabilità.

Attori: I destinatari diretti del progetto sono tutti gli attori coinvolti nella stipula e nell'applicazione della convenzione quadro territoriale introdotta dall'articolo 14.

- Amministrazioni provinciali,
- Servizi per l'impiego,
- Cooperative sociali e loro aziende e loro associazioni,
- Organizzazione sindacali.

I destinatari indiretti sono le persone con disabilità e le persone svantaggiate.

Alla data odierna sono state individuate nove amministrazioni provinciali - Cuneo, Milano, Treviso, Belluno, Genova, Roma, Chieti, Sassari e Lecce, con le quali si sta procedendo alla formalizzazione del rapporto di collaborazione e alla definizione dei progetti operativi territoriali.

Buona Prassi: La fase di sperimentazione sul territorio del Progetto Linc è costituita da una serie di attività volte ad individuare e testare soluzioni per l'applicabilità dell'art.14 del DLgs 276/03 e attività sperimentali si svolgeranno in dieci territori provinciali. In cinque aree ci si concentrerà sulla elaborazione della convenzione quadro prevista dalla normativa, mentre nelle altre si darà vita ad azioni di tipo specialistico miranti a testare e valorizzare il ruolo e le peculiarità degli attori coinvolti.

Verrà rilevato il caso di Treviso, Roma e Milano. Con l'articolo 14 del decreto legislativo 276/2003, in attuazione della legge di riforma del mercato del lavoro, è stato introdotto uno strumento normativo aggiuntivo per l'inserimento lavorativo delle persone in condizioni di svantaggio.

La norma prevede, infatti, che i servizi per l'impiego possano stipulare con i soggetti del mercato del lavoro (associazioni imprenditoriali e sindacati) e con le cooperative sociali di tipo b, convenzioni quadro territoriali per il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali da parte delle imprese; in tal modo si vogliono sperimentare meccanismi d'inclusione delle persone svantaggiate attraverso piani individuali, in una logica di workfare, nella quale vengano sollecitate le sinergie fra operatori pubblici e privati, consentendo alle cooperative sociali ulteriori possibilità di sviluppo.

Effetti/Efficacia in termini di inclusione sociale: Si vuole verificare se la normativa consenta:

1) alle persone svantaggiate e, in particolare alle persone con disabilità, di avere maggiori opportunità di inserimento nel mondo del lavoro; 2) alle amministrazioni provinciali di realizzare più agevolmente le politiche attive per l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate e delle persone con disabilità; 3) alle aziende di avere uno

strumento aggiuntivo per l'adempimento dell'obbligo sul collocamento delle persone con disabilità (L.68/99) e di sviluppare azioni di responsabilità sociale; 4) alle cooperative sociali di integrazione lavorativa di avere maggiori opportunità di consolidare e sviluppare la loro azione di inclusione delle fasce svantaggiate e delle persone con disabilità.

Condizione che l'hanno promossa/Favorita: E' stato avviato da alcuni mesi sotto il coordinamento di Italia Lavoro e promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nell'ambito di una più generale strategia volta a favorire lo sviluppo dell'occupazione e dell'inserimento lavorativo delle fasce svantaggiate della popolazione in coerenza con le strategie di intervento stabilite dall'Unione Europea.

REFERENTI: Ass intesa per Equal Via Postioma 71, 31050 Villorba (Tv).

TEL.: 0422-609023.

E-mail:

DOCUMENTAZIONE ALLEGATA: sintesi del progetto.

STATO DEL CONTATTO AVVIATO CON I REFERENTI: contatto avviato e da riprendere.

7.2 AZIONI PROMOSSE DALLE IMPRESE

7.2.1 RETI LOCALI SOCIALMENTE RESPONSABILI, PARTENARIATI E PATTI TERRITORIALI

Scheda 26 READY FOR WORK (GRAN BRETAGNA)

OGGETTO: buona prassi aziendale / partnership pubblico-privato.

Finalità: il programma si propone di promuovere l'inclusione lavorativa di persone senza fissa dimora, in modo da spezzare il circolo vizioso "no job - no home" che porta dalla disoccupazione alla mancanza di una dimora fissa.

Destinatari: soggetti senza fissa dimora.

Enti promotori: Business Action on Homelessness (BAOH), si tratta di una *partnership* tra imprese, enti di assistenza per senzatetto e Governo.

Attori implicati: Business Action on Homelessness, imprese, enti assistenziali per senzatetto.

Buona Prassi: il progetto si articola in diverse fasi:

1. identificazione, da parte di organizzazioni assistenziali per senzatetto, dei soggetti definiti "progression ready", che sarebbero pronti per essere integrati in un ambiente di lavoro ma che mancano di fiducia in se stessi e/o che sono disoccupati da molto tempo;
2. raccolta di informazioni sulle competenze, esperienze e storie personali di tali soggetti per identificare i soggetti adeguati al programma;
3. somministrazione di un brevissimo percorso di formazione (Ready-to-Go) che prepara all'entrata nel mondo del lavoro;
4. esperienza lavorativa della durata di 2 settimane presso Marks & Spencer o le altre aziende che hanno aderito al progetto. Durante la permanenza in azienda i candidati sono supportati da un dipendente dell'azienda che funge da "mentore";
5. al termine dell'esperienza in azienda, i soggetti che hanno completato il programma ricevono il supporto di BAOH per ulteriori 6 mesi in modo da aiutarli ad inserirsi in altre realtà lavorative.

Il contesto / condizioni che hanno favorito la buona prassi: il programma è stato sviluppato da Business Action on Homelessness. Nel caso di Marks & Spencer, la loro adesione al progetto rientra in una già consolidata politica di responsabilità sociale e impegno verso la comunità.

CONDIZIONI CHE HANNO OSTACOLATO L'AZIONE:

Risultati/efficacia in termini di inclusione lavorativa/sociale: nel primo anno di operatività (2002), Marks & Spencer ha coinvolto nel programma *Ready for Work* quasi 300 senzatetto. Circa un quarto di coloro che hanno completato il programma sono poi stati assunti da Marks & Spencer o da altri datori di lavoro.

Il successo del programma ha portato alla sua replicazione in tutta la Gran Bretagna ed in Irlanda (su iniziativa di BITC Ireland), fino ad essere operativa in 22 città. In 5 anni di attività, più di 350 imprese e 2.200 senzatetto sono stati coinvolti nel pro-

gramma. Significativo in termini di integrazione e lotta alla discriminazione è l'elevato livello di gradimento dell'iniziativa da parte dei dipendenti che hanno agito come "mentor"; essi hanno infatti evidenziato un aumento nella motivazione sul posto di lavoro e una maggiore sensibilità verso la problematica sociale dei senzatetto.

FONTI DI INFORMAZIONE COMPLEMENTARI / DOCUMENTI ALLEGATI:

File "Ready for work.doc"; "Business Action on Homelessness.doc";
"Marks&Spencer.doc"

REFERENTE: Rosemary Carvill, Co-ordinator, Ready for Work.

TEL.:

E-MAIL: rcarvill@bitc.ie

Stato del contatto avviato con i referenti: al momento nessun contatto avviato.

7.2.2 PREMI, CERTIFICAZIONI SOCIALI E MARCHI

Scheda 27 PREMIO SODALITAS

Oggetto: Premio Sodalitas: rappresenta un riconoscimento alle imprese – grandi o piccole- associazioni imprenditoriali ai distretti industriali che sono concretamente impegnati nel sociale, attraverso lo sviluppo di comportamenti etici e l'applicazione quotidiana di valori dichiarati.

Finalità/destinatari: L'associazione sostiene lo sviluppo manageriale delle organizzazioni no profit, e promuove la cultura della responsabilità sociale d'impresa tra le aziende italiane. Oggi, Sodalitas conta sull'apporto di Assolombarda, 63 imprese sostenitrici, e 79 soci individuali, tutti ex manager e dirigenti d'azienda.

Imprese – grandi o piccole associazioni imprenditoriali, distretti industriali, enti pubblici, che sono concretamente impegnati nel sociale.

ATTORI: Assolombarda, Sodalitas, Imprese associate, Istituzioni pubbliche nazionali e locali.

Buona prassi: Sodalitas - Associazione per lo Sviluppo dell'Imprenditoria nel Sociale – nasce nel 1995 su iniziativa di Assolombarda, 14 imprese e un gruppo di manager, per costruire un ponte tra mondo dell'impresa e no profit. Un Premio che si distingue dalle altre iniziative per il suo alto valore sociale, riconosciuto anche dal Presidente della Repubblica, per il crescente consenso e la convinta partecipazione riscontrata in questi anni. Viene indetto ogni anno, un bando per la premiazione, per le imprese che si sono distinte nella realizzazione di programmi di alto valore sociale. La premiazione questo anno avverrà a MILANO nel maggio 2007, in occasione del convegno sulla RSI promossa da Sodalitas.

Effetti/Efficacia in termini di inclusione sociale: Tra le buone prassi riportiamo quella della TELECOM premiata nel 2006 per la categoria di RSI "partnership nella comunità" che vinse un premio per inserimento lavorativo di persone in carcere (attraverso il Telelavoro sono stati occupati nel Carcere di Rebibbia: 60 detenuti e nel Carcere di San Vittore: 33 detenuti)

Condizione che l'hanno promossa o favorita: La consapevolezza che sempre più imprese, anche in Italia, avvertono l'esigenza di offrire anno per anno ai propri stakeholder una rendicontazione completa ed efficace, che consenta di valutare l'impatto economico, sociale ed ambientale dell'attività.

Referenti: Sig. Eliantonio Oscar intervistato, Presidente: Federico Falc, Addetto all'informazioni (2006): Uberto Russo, Addetto all'informazioni (2005): Maddalena Bono.

TEL.: Uberto Russo:02.86460236-842, Maddalena Bono:02/86460236-347/0437276.

E-MAIL: uberto.russo@sodalitas.it, maddalena.bono@sodalitas.it

STATO DEL CONTATTO AVVIATO CON I REFERENTI: contatto avviato e da riprendere

Scheda 28 CNA IMPRESA SENSIBILE

OGGETTO: Azioni di sistema relative al piano di lavoro del 2004 di CNA IMPRESA SENSIBILE Coniugazione di RSI e inclusione lavorativa persone svantaggiate

Finalità/destinatari: Inserimenti lavorativi di categorie svantaggiate

ATTORI: CNA- IMPRESA SENSIBILE (rif. Intervista su Italia Oggi del 23/10/03)

BUONA PRASSI: Impresa Sensibile CNA costituisce l'organismo di emanazione CNA promosso, in primo luogo, in attuazione del Protocollo di intesa tra INAIL e CNA per la promozione di iniziative volte all'inserimento del disabile nella piccola impresa e nell'artigianato.

Il Protocollo considera le opportunità per le piccole imprese e l'artigianato derivanti dalla legge 68 del 1999, basata sull'inserimento mirato del disabile e sulla valorizzazione della sua residua capacità lavorativa. La duttilità, flessibilità e dimensione ridotta delle piccole imprese, nonché il rapporto personale tra imprenditore e lavoratore, possono quindi costituire un laboratorio interessante e proficuo per riconvertire professionalmente il portatore di handicap.

Impresa Sensibile si propone inoltre l'obiettivo di favorire l'inserimento di disabili anche nelle aziende non comprese negli obblighi di legge, con meno di quindici dipendenti, che in ogni caso accedono agli incentivi previsti dalla legge.

Impresa Sensibile opera in collaborazione costante con l'Onlus ASPHI, Associazione per lo sviluppo di progetti informatici per gli handicappati, nei diversi ambiti di azione possibili e richiesti (dai supporti tecnologici all'attività di formazione).

Effetti/Efficacia in termini di inclusione sociale: Impresa Sensibile opera quindi per la messa in rete delle competenze e funzioni CNA, nell'attuazione del Protocollo CNA-Inail, nell'attuazione della legge 68 del 1999 e nella funzione promozionale che la CNA è chiamata a svolgere nel sistema dei servizi per l'impiego.

Condizione che l'hanno promossa o favorita: Protocollo siglato tra la CNA e l'INAIL presso il Ministero del Lavoro, per consentire un più agevole accesso per le piccole imprese e per l'artigianato alle agevolazioni e alle convenzioni previste dalla Legge 68 del 1999 per l'inserimento lavorativo dei disabili. Un'azione a vasto raggio, che riguarda anche la condizione dell'artigiano disabile e dei soggetti che si trovano, a vario titolo, in condizione di difficoltà. Con l'obiettivo che la condizione di chi è più debole sia conosciuta anche come portatrice di capacità e motivazione, come un investimento utile per l'impresa e la comunità locale. Impresa Sensibile è lo strumento in grado di consentire al sistema CNA di erogare servizi e partecipare ai progetti finanziati a livello nazionale, regionale e comunitario per l'occupabilità e la formazione delle fasce deboli.

Referenti: Gian Carlo Sangalli- segretario generale della CNA Nazionale, Franco Cambi vicepresidente politiche sociali legate alle tematiche del welfare, Giorgio Tabetoni vicepresidente politiche piccole e medie industrie).

TEL.: 06/441881; 800008899 (9.00-13.00; 14.00-18.00).

E-MAIL: residenza@cna.it; cna@cna.it

DOCUMENTAZIONE ALLEGATA: intervista e pubblicazioni.

STATO DEL CONTATTO AVVIATO CON I REFERENTI: in essere.

7.2.3 SUPPORTI ALL'IMPRENDITORIALITA' SOCIALE ED ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO MIRATO

Scheda 29 Protocollo HERA / Consorzi Cooperative

OGGETTO: buona prassi aziendale.

Finalità: definire reciproci impegni tra Hera e rappresentanti regionali di Legacoop e Confcooperative nell'impiego delle cooperative sociali nelle attività non eseguite direttamente da personale Hera.

Destinatari: soggetti svantaggiati in generale impiegati da cooperative sociali i tipo B.

Enti promotori: Gruppo HERA, Legacoop, Confcooperative.

Attori: Gruppo HERA, Legacoop, Confcooperative.

Buona Prassi: nel 2004 è stato siglato un protocollo di intesa tra Hera e i rappresentanti regionali di Legacoop e Confcooperative, sulla base del quale **Hera** si impegna a:

- promuovere la sottoscrizione di convenzioni con i Consorzi di cooperative sociali per l'affidamento diretto agli stessi di servizi ambientali di importo sotto soglia comunitaria;
- definire condizioni normative ed operative omogenee degli incarichi affidati da Hera;
- inserire nell'ambito dei bandi di gara per l'affidamento di servizi, di importo sopra soglia comunitaria, alcuni criteri atti a valutare con un punteggio significativo l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (attraverso cooperative sociali di tipo b).

D'altra parte, i *Consorzi* di cooperative sociale si impegnano a:

- garantire l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate residenti nel comune di svolgimento del servizio o appartenenti al distretto sanitario di riferimento;
- garantire l'osservanza prevista dalla legge o, se superiore, dalle convenzioni sottoscritte delle percentuali di persone disabili o svantaggiate oggetto di inserimento lavorativo;
- garantire l'assunzione e l'applicazione del CCNL per le persone svantaggiate impiegate;
- incentivare le cooperative aderenti alla definizione di progetti personalizzati di inserimento lavorativo di persone svantaggiate;
- promuovere la certificazione di qualità presso le cooperative aderenti.

IL CONTESTO / CONDIZIONI CHE HANNO FAVORITO LA BUONA PRASSI :

CONDIZIONI CHE HANNO OSTACOLATO L'AZIONE:

RISULTATI/EFFICACIA IN TERMINI DI INCLUSIONE LAVORATIVA/SOCIALE:

FONTI DI INFORMAZIONE COMPLEMENTARI / DOCUMENTI ALLEGATI: file "Gruppo Hera.doc" + documentazione cartacea raccolta da Csapsa.

REFERENTE DELL'INIZIATIVA: Gabriele Magli (HERA).

TEL.:

E-MAIL: gabriele.magli@gruppohera.it

Stato del contatto avviato con i referenti: ottenute ulteriori informazioni tramite contatto e-mail e telefonico. Avviato altro contatto con responsabile settore Acquisti e Appalti al fine di chiarire le motivazioni che hanno portato alla definizione del Protocollo.

Scheda 30 IL BORSINO NORDICONAD

OGGETTO: buona prassi aziendale / collaborazione settore privato for profit- sociale.

Finalità: favorire la collaborazione tra Nordiconad e le imprese sociali inserite nel sistema (un incubatore per lo sviluppo di azioni di rete tra imprese sociali e stakeholders), dando la possibilità alle imprese sociali di presentare i propri prodotti/servizi per favorire Nordiconad nel processo di identificazione e selezione di potenziali fornitori.

Destinatari: soggetti svantaggiati in generale, che lavorano presso le cooperative sociali del sistema www.impresasociale.net.

Enti promotori: consorzio NOICON (Organismo Intermediario Sovvenzione Globale, Regione E.R.), Nordiconad.

Attori implicati: Consorzio NOICON, NORDICONAD.

Buona Prassi: il *Borsino* si configura come una giornata di incontri tra buyers, titolari di punti vendita e società di base da un lato e cooperative sociali, associazioni e consorzi di cooperative sociali dall'altro. Il Borsino si svolge dunque nella forma di workshop dove il management di Nordiconad incontra le imprese sociali presenti in Emilia Romagna, disponibili ad offrire prodotti e servizi. Indicativamente, le aree funzionali sulle quali aprire fronti di dialogo sono: area tecnico-logistica, area marketing e comunicazione, area assistenza alla rete di vendita, area manutenzione e personale, area amministrativa.

Le imprese sociali sono selezionate dal portale www.impresasociale.net.

IL CONTESTO / CONDIZIONI CHE HANNO FAVORITO LA BUONA PRASSI :

Nel 2005 Nordiconad ha commissionato agli istituti di ricerca EFESO e QUASTER la conduzione di un'indagine sul rapporto di Nordiconad con le imprese sociali presenti nel territorio. Tra i soci Nordiconad, si è riscontrato una forte predisposizione a diversificare i comportamenti "socialmente responsabili", ovvero è sembrato emergere il desiderio di uscire da una mera logica di donazione e si è pensato di aprire un confronto a tutto tondo con la "comunità locale", utilizzando il dialogo con le imprese sociali come volano di crescita. Al tempo stesso si sono verificate alcune condizioni per lo sviluppo di progetti di rete tra imprese sociali e stakeholders, grazie ad un'azione sperimentale del progetto NOICON che ha portato alla realizzazione del sistema informativo, che raccoglie informazioni su imprese sociali in grado di offrire prodotti e servizi di interesse al sistema economico for profit.

CONDIZIONI CHE HANNO OSTACOLATO L'AZIONE:

EFFETTI/EFFICACIA IN TERMINI DI INCLUSIONE LAVORATIVA/SOCIALE:

avvio di collaborazioni tra punti vendita Nordiconad e imprese sociali per la gestione di un servizio di distribuzione volantini (ulteriori risultati da verificare). Possibile replicazione del Borsino nelle altre regioni sulle quali Nordiconad è presente con i propri punti vendita.

FONTI DI INFORMAZIONE COMPLEMENTARI / DOCUMENTI ALLEGATI: file "Borsino Nordiconad. pdf" e "Nordiconad- indagine preventiva.doc"

REFERENTE DELL'INIZIATIVA: Tiziana Giurati (NORDICONAD)

TEL.:

E-MAIL: tiziana_giurati@di-net.it

Stato del contatto avviato con i referenti: inviata e-mail, ottenute informazioni complementari sul progetto. In attesa di ultime informazioni su ostacoli e risultati del progetto.

Scheda 31 Progetto integrazione professionale BTicino

OGGETTO: buona prassi aziendale

Finalità: il progetto è finalizzato da un lato ad integrare i disabili nell'ambiente di lavoro e dall'altro a promuovere la loro indipendenza dalla famiglia di origine e l'acquisizione del controllo sulle loro vite.

Destinatari: giovani con disabilità fisiche o mentali.

Enti promotori: azienda BTicino.

Attori implicati: azienda BTicino, Centro di Formazione Professionale e Inserimento Lavorativo (CFPIL) della Provincia di Varese.

Buona Prassi: predisposizione di un laboratorio, all'interno dello stabilimento di Varese, dove accogliere giovani tirocinanti con disabilità fisiche o mentali e organizzare un corso di formazione mirato al loro inserimento finale nel posto di lavoro. Il corso di formazione ha una durata di 2 anni ed è strutturato in 2 fasi:

- fase iniziale di introduzione del tirocinante nel laboratorio, adeguatamente attrezzato da BTicino a sue spese, per agevolare la graduale integrazione del disabile in un ambiente "protetto" completamente gestito dagli insegnanti del CFPIL;
- fase attiva di integrazione del tirocinante nel processo produttivo aziendale, dove può scoprire la "vera" vita professionale ed interagire con gli altri dipendenti.

IL CONTESTO / CONDIZIONI CHE HANNO FAVORITO LA BUONA PRASSI :

CONDIZIONI CHE HANNO OSTACOLATO L'AZIONE:

Effetti/efficacia in termini di inclusione lavorativa/sociale: dal 1987, su 173 tirocinanti che hanno completato la formazione, 145 sono stati assunti da imprese private (di cui 26 da BTicino) o da organizzazioni pubbliche.

FONTI DI INFORMAZIONE COMPLEMENTARI / DOCUMENTI ALLEGATI :

REFERENTE: Mino Schianchi.

TEL.:

E-MAIL: mino.schianchi@bticino.it

Stato del contatto avviato con i referenti: inviata e-mail, in attesa di informazioni complementari su condizioni che hanno promosso/ostacolato il progetto.

Scheda 32 **PROGETTO DAIA (DIVERSAMENTE ABILE IN AZIENDA)**

OGGETTO: buona prassi aziendale.

Finalità: la finalità del progetto è duplice:

- favorire l'inserimento di disabili psichici in azienda, creando un modello replicabile per assistere le imprese che intendono integrare tali soggetti;
- definire criteri comuni di valutazione per misurare l'impatto sull'organizzazione e la motivazione dei dipendenti disabili.

Destinatari: disabili psichici.

Enti promotori: Sodalitas.

Attori: azienda ABB Italia, comitato tecnico-scientifico che include la Provincia di Milano e altri stakeholder rilevanti.

Buona Prassi: il progetto si articola in diverse fasi:

- inserimento lavorativo in azienda di giovani disabili psichici (tra i 18 e 25 anni) in possesso almeno di un diploma di scuola superiore;
- valutazione degli impatti dell'inserimento sull'organizzazione e sul dipendente disabile/rilevazione criticità;
- analisi e definizione di tutte le fasi necessarie alla selezione, formazione, accompagnamento, inserimento e monitoraggio del disabile in azienda;
- definizione dei documenti di ingresso e di uscita, per ogni fase del progetto;
- ripartizione e quantificazione dei costi e stima dei tempi necessari.

IL CONTESTO / CONDIZIONI CHE HANNO FAVORITO LA BUONA PRASSI :

Il progetto Daia nasce nel 2000, da una proposta di Sodalitas ai coordinatori delle attività sociali di ABB Italia. Tale proposta nasce dalla volontà di promuovere l'assunzione dei disabili psichici, non solo quindi di quelli con disabilità fisiche, e dalla considerazione che tale obiettivo assume particolare importanza in Lombardia, dove oltre il 30% dei disabili iscritti nelle "liste del collocamento mirato" sono disabili mentali.

Condizioni che hanno ostacolato l'azione: sono state riscontrate alcune difficoltà per quanto riguarda la *collaborazione tra rappresentanti del settore pubblico e del privato*, con differenti linguaggi, approcci e mentalità. Inoltre, la *misurazione di fattori intangibili* (come l'impatto dell'inserimento lavorativo sui disabili e sull'organizzazione coinvolta) si è rivelata un'attività non priva di complicazioni.

EFFETTI/EFFICACIA IN TERMINI DI INCLUSIONE LAVORATIVA/SOCIALE: si è raggiunta la *validazione* del progetto pilota (durato 2 anni), in quanto 14 dei 22 soggetti coinvolti nel programma hanno mantenuto il loro posto di lavoro e le imprese datrici di lavoro sono soddisfatte. In particolare, ABB Italia ha assunto 2 persone affette da disabilità mentale, che si sono poi totalmente integrate nell'ambiente di lavoro. Inoltre, il progetto ha ottenuto la *sponsorizzazione* da parte della Regione Lombardia e della Provincia di Milano e ha portato alla *concessione di finanziamenti* alle imprese lombarde che vogliono adottare il modello. Infine, si è avuta la *replicazione* del progetto DAIA, sviluppato da Assessorati Formazione e Lavoro, Famiglia e Sanità, della Regione Lombardia con il nome *Progetto Lavoro Libera-Mente*.

Fonti di informazione complementari / documenti allegati: file "Progetto DAIA.doc"

REFERENTI: Nicoletta Chiucchi, Ezio Manzoni.

TEL.:

E-MAIL: ezio.manzoni@it.abb.com

Stato del contatto avviato con i referenti: nessun contatto avviato.

Scheda 33 TELELAVORO INFO12 TELECOM ITALIA

OGGETTO: buona prassi aziendale/collaborazione settore pubblico-privato.

Finalità: promozione della rieducazione e del reinserimento dei detenuti nel mondo del lavoro.

Destinatari: soggetti detenuti (carcere di San Vittore).

Enti promotori: Telecom Italia.

Attori: Telecom Italia, Cooperativa "Out & Sider", Ministero Grazia e Giustizia.

Buona Prassi: Il 25 novembre 2003 Telecom Italia ha stipulato con il Ministero di Grazia e Giustizia una convenzione per la realizzazione del progetto "Il Telelavoro Info12 a San Vittore". Il progetto prevede l'erogazione dei Servizi di Informazione Info12 in modalità telelavoro, da parte dei detenuti presso l'Istituto San Vittore di Milano. L'accordo è regolato attraverso un contratto commerciale tra Telecom Italia e la cooperativa "Out & Sider" presente presso l'istituto penitenziario, che definisce l'attività lavorativa dei detenuti facenti parte del progetto e le prestazioni economiche. L'attività di call center di San Vittore prevede –a fine 2006- 35 postazioni di call center (23 nel ramo maschile e 12 nel ramo femminile) per 55 operatori previsti.

IL CONTESTO / CONDIZIONI CHE HANNO FAVORITO LA BUONA PRASSI: Con l'iniziativa "Telelavoro Info12 a San Vittore" Telecom Italia vuole confermare il proprio impegno nel sociale, realizzando interventi di integrazione lavorativa mirati alla risocializzazione dei detenuti così come previsti dal dettato costituzionale del 3[^] comma, art.27 e nella *mission* espressa agli articoli 1 e 13 della legge penitenziaria n.354/1975.

CONDIZIONI CHE HANNO OSTACOLATO L'AZIONE:

EFFETTI/EFFICACIA IN TERMINI DI INCLUSIONE LAVORATIVA/SOCIALE: I call center presenti a San Vittore sono pienamente operativi e gestiscono complessivamente circa 100.000 chiamate su base mensile, raggiungendo elevati livelli di qualità delle performance. Inoltre, il progetto è facilmente replicabile. Nel mese di ottobre 2005 è stata infatti avviata con il direttore della Casa Circondariale di Rebibbia la fase preparatoria per l'approntamento del Call Center analogo a quello realizzato presso il carcere di San Vittore. Il call center di Rebibbia prevede 26 postazioni di lavoro ed è attivo da febbraio 2006.

Tutto il personale Telecom Italia coinvolto nell'iniziativa ha vissuto questo progetto con grande partecipazione e coinvolgimento emotivo.

FONTI DI INFORMAZIONE COMPLEMENTARI / DOCUMENTI ALLEGATI: file "Libro Oro Sodalitas 2006.pdf" – vedere Sezione 2

REFERENTI:

TEL:

E-MAIL

Stato del contatto avviato con i referenti: nessun contatto avviato

7.3 LE AZIONI INNOVATIVE NELL'AMBITO DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

SCHEDA 34 ET-ESPERIENZE DI TRANSIZIONE (INIZIATIVA COMUNITARIA EQUAL II FASE)

OGGETTO: iniziativa di Unione Europea / Pubblica Amministrazione Locale.

FINALITÀ: sperimentare e sviluppare nuovi servizi di accompagnamento individualizzato per la transizione lavorativa di giovani e adolescenti di età compresa tra i 15 e i 25 anni in condizioni di "disagio sociale" e a rischio emarginazione.

Destinatari: giovani e adolescenti di età compresa tra i 15 e i 25 anni in condizione di "disagio sociale".

Enti promotori: Unione Europea, Fondo Sociale Europeo, Provincia di Bologna.

Attori: Provincia di Bologna, Comune di Bologna, Consorzio dei Servizi Sociali di Imola, PLAN (soggetto responsabile della gestione amministrativa e coordinamento), Centri Servizi (enti di formazione e cooperative sociali), Rete fra: Api, Agci, Assindustria, CNA, Legacoop Imola, CGIL, CISL e UIL di Bologna e di Imola, Tavolo di coordinamento delle Ass.ni imprenditori dell'imolese realizzare un progetto di formazione in situazione, attraverso l'attuazione di tirocini formativi, a costo zero per l'azienda ospitate, e sviluppare esperienze di apprendimento lavorativo reale.

Buona Prassi: realizzare un progetto di formazione in situazione, attraverso l'attuazione di tirocini formativi della durata media di 500 ore e sviluppare esperienze di apprendimento in contesti lavorativi reali, a costo zero per l'azienda ospitante.

IL CONTESTO / CONDIZIONI CHE HANNO FAVORITO LA BUONA PRASSI: il progetto è stato promosso nell'ambito dell'iniziativa europea *Equal*.

Condizioni che hanno ostacolato l'azione:

Effetti/efficacia in termini di inclusione lavorativa/sociale: il progetto vede coinvolti diversi centri di formazione nel periodo compreso tra febbraio 2006 e febbraio 2008, e fino ad ora quasi tutti i tirocini avviati si sono conclusi positivamente.

FONTI DI INFORMAZIONE COMPLEMENTARI / DOCUMENTI ALLEGATI:
CSAPSA.

REFERENTI:

TEL.:

E-MAIL:

Stato del contatto avviato con i referenti:

SCHEDA 35 LABORATORIOSAMOGGIA: una terra accogliente e socialmente responsabile

OGGETTO: iniziativa di Unione Europea / Pubblica Amministrazione Locale.

FINALITÀ: favorire l'inclusione dei giovani creando uno sviluppo economico locale che concili competitività ed equità sociale.

Destinatari: giovani in condizione di "disagio sociale".

Enti promotori: Unione Europea, Fondo Sociale Europeo, Comunità Montana Unione dei Comuni "Valle del Samoggia".

Attori implicati: Comunità Montana Unione dei Comuni "Valle del Samoggia", Comune di Bazzano, Comune di Castello di Serravalle, Comune di Crespellano, Comune di Monte di San Pietro, Comune di Monteveglio, Comune di Savigno, Comune di Zola Predosa, Centro Agricoltura Ambiente "Giorgio Nicoli", Dipartimento di Economia e Ingegneria agrarie dell'Università di Bologna, l'Istituto Nazionale della Montagna IMONT, l'Associazione "Umbria Training Center", la Federagronomi Federforestali, l'associazione "Tartufo 2000".

Buona Prassi: creazione di un territorio socialmente responsabile e la diffusione di una società della conoscenza, per favorire l'occupazione, l'attrazione di investimenti e una distribuzione sostenibile degli insediamenti.

Il contesto / condizioni che hanno favorito la buona prassi: il progetto è stato promosso nell'ambito dell'iniziativa europea Equal e si è svolto nel territorio rurale e montano della Valle del Samoggia nel periodo Luglio 2005 giugno 2007.

Condizioni che hanno ostacolato l'azione: Informare i giovani e operare per la loro qualificazione nel contesto lavorativo

Effetti/efficacia in termini di inclusione lavorativa/sociale: il progetto vede coinvolti diversi centri di formazione nel periodo compreso tra febbraio 2006 e febbraio 2008, e fino ad ora quasi tutti i tirocini avviati si sono conclusi positivamente.

FONTI DI INFORMAZIONE COMPLEMENTARI / DOCUMENTI ALLEGATI: Comunità Montana Unione dei Comuni "Valle del Samoggia".

REFERENTI:

TEL.:

E-MAIL:

Stato del contatto avviato con i referenti:

SCHEDA 36 PROGETTO TERRITORI DI PIANURA SOCIALMENTE RESPONSABILI

OGGETTO: iniziativa Pubblica Amministrazione Locale.

FINALITÀ: favorire l'integrazione nella comunità (diritto di cittadinanza) e il recupero della contrattualità e dignità sociale attraverso l'inserimento al lavoro dei cittadini disabili e in condizione di svantaggio.

Destinatari: Disabili e persone in condizione di svantaggio (legge 68/99 e legge 381/91).

Enti promotori: Comuni del Distretto Pianura Est.

Attori: Comuni del Distretto Pianura Est, Provincia di Bologna, CGIL Distretto Pianura Est, Associazioni e Consorzi, Cooperazione Sociale di tipo B, Dipartimento di Salute Mentale, Distretto Pianura Est AUSL di Bologna, Enti di Formazione, Centro per l'Impiego.

Buona Prassi: il progetto su base territoriale/distrettuale, nel quadro di uno sviluppo locale sostenibile, verte sulla sinergia di diversi attori, in forma di protocollo d'intesa, ha lo scopo di favorire interventi di sperimentazione diretti a realizzare condizioni migliorative per la piena integrazione lavorativa delle persone con disabilità o svantaggio.

IL CONTESTO / CONDIZIONI CHE HANNO FAVORITO LA BUONA PRASSI: recepimento degli obiettivi e delle priorità definite nel Piano Sociale di zona 2005-2007 del Distretto Bologna Est.

Condizioni che hanno ostacolato l'azione:

Effetti/efficacia in termini di inclusione lavorativa/sociale: progetto ancora in fase di implementazione ma i contattamenti avuti con i vari servizi coinvolti evidenziano le difficoltà di inserimento lavorativo di persone disabili o con vario tipo di svantaggio nelle aziende profit mentre l'inserimento risulta più agevole nelle cooperative.

FONTI DI INFORMAZIONE COMPLEMENTARI / DOCUMENTI ALLEGATI: Comuni del Distretto Pianura Est.

REFERENTI:

TEL.:

E-MAIL:

Stato del contatto avviato con i referenti:

Scheda 37 RESPONSABILITÀ SOCIALE DI TERRITORIO PER L'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE SVANTAGGIATE

OGGETTO: iniziativa Pubblica Amministrazione Locale.

FINALITÀ: favorire l'integrazione lavorativa, in una occupazione stabile e retribuita le persone in situazione di svantaggio.

Destinatari: persone svantaggiate, adulte, in situazione di handicap e/o in condizioni di disagio sociale residenti nel territorio di pertinenza del progetto, in particolare con problematiche soggettive di ordine psichico e relazionale, inoccupate o disoccupate, aventi o meno un riconoscimento di invalidità ai sensi della L. 68/99 segnalate dai servizi del territorio.

Enti promotori: Ufficio di Piano del Distretto di Porretta Terme.

Attori: Associazioni di categoria, Associazioni di familiari, Centro per l'impiego, Cooperative Sociali, OO.SS, Legacoop, ASCOM, Confartigianato, Confesercenti, Confindustria Bologna, Api della Provincia di Bologna.

Buona Prassi: configurare un'azione di sistema che metta in rete più attori, con perno l'Ufficio di Piano del Comune di Vergato, per porre in essere un insieme di iniziative promozionali, incentivanti, facilitanti buone prassi di RSI in favore dell'inclusione sociale e lavorativa nelle imprese (profit e cooperative) di persone svantaggiate.

IL CONTESTO / CONDIZIONI CHE HANNO FAVORITO LA BUONA PRASSI: creazione di una rete pubblico privato (profit- non profit) che porti alla realizzazione di un progetto di reinserimento lavorativo di persone in situazione di "disagio sociale" largamente condiviso.

Condizioni che hanno ostacolato l'azione:

Risultati/efficacia in termini di inclusione lavorativa/sociale: il progetto attualmente è in fase di start up.

FONTI DI INFORMAZIONE COMPLEMENTARI / DOCUMENTI ALLEGATI:

REFERENTI: Ufficio di Piano distretto di Porretta Terme.

TEL.:

E-MAIL:

Stato del contatto avviato con i referenti:

Scheda 38 PROVINCIA DI BOLOGNA: UNA PROPOSTA PER IL LAVORO DI PERSONE OVER 45

Oggetto: "Una proposta per il lavoro di persone over 45" nell'ambito del Progetto Aster- Provincia di Bologna denominato A.T.T.O.R.I. - Assistenza Tecnica Territoriale per l'Orientamento attraverso reti Interistituzionali-Centro Provinciale per l'Impiego di Zola Predosa.

Finalità/Destinatari: Promozione dell'occupazione di persone over 45 e over 50 Attraverso il sostegno e l'incentivo UNA TANTUM alle imprese che assumono i "disoccupati adulti".

Attori: Comune di Zola Predosa, Ciop di Zola Predosa, Centro per l'Impiego di Zola Predosa.

Buona Prassi: Finanziamento ad aziende che ne facciano richiesta e che verranno selezionate in base a criteri identificati.

Aziende: sono ammissibili le domande presentate allo sportello del Centro per l'Impiego di Zola Predosa da imprese che, senza limiti di dimensioni e/o caratterizzazione produttiva, assumono lavoratori/lavoratrici, presso proprie unità produttive site nell'area territoriale.

L'impresa non deve aver proceduto a riduzioni di personale negli ultimi 12 mesi dall'inoltro della domanda.

Cittadini: cittadini/e disoccupati/e o iscritti alla lista di mobilità senza indennità (L. 236/93) che abbiano compiuto 45 anni d'età all'atto dell'assunzione.

Gli interessati devono essere in possesso della Dichiarazione di Disponibilità al Lavoro ed essere domiciliati nell'area territoriale facente riferimento al Centro per l'Impiego di Zola Predosa.

I cittadini potranno essere stati segnalati dai servizi sociali o essersi presentati direttamente al CIP che, individuata la problematicità della loro situazione, li può segnalare ai servizi sociali.

Incentivi per Tipologia di Assunzione

Over 45:

per le donne:

- assunte a tempo indeterminato e full time l'incentivo previsto è di 2.500 euro;
- assunte a tempo determinato (almeno 9 mesi) e full time l'incentivo previsto è di 1.500 euro;

per gli uomini:

- assunti a tempo indeterminato e full time l'incentivo previsto è di 2.000 euro;
- assunti a tempo determinato (almeno 9 mesi) e full time l'incentivo previsto è di 1.200 euro.

Over 50:

per le donne:

- assunte a tempo indeterminato e full time l'incentivo previsto è di 3.000 euro;
- assunte a tempo determinato (almeno 9 mesi) e full time l'incentivo previsto è di 1.800 euro;

per gli uomini:

- assunti a tempo indeterminato e full time l'incentivo previsto è di 2.400 euro;
- assunti a tempo determinato (almeno 9 mesi) e full time l'incentivo previsto è di 1.440 euro.

Nel caso di part time l'incentivo sarà calcolato in percentuale sul monte ore definito.

Nel caso il contratto a tempo determinato venga trasformato in contratto a tempo indeterminato verrà corrisposto all'azienda il differenziale.
nel caso il rapporto venga interrotto anticipatamente l'incentivo verrà corrisposto pro quota.

EFFETTI/EFFICACIA IN TERMINI DI INCLUSIONE SOCIALE: La proposta è al vaglio della Direzione del Servizio Politiche Attive del Lavoro e Formazione della Provincia di Bologna.

Condizioni che l'hanno promossa/Favorita: Condizioni di efficacia sono:

- coinvolgimento operativo degli *Enti Locali e delle strutture pubbliche* dell'area territoriale di riferimento.
- coinvolgimento attivo delle *parti sociali* presenti nella Commissione Lavoro Provinciale che dovrebbero essere investite nella pubblicizzazione dell'iniziativa e nel programma di monitoraggio periodico.
- messa a punto di un *sistema informativo* interagente tra le varie strutture coinvolte o - nella prima fase sperimentale- la reciprocità di accesso dei dati di cittadini e delle imprese per agevolare la presa in carico degli utenti portatori/trici del voucher-incentivo.

Referenti: Mario Villani Centro per l'Impiego Zola Predosa.

Tel.:

E -mail: mario.villani@nts.provincia.bologna.it;