**CONVEGNO FINALE “PROGETTI REGIONALI”**

**DISABILITY MANAGEMENT – INTEGRAZIONE LAVORATIVA E DISABILITA’ SENSORIALE**

**8-11-2018**

Buongiorno e benvenuti a questa giornata conclusiva dei progetti regionali “Disability Management, integrazione lavorativa e disabilità sensoriale”. Grazie a coloro che hanno deciso di essere oggi con noi, agli enti, associazioni e organizzazioni che oggi discutono con noi e rappresentano con noi questa esperienza bellissima di cui la provincia di Monza e Brianza è molto orgogliosa. Lascio la parola per i saluti istituzionali al presidente della **Provincia Monza e Brianza Roberto Invernizzi.**

**Roberto Invernizzi**: buongiorno a tutti. Con molto piacere vi do il benvenuto a questo incontro dedicato al lavoro e alla disabilità. Quello di oggi per noi è un appuntamento al quale teniamo molto perché l'intervento in aiuto delle persone con disabilità non è solo un compito istituzionale ma una mission a cui teniamo fortemente perché non vogliamo lasciare in espresso un potenziale che può contribuire a rendere il nostro sistema economico locale più produttivo, accogliente e resiliente. Oggi presentiamo gli esiti di una progettualità nata nel contesto del bando dei LavoriPossibili e abbiamo svolto il ruolo di ente capofila su base regionale su un progetto dal valore di circa € 900.000. È una sfida che la regione ha accolto consapevole che sul tema c'è ancora molto da fare non solo per dare piena applicazione alla legge 68-99 ma per contribuire realmente a diffondere un diverso approccio culturale al tema dell'inclusione. La Brianza è una terra che si è costruita sul lavoro e dove è importante il lavoro ma le dinamiche che hanno tenuto in piedi il nostro sistema economico stanno cambiando velocemente. La crisi ha lasciato segni indelebili, ci siamo trovati a fare i conti con una sensazione di incertezza e insicurezza a prescindere dal reddito e dalla professione, pochi mesi fa abbiamo presentato le tendenze del mercato del lavoro e a fronte di numeri che segnano una tendenza positiva di crescita emerge fortemente un dato: il lavoro sta perdendo la componente della qualità, il lavoro c'è ma è un lavoro più precario, meno appagante, dal punto di vista professionale ed economico.

Proprio sulla qualità noi dobbiamo intervenire, affinché chi è più fragile non rimanga esclusa dalle nuove dinamiche.

Nella nostra provincia le persone con disabilità iscritte nelle liste e disponibili al lavoro sono oltre 2000, sono oltre 5000 ma molte sono le persone che hanno periodi di iscrizione lunghi se non lunghissimi. La nostra attività si concentra qui, la nostra attività quotidiana. Per intervenire su queste statistiche e mettere in atto il collocamento mirato, disponendo di risorse importanti. oltre 2 milioni l'anno per dare sostegno ai lavoratori da una parte e alle imprese dall'altro. I risultati sono incoraggianti, migliorando anno dopo anno gli avviamenti malgrado la crisi economica. Nel 2017 sono stati superati i 450 avviamenti, abbiamo raddoppiato il 2010. Vogliamo superare i 500 collocamenti per il 2018. Parimenti, negli ultimi anni, le quote di esonero pagate dalle imprese della provincia al fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità si sono incrementate di quasi il 60%, sono arrivate a oltre 3 milioni e mezzo di euro. Credo che mettere assieme i lavoratori e i datori di lavoro in una unica progettualità sia la carta vincente per sfondare il pregiudizio e vedere opportunità dove molti vedono solo problemi. Questa giornata vede protagonisti i lavoratori, i datori di lavoro che stanno imparando a considerare la disabilità come una opportunità non solo per migliorare la vita del lavoratore ma anche la qualità del lavoro stesso all'interno di un'organizzazione. La parola chiave è "cambiamento", saper cambiare ed essere adeguati ai tempi. Questo sperimentando nuove forme di dialogo tra imprese e lavoratori attraverso progetti coraggiosi come quelli che saranno presentati oggi. Per esempio, il fatto di portare un consulente alla disabilità in azienda e introdurre il concetto di Disability Management pure puntare sulle nuove tecnologie per creare nuovi posti di lavoro. Crediamo che lavorando su questi temi abbiamo imparato che sono importanti strategie di programmazione condivise con tutto i portatori di interessi territoriali e il coinvolgimento di tutti gli enti accreditati. Oggi possiamo dimostrare che assieme si può fare tanto. Abbiamo accettato la sfida di regione Lombardia, creduto nella sperimentazione aprendoci anche ad altre realtà territoriali. Siamo qui a mettere assieme tutte queste esperienze. Mi auguro che sia un punto di partenza per progetti ancora più ambiziosi. Grazie, vi saluto e vi auguro buon lavoro.

- Grazie, presidente. Avrebbe dovuto essere presente l'assessore regionale Melania de Nichilo Rizzoli, assessore all'istruzione formazione e lavoro della regione. Ha mandato una comunicazione: grazie per l'invito al convegno a cui avrei preso parte con piacere. Un impegno istituzionale concomitante non mi consente di essere presente. Buon lavoro, con viva cordialità, l'assessore. La salutiamo. Purtroppo non c'è. Lascio la parola a **Stefania Croci,** direttore del settore dell'area lavoro di **Afol Monza Brianza** che assieme a **Isabella Ippoliti project manager che** ha gestito il progetto, l'azione di sistema LavoriPossibili. Prego.

**Stefania Croci:** ad Afol è stato dato il ruolo di coordinare la sperimentazione regionale e questo ci ha dato la possibilità di lavorare sull'organizzazione della rete dei servizi al lavoro, rete nella sua complessità, lavoratori con disabilità e non, enti e lavoratori specializzati, imprese Università, associazioni, tutti strettamente interconnessi non sistema che ha favorito il concretizzarsi di contesti organizzativi e inclusive per le persone con disabilità e crediamo anche che possa avere individuato metodi, strumenti e tecnologie a supporto dei lavoratori più fragili. I progetti presentati oggi sono stati realizzati con diversi metodi. Il primo, sostenere i lavoratori con disabilità sensoriali di fronte ai cambiamenti della tecnologia. Il secondo è il mantenimento del posto di lavoro di soggetti che hanno ridotto la propria capacità lavorativa durante il percorso di carriera. Diversi soggetti e enti che vantano una grande esperienza in tema di inclusione lavorativa, per questo specifico targhette di utenti, hanno realizzato progetti di grande interesse. Sentiremo le iniziative messe in campo dal gruppo cooperativo CGM, IAL Lombardia, UICI, Afol Met, ANMIL, Fondazione Asphi, Cesvip Lombardia.

Il nostro ruolo è stato presidiare e gestire tutte le attività e le azioni di raccordo tra le progettualità, supportare i partner nelle fasi di rendicontazione, gestire le attività. Su quest'ultimo tema, oltre le attività attivate durante i 16 mesi che ci hanno visti coinvolti, news letter, social network, è stato creato anche un sito dedicato ai progetti attivi. **www.lavoripossibili.it**

Su questo sito è possibile trovare le informazioni relative ai progetti che presenteremo oggi e le relative connessioni e sinergie. Crediamo che questi progetti esprimano davvero un grande potenziale di innovazione e competenza e per questo l'augurio è che il lavoro fatto fin qui oltre ad aver consolidato la rete, abbia posto le basi per la realizzazione di nuovi approcci e modelli ad un tema che sicuramente merita la nostra attenzione e sensibilità massima. Con noi ha lavorato la dottoressa **Isabella Ippoliti** con il ruolo di **project manager** e a lei chiederei di illustrare brevemente i risultati delle attività. Grazie.

**Isabella Ippoliti**: buongiorno a tutti e grazie di essere qui con noi. Per me questo è un momento molto importante perché ho vissuto oltre un anno, 16 mesi, accompagnando i progetti, sviluppando le varie azioni e gestendo gli output di progetto. Che cosa sono questi progetti? sono azioni di sistema. È importante dirlo perché essendo azioni di sistema, richiede uno sviluppo molto articolato, una tempistica più lunga. Non è soltanto legato all'erogazione di un servizio ma è un vero progetto, un'azione che trova un'articolazione abbastanza complessa. Gli obiettivi dei progetti erano diffondere un modello innovativo di Disability Management nei contesti organizzativi, proporre strumenti innovativi per l'inserimento il mantenimento al lavoro delle persone con disabilità, che tenga conto delle molteplici capacità, dei talenti, delle persone, e delle caratteristiche degli ambienti di lavoro; promuovere - e questo è molto importante - stili cooperativi attraenti sul territorio perché la rete è diventato uno strumento di lavoro; migliorare gli stili lavorativi attraverso un potenziamento e aggiornamento delle tecnologie assistive al lavoro. Che cosa abbiamo fatto? abbiamo realizzato otto progetti, che abbiamo chiamato con il titolo LavoriPossibili di cui quattro sul tema del Disability Management e quattro che si sono articolati sulla disabilità sensoriale e il processo dell'innovazione tecnologica. In quanto tempo? abbiamo detto che sono azioni di sistema a valenza regionale quindi si sono distribuiti su ben otto territori della regione Lombardia e questo è importante perché in effetti le risposte che abbiamo avuto dai territori sono state molto diverse perché il territorio rappresenta una sua identità culturale e quindi ha un dna particolare è un tessuto economico, sociale e associativo diverso l'uno dall'altro e queste differenze sono state molto importanti e anche propositive per tanti altri obiettivi. L'attività, 16 mesi, in realtà il bando aveva elencato una tempistica inferiore di 12 mesi poi abbiamo dovuto chiedere una proroga per consentire maggior agio ai clienti per poter espletare le attività. È stato fatto un sito, come accennava la dottoressa Stefania Croci, dedicato, dove troverete tutti i lavori fatti, articolati nelle varie modalità, dei progetti a cui ho appena accennato. Gli enti capofila partecipanti sono Afol Metropolitana, ANMIL, CGM, IAL Lombardia, UICI e altri enti.

Abbiamo coinvolto direttamente, perché questi sono dati di impatto che vi sto dando, dati di impatto significa che non sono solo sintetici ma questo era il giusto contesto comunicativo per dare questo tipo di dato poi naturalmente c'è una reportistica che si sta facendo perché questi progetti, prima non ve l'ho detto, si sono conclusi abbastanza recentemente.

Da questi primi risultati abbiamo visto che sono state coinvolte 86 aziende, di varie dimensioni, la novità è stato proprio il coinvolgimento di cinque università, quindi il peso dell'Accademia qui è stato molto importante, la Bocconi, l'Università degli studi di Milano, la Bicocca, ecc, questo lo avevamo richiesto perché pensiamo e credo che abbiamo pensato bene che l'Università, l'Accademia potesse dare un plus in più per la metodologia, la letteratura e anche la conoscenza di nuovi strumenti.

L'importanza delle associazioni, in tutto sono 17, su tutto il territorio. Anche questo è un fattore chiave di successo perché l'associazione delle persone con disabilità è un attore fondamentale. Senza di loro non possiamo costruire o co- costruire dei progetti e dei prodotti che abbiano senso per cui dobbiamo partire proprio dai bisogni delle persone con disabilità.

È diventato per noi un metodo partecipativo di lavoro.

I destinatari direttamente coinvolti sono 137 sia nella ricerca, nell'inserimento nel mantenimento.

Abbiamo fatto un protocollo con università Cattolica per lo sviluppo di un corso di alta formazione con università, che ha visto oltre 80 partecipanti. Su questo particolare tema tengo a dire che è stato un momento di grande successo. Oltre ad averlo presidiato ma per poco tempo, ho avuto un grande riscontro di soddisfazione da parte dei partecipanti. Classi molto eterogeneo quindi che hanno visto la partecipazione un po' di tutti, aziende, operatori sociali, associazioni, enti. Ha avuto un grandissimo riscontro. Oltre a questo corso, sono state fatte altre 86 ore di formazione sul tema del Disability Management. Penso alla bella esperienza di AFOL MET, ANMIL, progetto road, le giornate di sensibilizzazione sviluppate da Fondazione Asphi in cui sono stati fatti dei veri e propri laboratori anche con gli operatori dei centri per l'impiego.

Ovviamente anche le giornate formative a cura di Cesvip Lombardia.

Ci sono stati 14 living lab, modalità di lavoro molto partecipativa. Questo ce lo dimostra la letteratura, che è veramente efficace come strumento di lavoro perché consente la partecipazione di tutti, non solo della persona che deve essere inserita con disabilità ma soprattutto dei responsabili, datori di lavoro, quadri, impiegati, quindi la comunità organizzativa va coinvolta in modo sistemico e infatti questi sono stati di grande successo. 28 tirocini di inserimento, adesso stiamo ancora lavorando i dati per quanto riguarda le assunzioni. Devo anche dire - e mi soffermo su questa cosa del tirocinio perché è importante - che in alcuni casi sono stati momenti di serendipity perché le persone che hanno fatto il tirocinio hanno avuto proprio momenti di empowerment. Sono entrati per fare dei particolari task ma poi c'è stato un accrescimento e hanno portato una plus valore.

Quattro adattamenti tecnologici in azienda per permettere l'accessibilità perché il problema non è tanto non avere le tecnologie assistive ma il fatto che queste devono essere studiate; inoltre una applicazione organizzata in categoria di servizio dove troviamo informazioni su ausili per l'autonomia, servizi sociosanitari; e un vademecum molto importante che viene utilizzato sia dalle figure professionali del disability e del medico competente dove troviamo una raccolta normativa relativa all'igiene e alla sicurezza del lavoro; una valutazione di impatto sociale importantissima ad opera di Fondazione Asphi. Questa è stata veramente un bellissimo risultato, come cambia la comunità dopo l'intervento di un cambiamento di processo. Il famoso community holder sviluppato all'interno di questa ricerca; quattro ricerche sul tema del Disability Management. Che cosa si è fatto qui? 12 incontri organizzativi, quindi un presidio costante, due incontri in plenaria, trasversali, con la Provincia, gli enti capofila e la rete di network, partner; 10 visite in loco sul territorio regionale per andare a verificare come sono andati gli inserimenti e i mantenimenti al lavoro, che cosa si è fatto per garantire un equilibrio, una stabilità di questo processo, tre sopralluoghi necessari sempre sul territorio regionale per l'implementazione dei living lab.

Questi progetti che abbiamo visto, hanno visto un processo di durata di 16 mesi. 904 ore di coordinamento, otto focus group utilizzando strumenti qualitativi per individuare eventuali criticità, otto ispezioni di assistenza tecnica in loco, non ancora terminate, e terminò così facendo, dandovi questa frase che mi guida sempre quando inizi un nuovo processo di lavoro. *Il fiume modella le sponde e le sponde guidano il fiume*. Grazie e benvenuti a Lavori Possibili.

- Grazie. Adesso, rispetto al programma, mi dice **Gianpaolo Torchio** che voi conoscete bene come referente dei servizi alla disabilità della Provincia di Monza Brianza, che c'è una sorpresa. Mi ha scritto ragazzi di **Villa Tittoni.**

Non so bene di cosa stiamo parlando. Chiedo al tavolo di liberare il tavolo e lascio a Gianpaolo Torchio la gestione di questa sorpresa. Prego.

**Gianpaolo Torchio:** chiamo i ragazzi del progetto CGM, uno dei progetti di Lavori Possibili. Quando parliamo di progetti rischiamo sempre di parlare di lavori astratti e di cose che hanno bene in mente le persone che ce li raccontano ma ci manca a volte la concretezza di chi partecipa. Abbiamo dovuto, avendo otto progetti, sceglierne uno solo. Abbiamo scelto l'esperienza più grossa fatta più vicino a noi perché ci piace quello che hanno costruito attorno al tema del turismo e dell'accessibilità e abbiamo chiesto di essere un po' testimoni delle ricadute delle attività di cui parleremo oggi. Raccontano in generale in questo caso l'attività e le attività sperimentali che sono state fatte. È un esempio di quello che è stato effettivamente realizzato con le risorse con la progettualità di LavoriPossibili. Prego. Dovete parlare vicino al microfono altrimenti non si riesce a sottotitolare.

- Buongiorno a tutti. Mi chiamo **Alfonso.** Sono un ragazzo di 18 anni e sta facendo la quinta superiore, scuola amministrazione, finanza e marketing al Martin Luther King.

mi è stato proposto di lavorare presso Villa Tittoni di Desio, mi sono occupato sostanzialmente della traduzione in inglese, francese e spagnolo che verrà pubblicata sul nuovo sito Internet che sta nascendo proprio in questo periodo, assieme ad altri temi di accessibilità richiesti per facilitare l'accessibilità. Inoltre ho contribuito ad organizzare un evento musicale che si è appena tenuto in villa " suoni dal mondo" riuscito ottimamente.

Inoltre, assieme ai miei colleghi di lavoro mi sono occupato di cercare di comprendere quali fossero le barriere architettoniche e capire le possibili soluzioni. Ad esempio, abbiamo già contattato un artigiano che preparerà delle piantine tattili che rappresentano la struttura della villa e i percorsi interni. Questo lavoro mi è stato molto utile, mi ha fatto acquisire nuove informazioni in campo linguistico, artistico e turistico applicato alle lingue ma anche nella realtà del mondo del lavoro perché ovviamente è stata la mia esperienza di lavoro.

Questo è lavoro effettivo, è stata la prima esperienza. La rifarei molto volentieri, sono stato molto soddisfatto e mi sono reso conto delle difficoltà, delle problematiche del mondo del lavoro. E al tempo stesso anche di quanto sia importante conoscere il mondo del lavoro e di quanto siano importanti le famose competenze trasversali quindi saper fare più cose, cosa sempre più richiesta. Me lo avevano già detto ma ne ho avuto la conferma. Ringrazio tutti voi che mi avete ascoltato, la provincia che mi ha invitato a questo convegno e il consorzio che mi ha permesso di fare questa mia prima vera esperienza lavorativa. Grazie a tutti e buona giornata a tutti voi.

- Buongiorno a tutti. **Io sono Giacomo, 27 anni,** dottore in scienze tecniche e psicologiche presso l'Università Cattolica. Anche io ho fatto questo percorso lavorativo in Villa Tittoni, nell'ambito dell'accessibilità e dell'organizzazione degli eventi. Sono stato promotore e organizzatore dell'evento di cui parlava prima Alfonso e se dovessi parlare di come si è sviluppato il mio percorso userei i concetti di gestione e flessibilità. Gestione perché si è trattato essenzialmente di una gestione di tante cose, gestione della comunità quindi dei rapporti personali tra le persone, gestione degli spazi per quanto riguarda l'accessibilità, gestione delle risorse sia umane sia materiali. Flessibilità, perché si è andati ad esplorare anche ambiti al di fuori dei miei specifici ambiti di formazione. Molto spesso mi sono trovato con Alfonso a lavorare sui discorsi delle traduzioni per la storia della villa, con Gilberto abbiamo dovuto invece gestire più il lato delle risorse materiali, della pubblicità e della gestione degli eventi. Quindi su questi due contesti posso dire di aver gestito il mio percorso poiché una cosa che è venuta fuori una volta di più è che al giorno d'oggi nel mercato del lavoro, anche se non amo molto questa espressione, è importante sapersi mettere in gioco il reinventarsi anche al di fuori di ciò su cui si è strettamente formati. Ho concluso.

- Buongiorno a tutti. **Sono Gilberto.** Mi sono laureato nel 2016 al corso sulla valorizzazione ambientale presso l'Università statale di Milano e durante questo tirocinio mi sono occupato del museo presente all'interno della villa. In particolare mi sono occupato di rendere accessibile questo museo alle persone con disabilità sensoriali e valorizzarlo dal punto di vista della conoscenza delle opere, in particolare della disposizione, dell'arredo valutando anche la facilità di fruizione al pubblico ai cittadini di Desio, della Brianza e anche da parte della Lombardia. Poi anche una breve descrizione sulla vita personale dell'artista. ho fatto il lavoro anche con Alfonso e Giacomo per quanto riguarda l'accessibilità ai turisti con particolari necessità, come audioguide, fatte da Valentina e Giulia, mappe tattili, catalogo braille un sito che sarà pubblicato anche in inglese. Durante questi tre mesi di tirocinio abbiamo anche fatto dei corsi di formazione, in particolare con Giacomo, sulle opere personali di Scalvini.

Questo tirocinio mi è sembrato molto utile è molto interessante e vorrei che continuasse ancora perché è proprio la mia specializzazione. ho concluso.

- Buongiorno a tutti. **Sono Valentina,** 24 anni, porto le protesi. Ho frequentato l'università statale di Milano, facoltà di economia management, non c'entra niente con il lavoro che mi è stato proposto ma ho voluto accettarlo.

Assieme alla mia collega Giulia che purtroppo non è presente abbiamo creato dei testi a partire dal materiale che ci è stato fornito, per fare delle visite guidate speciali per le persone sorde e per le persone con problemi di vista ma non solo. Nelle visite guidate speciali abbiamo coinvolto le persone sorde anche attraverso la lingua dei segni e il labiale perché non tutte le persone sorde conoscono la LIS.

Per la parte delle videoguide, abbiamo curato anche la parte tecnologica ovvero videoguide con i tablet, abbiamo realizzato un servizio fotografico all'interno della villa e inoltre abbiamo creato un testo e lo abbiamo fatto speakerare; inoltre abbiamo preparato la sottotitolazione e abbiamo curato il montaggio; in questo modo il prodotto è del tutto accessibile. Vi ho portato un pezzo di questo video.

- Questo è uno dei video che abbiamo fatto. Per me è stato molto bello potermi dedicare a questo lavoro. Grazie.

**Gianpaolo Torchio**: Grazie moltissimo per la vostra disponibilità. Di questo progetto ci era piaciuto questo mettere in connessione il lavoro di giovani ragazzi con la disabilità sensoriale con l'accessibilità per fruitori con e senza disabilità sensoriale perché quando un prodotto è più accessibile, lo è per tutti.

- Riprendiamo con i lavori. Grazie da parte mia ai ragazzi di Villa Tittoni.

Vorrei chiamare al tavolo **Silvia Stefanovichj, responsabile** politiche con disabilità **CISL** e membro dell'osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità; assieme ai referenti del progetto ANMIL, Afol Metropolitana, Cesvip Lombardia e Fondazione Asphi. Avrebbe dovuto essere presente Nina Daita ma un'influenza l'ha atterrata. coordina questa tavola rotonda **Elena Delfino** giornalista del sole 24 ore. La ringrazio per la sua presenza.

- Buongiorno a tutti. Mi presento, sono Elena Delfino, giornalista del sole 24 ore. Volevo ringraziare gli organizzatori di questo evento per avermi invitata. È la seconda volta che partecipo a convegni che hanno come temi il Disability Management e i LavoriPossibili. Mi piace sottolineare un aspetto perché io tendenzialmente mi occupo di imprenditoria, e potrei essere fuori luogo. In realtà ho sentito negli interventi che hanno preceduto questa tavola rotonda una serie di termini che sono in comune con il fare impresa e con le sfide che si trova davanti l'imprenditoria e l'occupazione e che sono un filo conduttore comune di qualsiasi interlocutore e soggetto che si trovi oggi a dover affrontare il mondo del lavoro, della crescita imprenditoriale però con un elemento differenziante che non è di poco conto, che chi ha a che fare con i numeri ogni giorno registra come un dato importante. Quello che vorrei dire prima di dare la parola ai relatori sono alcune parole: Competenze trasversali, qualità del lavoro, impatto sociale, cambiamento, mettersi in gioco, tecnologia e territorio. Sono tutte parole-chiave che stanno davanti e sono le linee guida per la crescita imprenditoriale di qualsiasi azienda e di qualsiasi risorsa umana e qualsiasi forza lavoro. Questo è il punto di partenza. Il dato differenziante che registro come notizia e di cui mi piacerebbe avere modo di parlare anche in sedi a livello nazionale è che qui ci sono i fondi, ci sono dei soldi, il tema che molti imprenditori si trovano a dover affrontare quotidianamente, la mancanza di risorse economiche, qui non è presente. Il presidente della Provincia prima ha parlato di 2 milioni di euro l'anno di fondi. Quindi bene che cresca la proposta di progetti che possono essere dal mio punto di vista tranquillamente definiti progetti di impresa, è come se avessi di fronte a me interlocutore che presenteranno esiti di progetti che hanno ricevuto investimenti, imprenditori che hanno trovato investitori e che ora ci diranno che cosa effettivamente sono riusciti a costruire appunto questa è la mia lettura alla seconda occasione in cui ho la possibilità di approfondire questi temi. Lascio volentieri la parola e quindi la prima presentazione a **Rossana Bolchini,** AFOL Milano. Vorrei chiedere a tutti di riuscire a concentrare la presentazione delle proprie slide come si fa quando si presenta il progetto ai propri investitori, selezionando le slide più efficaci e significative.

- Difficile riuscire a fare delle scelte su progetti di questo tipo. Credo che ogni progetto sia nato tenendo in considerazione le parole che lei ha segnalato. Chi più chi meno ha utilizzato queste stesse parole chiave. Mi è sembrato opportuno fare un certo numero di slide che li assumessero sia gli obiettivi del progetto, sia i risultati e le azioni che possiamo ritenere più adeguate per un possibile sviluppo, tenendo conto che le azioni del nostro progetto avevano come obiettivo una sostenibilità successiva al termine del progetto, in parte garantita da Afol Metropolitana e in parte da altre situazioni con la rete che si è costituita ma con una ricaduta generativa delle azioni. I risultati che noi abbiamo ottenuto e che erano gli obiettivi progettuali sono stati: la realizzazione di un'applicazione con indicazioni Geo-referenziate, intanto limitata ad alcune province e poi allargate a tutta la regione; una scheda-mansione con le caratteristiche delle mansioni da destinare alle persone con disabilità sia come primo inserimento sia come accomodamenti ragionevoli; uno sportello di consulenza per i datori di lavoro e i lavoratori; percorsi informativi e formativi per coloro che hanno partecipato al progetto per formare Disability Manager con un aspetto innovativo, un coaching on the job per queste persone perché potessero sperimentare metodologie e strumenti dati nella formazione desk; un vademecum per i medici competenti in accordo con il disabili manager per avere non solo una normativa ma anche alcune soluzioni mirate a delle persone in particolari situazioni un metodo per immagazzinare le buone prassi a livello nazionale e internazionale per dare alle aziende la possibilità di riconoscersi all'interno di queste buone prassi e domandarsi: posso farlo anche io? con una serie di indicatori che potevano facilitare questa indicazione. L'applicazione di cui ho parlato considerava queste categorie, servizi sociosanitari, per la mobilità, per la formazione, industry 4.0 e accomodamenti ragionevoli. All'interno di queste categorie si trovano le informazioni e i servizi prevalentemente pubblici e in parte privati dove si può ricorrere ad un aiuto, a un intervento o delle semplici informazioni, questo sia per i datori di lavoro sia per le persone disabili. La scheda mansione è stata costruita come una griglia per valutare tutte le dimensioni della mansione che caratterizzavano la mansione, per facilitare il datore di lavoro nella ricerca di una candidatura di una persona disabile o anche intervenire su un accomodamento ragionevole per persone che in costanza di rapporti di lavoro avevano modificato la propria disabilità o incrementato la propria percentuale di invalidità o delle situazioni diverse dal momento dell'assunzione per poter migliorare la qualità della loro mansione. Queste schede sono state sperimentate su carta con alcune situazioni di nuove assunzioni e accomodamenti ragionevoli lavorando con i nostri CPI, nove centri per l'impiego di città metropolitana proprio per vedere se c'era una buona corrispondenza. Lo sportello di consulenza, chiamato checking disability è uno strumento di consulenza rivolto ai lavoratori e alle persone interessate rispetto a tutto di questi punti, adempimenti, istituti della 68, inserimento di persone con particolari criticità, e la possibilità di agire in percorsi di formazione con il coaching on the job; da novembre gli sportelli saranno effettivi in tutte le AFOL, vorrei vedere se riesco ad allargare questa opportunità a tutti i centri per l'impiego anche alla luce di questi movimenti, cambiamenti e richieste ai centri per l'impiego di essere più performanti in particolare sulla fase di accoglienza e quindi avere la possibilità di avere orientamenti molto mirati sia per le parti istituzionali sia per le parti di politica attiva sul lavoro. Il coaching on the job è stato molto importante perché ci siamo messi alla prova con le persone che avevano ricevuto questa formazione misurando le loro capacità e riconoscendo anche che qualcuno non era adeguato a fare il Disability Manager perché si richiede anche una buona capacità di comunicazione quindi è servito molto. Bene la formazione teorica, bene la formazione desk, ma poi sei in grado di farlo veramente? quindi questo coaching è stato molto importante per misurare quello che avevamo pensato fosse utile nella formazione. Il vademecum del medico competente è stato importantissimo perché secondo noi finalmente ha creato una interazione tra queste figure, che si chiami disability o diversity manager, risorse umane, HR, qualsiasi cosa, con tutti i medici competenti e tutti coloro che sono deputati a gestire la tematica della disabilità sul lavoro, il responsabile della prevenzione, tutti coloro che vengono invitati a immaginare cambiamenti e quindi approcciare in modo diverso le criticità dei lavoratori. Questo è un vademecum che in quella logica che vi dicevo, di sostenibilità ma anche di cultura generativa, è stato molto richiesto da aziende che non facevano parte del progetto. Noi non stiamo dando solo delle linee guida ma anche la disponibilità di medici competenti che stanno lavorando nel nostro gruppo ad accompagnar le sue scelte più critiche o comunque più complesse. Questo è un deposito di opportunità e buone prassi che permetteva proprio di lavorare e scegliere la possibilità, con le risorse che quella determinata azienda ha o potrebbe avere per capire se può essere in grado di mettere in atto un processo di costruzione di disability manager, ricordando che anche il 151 ci sta chiedendo questa figura. Quali possibili sviluppi? è stato difficilissimo scegliere. Ne abbiamo scelte due su tante. Sull'applicazione abbiamo pensato che si può ragionare su possibili sviluppi. Questa era l'applicazione realizzata con delle azioni di sviluppo che potessero completare lo sviluppo. Noi l'abbiamo creata per smartphone android, ma sarebbe opportuno allargare lo sviluppo anche a Windows Phone e a iOS. Segnalo che dal 15 novembre sarà su Google Store e potrà essere utilizzata da tutti gli utenti android; l'idea dello sviluppo può ricadere su questo punto; inoltre una seconda azione è implementare l'offerta di servizi con maggiori categorie. In questi mesi abbiamo avuto molte richieste di poter aggiungere delle categorie. Stiamo parlando con INAIL che ci ha chiesto di poter entrare in questa applicazione perché vuole poter fotografare anche le opportunità che può offrire quindi siamo immaginando anche uno sviluppo di categorie con nuovi fornitori. Vogliamo ragionare anche molto sul privato perché potrebbe essere un equilibrio maggiore. Servirà anche una campagna pubblicitaria per questo. Inoltre un sito web; ci piace immaginare che sia l'applicazione sia il sito si possono trasformare da strumenti di progetto a sistema di servizi proprio perché possano avere questa continuità una volta che il progetto è terminato quindi una disseminazione di servizi attraverso questo sito Web che è ancora attivo ma anche per proporre la formazione e il raccordo con i medici competenti quindi con tutte le altre azioni dove lo sviluppo è un pochino meno immaginato. La scheda-mansione è la seconda azione su cui noi abbiamo immaginato possibilità di sviluppo. È stata costruita con grande attenzione sia dai medici del lavoro che hanno lavorato sui protocolli ICF, con esperti dell'orientamento, persone disabili, aziende e abbiamo creato una scheda in questo momento su carta che è compilato da esperti dell'orientamento ma non è necessario che ci sia un medico quindi questo non so come dire alleggerisce anche l'opportunità dell'utilizzo. Queste schede secondo noi sono di grande aiuto. In questo momento sono su carta, ripeto, sono state di grande aiuto per la ricerca delle mansioni. Sapete che all'interno dei centri per l'impiego ci sono dei servizi IDO- incontro domanda-offerta, che però avevano meno attenzione alla disabilità. Oggi con le schede modificate per i disabili e con questa introduzione si è riusciti a iniziare incontri di domanda e offerta anche su questo tema. Sicuramente allargando la sperimentazione, c'è una informatizzazione del sistema. Gli item della scheda-mansione sono stati pensati ricordando quelli della scheda lavoratori che regione Lombardia ha realizzato con le province e che fa la valutazione del potenziale delle persone con disabilità. Gli item della scheda-mansione corrispondono a quelli della persona, ma anche lo sviluppo informatico per fare il match della domanda e dell'offerta. Questo strumento, una volta implementato e informatizzato non è solo per l'incontro domanda-offerta su nuove posizioni lavorative ma anche sugli accomodamenti ragionevoli perché persone che modificano il loro status prestazionali, relazionale o di qualunque tipo esso sia, possono avere attraverso una descrizione molto accurata sia della propria valutazione potenziale, incrociare questi dati anche su questo aspetto. Direi che ho finito. Grazie a tutti.

**Elena Delfino**: è stata molto efficace e ha anticipato un tema, quello degli sviluppi futuri, che potremmo eventualmente affrontare nella seconda parte della tavola rotonda. Molto bene. Rimaniamo quindi sempre nell'ambito del supporto alle imprese con il progetto ROAD, con noi abbiamo **Christian Clemente, di ANMIL**.

**Christian Clemente:** il progetto ha visto Humana, IAL, SLO, IAL oltre a noi come capofila. Abbiamo voluto dare all'azienda uno lo centrale nel processo di inclusione socio lavorativa delle persone disabili. Abbiamo cercato di guardare all'azienda come un attore importante è non solo come output finale del processo di inclusione. Abbiamo costruito dei servizi personalizzati sulle aziende che hanno partecipato al progetto. Questa nuova idea di servizio parte innanzitutto dall'ascolto dei bisogni, delle aziende, da chi offre il lavoro e da un'analisi del contesto di una progettazione di servizi apposita per le aziende. Questo significa una relazione molto approfondita dei bisogni aziendali attraverso interviste, visite, schede di rilevazione che hanno portato a coinvolgere una rete più ampia nel progetto per risolvere le criticità in azienda. Gli obiettivi che sono stati anche gli esiti del progetto: Lo sviluppo di percorsi di Disability Management, dopo questi incontri in azienda abbiamo creato dei patti con queste aziende, dei Disability Management Project, come dei vestiti su misura con le aziende in base al loro problemi, percorsi di superamento delle criticità concordate assieme ai referenti aziendali. Abbiamo firmato questo patto e abbiamo attuato questi patti; i percorsi previsti sono stati di Disability Management e di tutoraggio in azienda, percorsi per tutor aziendali e quant'altro e lo sviluppo di altre attività come tutoraggio in azienda, consulenza amministrativa e progetti personalizzati sulla singola azienda. Un altro output è importante è stato la guida per la gestione del Disability Management all'interno dell'azienda. Non è solo una relazione sull'andamento del progetto ma un'esposizione del modello sperimentato attraverso il progetto. Un altro passo è la creazione di osservatori in azienda, alcuni formalizzati proprio in azienda come nel caso di ERSAF; serve a raccogliere le criticità in azienda dal punto di vista della disabilità. Dell'osservatorio fanno parte vari attori, varie risorse aziendali, appartenenti a vari rami aziendali, tra cui colleghi, capi reparto, tutto di coordinati da un Disability Manager. L'obiettivo è rilevare le criticità e mettere in campo obiettivi per superarle. Infine, una certificazione, una sorta di bollino di buone prassi per le aziende. È un processo molto lungo che va certificato. Abbiamo voluto creare i primi step, le basi, assieme a LEDHA abbiamo fatto dei focus group con le aziende che hanno espresso criteri e indicatori per capire se un'azienda attuava buone prassi. È uno degli obiettivi futuri. È un progetto che vogliamo portare avanti perché interessa molto anche le aziende dal punto di vista della responsabilità sociale d'impresa. Tutti questi obiettivi e strumenti hanno portato alla creazione di uno sportello per le aziende, uno sportello funzionante che si attiva in due modi: o l'azienda contatta lo sportello o lo sportello cerca sul territorio le aziende che hanno necessità di attivazione di questi servizi per rispondere alle criticità. È importante ramificarsi sui territori. La logica di rete è l'unica che può garantire continuità. Impiega un dialogo sia con le aziende sia con le associazioni che operano sul territorio per coinvolgere tutti territori. L'idea di rete proprio quella della diapositiva. C'è uno sportello territoriale che attiva la rete di servizi per le aziende. Allo stesso modo, l'osservatorio aziendale individua le criticità e si rivolge allo sportello per creare progetti ad hoc finalizzato al superamento dei problemi. Servirebbe che questo cambio di paradigma fosse attuato in maniera più ampia. L'azienda è un attore principale di questo progetto di inclusione e non può essere vista solo come un ente in obbligo. Servono interventi di sensibilizzazione perché le tematiche che trattiamo oggi non sono conosciute dalle aziende e serve la messa a sistema di uno sportello per le aziende, e che aiuti le stesse aziende. Grazie.

**Elena Delfino:** visto come è presentato il progetto, il contatto con le aziende è stato stretto e con un campione rappresentativo. La percezione, perché non credo ci siano dati quantitativi, è che ci siano delle imprese che riescono a cogliere l'opportunità di questo approccio, quindi l'opportunità in termini di impatto economico? Prima hai citato il marketing sociale, una tema che parla il linguaggio imprenditoriale. Se dovessi dire quante hanno la disposizione " sì, è un obbligo, lo devo fare" e quanti invece riescono a vedere un'opportunità per migliorare l'ambiente di lavoro e in definitiva, alla fine della filiera anche la produttività.

**Christian Clemente:** dipende molto dalle dimensioni dell'azienda. È demandato all'imprenditore e alla conoscenza diretta o indiretta della tematica. Soprattutto nelle multinazionali il tema del Disability Management è più attivo perché all'estero sono più avanti e quindi questa possibilità, questa opportunità viene vista in modo più chiaro. Come dicevo prima manca la sensibilizzazione perché le aziende si trovano ad essere spaventate dal tema, lo vedono come un problema. Ci sono tanti altri problemi da risolvere non sanno da dove iniziare perché le figure di esperti come siamo noi, non sono conosciute e quindi non si sa a chi rivolgersi. Da qui l'idea dello sportello dell'osservatorio aziendale che non deve saper risolvere il problema ma sapere a chi rivolgersi.

Elena Delfino: lascio la parola alla dottoressa **Trevisi,** del progetto **Ma.Po**.

**Emanuela Trevisi**: Salve a tutti, sono Emanuela Trevisi, rappresento la Fondazione Asphi che dal 1980 si occupa di promuovere l'inclusione delle persone con disabilità in vari contesti di vita, dalla scuola al lavoro e in particolare nella sede di Milano da sempre ci occupiamo del tema del lavoro e collaboriamo con le aziende. Negli ultimi anni abbiamo affrontato il tema dell'invecchiamento attivo nei contesti lavorativi e su occasione del bando uscito abbiamo proposto il progetto Ma.Po., modello per il mantenimento del posto di lavoro. Il progetto si interroga attorno ad una domanda: Cosa succede se una persona durante l'arco della vita lavorativa sviluppa una malattia cronica o neuro degenerativa, come ad esempio la sclerosi multipla? Ci siamo focalizzate su questa tipologia di malattie pensando alle malattie croniche come delle malattie che la persona si porta continuamente, tutti i giorni, senza possibilità di risoluzione. Nel caso fossero neurodegenerative, si va incontro ad un quadro sintomatico di disabilità che possono essere più o meno complesse e quindi sia il lavoratore sia l'azienda si trovano ad affrontare dei veri e propri cambiamenti di salute anche a livello gestionale e organizzativo nei contesti di lavoro. Con questo progetto, attraverso un partenariato interessante, importante, specifico, AISM, Dialogica cooperativa sociale, spazio vita Niguarda, fondazione Adecco per le pari opportunità, si sono voluti sviluppare linee di attività che portassero quattro aziende a sperimentare modelli di gestione. Ci sono state come dicevo prima quattro aziende dislocate sul territorio lombardo, in particolare di Milano in Monza Brianza, Comune di Milano, IBM, Roche Pharma che hanno sperimentato le azioni di progetto e hanno portato alla modellizzazione di un processo che ora vi illustro. La cosa interessante è che queste quattro aziende sono diverse per dimensioni e per business. Sperimentare queste azioni progettuali in contesti così diversi è stato molto faticoso. 16 mesi di progetto sono stati utili ma forse sarebbero stati utili altrettanti in più però questo ci ha consentito di declinare le nostre proposte in situazioni completamente diverse. Questo è il modello, la modellizzazione emerse. Si tratta di una mappa concettuale - commento per le persone non vedenti - che si declina con due rami che rappresentano gli attori su cui abbiamo sperimentato delle azioni. Da una parte la comunità aziendale. Qui abbiamo ripetuto varie volte la parola "azienda", a me piace chiamarla "comunità aziendale", perché questo ci permette di capire che lavoriamo su tutti, dai lavoratori alla struttura, quindi un gruppo di persone che si occupano in azienda di gestione della disabilità e con le quali abbiamo svolto azioni specifiche. Con questo gruppo specifico abbiamo svolto delle attività che sono l'analisi del contesto aziendale e abbiamo valutato se in ogni azienda fossero già presenti dei servizi di supporto ai dipendenti e abbiamo cercato di integrarlo con consulenze specifiche. Abbiamo condiviso assieme criteri di situazioni critiche in caso di situazioni problematiche. Abbiamo fatto dei colloqui con le persone con disabilità e con i loro capi per valutare attraverso l'utilizzo di strumenti congiunti - abbiamo utilizzato lo strumento di ICF, e uno strumento utilizzato da un nostro partner, Dialogica, sulle competenze trasversali del lavoratore - per una valutazione che potesse dar luogo ad una proposta di intervento personalizzato sulla mansione e sull'ambiente di lavoro.

Questo processo è stato molto importante ma abbiamo capito che avevamo un vincolo, noi siamo intervenuti solo sui casi che venivano fuori dall'analisi del contesto e che fossero casi certificati come legge 68-99.

Ma ci sono anche tanti casi in azienda che noi vediamo, sappiamo che ci sono delle difficoltà, il lavoratore non le espone ma sono soggetti fragili.

Elena Delfino: un esempio concreto?

**Emanuela Trevisi:** Abbiamo una persona che si assenta più volte perché fa difficoltà a camminare, anche tramite il medico del lavoro gli sono stati esposti dei servizi, non si può intervenire. Come facciamo? C'è anche un problema di sicurezza e di prevenzione in azienda. Se la persona cade e si fa male? Se ha una patologia e non lo sappiamo? Ci sono dei vincoli legati alla privacy. Non è detto che la persona possa dirmi che cosa ha. Lavorando sul fronte della comunità aziendale abbiamo fatto un percorso di sensibilizzazione sulla gestione della disabilità in azienda come diceva prima la dottoressa Isabella Ippoliti, con dei workshop, con delle azioni promosse ed estesi a tutta l'azienda. Inoltre hanno partecipato anche gruppi che hanno sviluppato il progetto ma sono stati fatte azioni sui portali delle aziende; queste azioni hanno portato alla preparazione del clima aziendale e è emerso che le persone raccontassero spontaneamente la loro esperienza rispetto alle cose che erano state dette. Qualcuno ha raccontato proprio la sua patologia e la sua difficoltà. Si è creato un clima di apertura. Questo ha portato a dire - e viene fuori anche dai recenti studi sulla comunicazione del welfare aziendale - che spesso i lavoratori non accedono ai servizi di welfare aziendale perché temono il trattamento dei dati sensibili e i più svantaggiati sono i soggetti più fragili che accedono a questi servizi in misura sempre minore. Ripristinare il rapporto di fiducia con l'azienda e creare un clima che permetta di dire al lavoratore "conosco questi servizi" ci porta effettivamente al mantenimento del posto di lavoro e agire preventivamente in caso di bisogno o necessità che non riguarda solo se stessi. Spesso infatti questi servizi consentono di vivere più serenamente il contesto lavorativo e di non abbandonare il posto di lavoro.

**Elena Delfino**: grazie. In realtà questo intervento fornisce un assist prezioso per l'intervento di **Silvia Stefanovichj.** Io faccio lo stesso l'assist e le anticipo che cosa le vorrò chiedere, se il ruolo in questo caso, perché si è responsabile delle politiche di disabilità della CISL, se in questo tema di approccio culturale e di raccordo tra aziende e lavoratori quindi di connessione che si deve creare, la CISL, o meglio un sindacato si può ritenere in qualche modo facilitatore se adeguatamente coinvolto, oppure se si deve imporre per poter adempiere a questo ruolo. Passo, invece la parola, a **Matilde Leonardi.**

**Matilde Leonardi:** parlo a nome del gruppo coordinato da **Cesvip Lombardia.** Avevamo una serie di risultati prima che vi dico. Devo cominciare esprimendo quello che è stato trovato dai colleghi della Bocconi, poi si dirà quello che è stato trovato dal Besta.

A noi è stato dato di fare alcune valutazioni che servono un po' da background e su cui si può costruire l'azione anche rispetto a quello che è stato fatto. La Bocconi ha cercato di fare un'analisi su un campione di imprese medio-grandi su tutta la regione Lombardia e hanno cercato di capire come Le persone con disabilità vengono inserite all'interno di un'azienda. È stato pubblicato un report, molto importante, soprattutto se riporta che la maggior parte delle imprese preferisce pagare la multa piuttosto che assumere delle persone disabili. Mi sento a disagio nel dire questo però il motivo per cui ci sono molti soldi è che le aziende pagano molti soldi. è un circolo virtuoso, le aziende pagano le multe per non assumere e quindi ci sono molti soldi per fare progetti per far assumere le persone con disabilità. È un equilibrio disarmonico che però permette di realizzare dei progetti. Emerge però che su 30 direttori del personale in aziende medio-grandi, quasi tutti di non hanno un approccio strategico. Mi dispiace perché quello che uno vorrebbe fare alla chiusura di un progetto è dire che è tutto andato bene. È andato molto bene questo report. Le condizioni di contesto, se non si coinvolge il top management, è indicativo perché solo una soluzione bottom up è destinato al fallimento alla fine del progetto, il progetto di gestione della disabilità secondo questo report è complesso e soprattutto c'è una totale dispersione delle informazioni e delle opportunità per mancanza di un sistema integrato tra operatori e aziende. È emerso anche nell'indagine della Bocconi la necessità di formazione per garantire l'inserimento e tutoraggio stabile. Questo è quello che risulta con più attenzione, l'inserimento sembra essere la parte del processo che funziona meglio in un certo senso poi si cade sul tutoraggio, quindi sul lungo termine e questo comporta che ci siano sia elementi personali che spesso vengono dimenticati nell'analisi. Quindi qual è la motivazione della persona che deve essere inserita? non solo le sue capacità ma anche le sue motivazioni. Non solo la presenza di un buon capo ma anche di un buon gruppo. La presa in carico deve essere istituzionalizzata in un processo lungo termine e soprattutto ciò che porta ad una perdita enorme di denaro è la dispersione delle azioni e la frammentarietà che fa sì che si perdano denaro ed energia. Questa era la Bocconi che analizzava le aziende delle nuove province lombarde. Secondo noi è una report che costituisce un'ottima base di ragionamento. Lascio la parola a Erika.

- La seconda fase del nostro progetto sia focalizzata sulle interviste alle persone con disabilità in situazione di inserimento o mantenimento lavorativo attraverso il linguaggio di ICF, cercando di indagare non le menomazioni delle persone ma le loro competenze in relazione all'ambiente che può essere un facilitatore o una barriera. L'ambiente secondo noi è fondamentale al fine dell'inserimento lavorativo ma soprattutto del mantenimento del posto di lavoro per le persone con disabilità perché possono ampliare i raggi delle competenze. Le analisi delle interviste fatte alle persone con disabilità riportano che queste persone non hanno dimostrato di avere menomazioni gravi a livello fisico o cognitivo ma malgrado questo solo poche persone sono passate da stage a contratti a tempo determinato o indeterminato. Non sono emerse neanche troppe barriere o facilitatore ambientali e questo dato può essere letto secondo due lenti, positiva e negativa. Positiva perché le persone sono integrate in azienda e quindi nel gruppo di lavoro sono incluse quindi anche il lavoro delle associazioni è uno buon lavoro perché lavorano bene sull'autonomia e l'inclusione lavorativa. D'altra parte c'è una lente negativa perché le persone spesso possono vedere come normali atteggiamenti del datore di lavoro o dei colleghi quando invece nascondono criticità, ad esempio se una persona disabile non viene chiamata dai colleghi durante la pausa caffè magari quella persona può leggere quel comportamento come normale perché non è mai stata chiamata e quindi è normale non fare la pausa caffè con i colleghi mentre in realtà quest'atteggiamento nasconde una criticità all'inclusione nella cultura organizzativa e quindi la persona subisce una barriera ambientale dal punto di vista dell'atteggiamento delle persone. Dal punto qualitativo delle interviste emerge l'assenza di un percorso standardizzato nelle province lombarde per l'inserimento delle persone con disabilità. Le persone hanno dimostrato un procedimento un po' ...dei percorsi un po' casuali per accedere all'inserimento lavorativo. C'è una difficoltà nel lavorare in rete da parte degli enti che si occupano di inserimento lavorativo e non c'è un linguaggio standardizzato per lavorare. Anche il lavoro delle associazioni sia rivelato fondamentale ma molte persone fanno fatica ad accedere alle associazioni e anche in questo caso il percorso è casuale per accedere ai servizi di inserimento lavorativo.

- Il progetto non può fermarsi sulla formazione. Secondo noi il miglioramento della rete deve essere una costante ma anche per il lavoratore investire sul percorso di formazione personalizzato per il mantenimento della mansione è importante. Molti lavoratori intervistati avevano fatto lavori per sei mesi. Molte aziende intervistate hanno detto: il lavoratore non vuole fare il lavoro nel quale lo vorremmo stabilizzare. Forse c'è bisogno di capire meglio questo concetto. Il Disability Management deve essere visto come una competenza. Abbiamo lavorato molto bene insieme e la nostra idea è che questa sia stata la base per un lavoro da fare. Nonci fermiamo qui, è stata un'ottima base e una conoscenza che deve essere trasformata in azione, come dirò più avanti.

**Elena Delfino:** passo una palla importante a **Silvia Stefanovichj.** Come dicevo prima, mi piacerebbe capire il ruolo del sindacato all'interno di questo apparato, di queste connessioni, che nodo è. Ma soprattutto, è un nodo? La seconda cosa che ti vorrei chiedere con uno sforzo di sintesi pazzesco è rispetto ai progetti che abbiamo sentito finora, se riesci a individuare un elemento comune che sia quello su cui tu vedi sia necessario investire maggiormente per il futuro. Chi ha esposto i progetti, ha detto che cosa fare per il futuro. Mettiamoli insieme tutto lì. Qual è il punto comune tra questi progetti, che sia imprescindibile per il futuro. Auguri.

**Silvia Stefanovichj**: buongiorno a tutti, felice di essere qui e di conoscere più da vicino questi quattro progetti che ho conosciuto fin dal bando e che ho seguito con molto interesse. Vedere da vicino aziende che sperimentano un partenariato così ricco, dalle università alle associazioni agli enti territoriali è davvero una sperimentazione unica in Italia e quindi mi ha fatto particolarmente piacere ricevere questo invito e venire qui ad incontrarvi. Volevo provare a dire quattro cose cercando di essere sintetica. Se esagero, mi tagli senza problema. La prima riprende quello che tu dici, il ruolo del sindacato in questa ottica del Disability Management. Come mi capita spessissimo di fare anche con altri colleghi che fanno parte dell'osservatorio nazionale delle persone con disabilità, osservatorio definito presso il Ministero del lavoro dalla convenzione Onu, partendo dal concetto di disabilità della convenzione che come sa siamo tutti non è la fotografia di un essere o di una menomazione, delle capacità o dis-capacità di una persona, ma soprattutto una interazione. Quando noi focalizziamo l'attenzione non su una caratteristica o su più caratteristiche della persona ma su una relazione, tra questa persona e l'ambiente circostante e tra questa persona e le altre persone, quindi anche le relazioni con l'ambiente lavorativo è evidente che non stiamo parlando di un tema che possiamo delegare a una persona, per quanto manager o con una formazione ad hoc o con un ruolo aziendale specifico e per quanto inserita in una rete territoriale diffusa. Quando trattiamo il tema di disabilità in ottica interazione, o concezione dinamica nei luoghi di lavoro dobbiamo essere capaci - e vado alla seconda domanda - di vedere anche quali sono tutte le figure aziendali che dobbiamo coinvolgere per fare in modo che quell'avviamento, quell'inclusione quel mantenimento del posto di lavoro o

quella accettazione o emersione di una patologia che magari ancora non è una disabilità come la intendiamo noi o magari - speriamo - non diventerà mai una disabilità ai sensi della 68, possa trovare un accoglimento e una soluzione ai temi che vengono proposti. Se consideriamo il coinvolgimento necessario in quest'ottica di interazione di tutte le figure aziendali siamo convinte che come sindacati non possiamo non assumerci la responsabilità di riconoscerci parte di questo progetto e con ruoli specifici, attraverso il sistema delle relazioni aziendali e quello della contrattazione collettiva almeno di secondo livello, a livello aziendale o territoriale con cui mettere in campo azioni di supporto al management. Anche in questo senso, quando si faceva riferimento con Matilde, al tema degli esoneri, delle multe che le aziende pagano anziché assumere, quando sono in particolari condizioni, se volessimo estremizzare questo concetto - e anche questa è una sfida che mi piace porre quando lavoro con le aziende - se dovessimo ragionare nell'ottica di disabilità della convenzione Onu, non dovremmo neanche più ragionare in termini di multe perché dovremmo sapere che non esiste una unica persona con disabilità o un unico luogo di lavoro ma che ogni persona può essere inserita con i giusti accomodamenti ragionevoli in un luogo di lavoro confacente con le sue caratteristiche. Significa che qualsiasi azienda, con le proprie caratteristiche, può arrivare ad assumere quella persona e che in un mondo ideale di lettura potremmo arrivare a non avere questi esoneri. Ma sono d'accordo con la provocazione di Matilde, utilizzare questo tipo di fondi che derivano da aziende che si ritengono non in grado almeno temporaneamente di inserire persone disabili diventa molto interessante perché mettere in campo percorsi virtuosi come quello che state portando avanti significa non solo realizzare avviamenti o mantenimento di reali ma anche creare delle prospettive. Io penso che sia importante introdurre adesso un tema fondamentale soprattutto con aziende, ovvero il fatto che dal 2013 l'inserimento di accomodamenti ragionevoli, quindi in seguito al pieno recepimento della direttiva europea, non è +1 auspicio o una necessità o un orizzonte culturale ma un obbligo che la legge italiana mette in capo ai datori di lavoro e chi, come me, segue le sentenze giuslavoriste su questo tema sa che sono uscite delle sentenze che vanno a favore dei lavoratori che fanno ricorso. Accomodamento ragionevole che non è una cosa o non è solo l'applicazione della tecnologia che la Fondazione Asphi ci insegna a fare e non è solo il cambiamento organizzativo di quell'attività produttiva ma, ci dice l'Europa, può essere un sistema vasto di interventi e accomodamenti che posso inserire, purché siano idonei a rendere quella persona pienamente produttiva, inclusa, così riprendo anche il tuo stimolo precedente e non abbia un onere sproporzionato per il datore di lavoro che lo mette in campo. Su questo la legislazione italiana del 151 avrebbe dovuto emanare una sorta di soft law, con il collocamento mirato, con l'osservatorio ci abbiamo lavorato ma ho l'impressione a occhio e croce che non usciranno presto queste linee guida, però la creazione di luoghi partecipati a livello aziendale, territoriale, in cui assieme si definiscono anche alcuni indirizzi condivisi su che cos'è accomodamento, serve all'azienda, al territorio, al sistema-paese per fare dei passi in avanti e serve anche al datore di lavoro che oggi è soggetto a un onere molto importante, di trovare degli alleati. Ci sentiamo di dire che su questa partita ci offriamo di essere alleati, ovvero ci proponiamo di collaborare su quei luoghi in cui assieme mettiamo al centro le storie dei singoli ma anche la cultura, la formazione, la prassi aziendale per ragionare sugli accomodamenti ragionevoli per la singola persone per la comunità aziendale per fare in modo che l'inclusione sia piena. Solo con una condivisione potremo assieme fare quel passo in avanti che siamo chiamati a fare.

Elena Delfino: grazie per il tuo intervento. Sarebbe bello che proseguisse in ulteriori appuntamenti perché mi sembra di capire che di carne al fuoco ce n'è tanta.

**Silvia Stefanovichj:** dei quattro elementi che avete presentato, credo che una cosa importante sia promuovere il mainstreaming degli strumenti. Avete parlato delle schede, dell'applicazione, tutti strumenti che non esistono in altri territori e che, se offerti al sistema della ricerca e delle aziende che stanno sperimentando, ci aiutano a diffondere una prassi di Disability Management spero condivisa con tutti gli attori, che può crescere, e implementare, quindi condividete fate mainstreaming degli strumenti che avete inventato.

Elena Delfino: bene, invito tutti a farlo. Prima della pausa caffè prevista dal programma, sono contenta di lanciare un video che ho avuto l'occasione di vedere. Mi si è rovinata un po' la sorprese in anteprima. Pazienza. Mette l'accento sulla parte che dovrebbe essere antecedente rispetto a quella strumentale, ovvero quando si crea quella condivisione tra attori, imprenditori e lavoratore che permette di creare quel clima su cui gli strumenti diventano davvero facilitatore e detonatore importantissimo. Vi invito a guardarlo bene.

- Questo non è un video di questo progetto ma di un altro progetto sfilo patto sul territorio di Monza e Brianza da diversi attori del territorio. Il finanziatore è la fondazione Cariplo; gli attori non sono attori ma rappresenta lo interpretano loro stessi in una storia vera di inserimento lavorativo che c'è stato su questo territorio. Credo che sia un'ottima conclusione di quello che ci siamo detti oggi.

(video) quando ho iniziato questo viaggio, temevo il confronto, la possibilità di un insuccesso. Sottovalutava l'importanza del fidarmi, del comunicare, della responsabilità, della collaborazione. Poi ne ho capito l'importanza. Ascoltare, chiedere, confrontarsi, far parte di un gruppo, collaborare, condividere un lavoro di squadra, il valore di un sorriso, di una stretta di mano, di uno sguardo di incoraggiamento.

a fine giornata, sono soddisfatto del mio ruolo nel nostro progetto.

- Ora avremo un coffee break e a dopo.

\*\*\*\*\*\*\*\*

A volte la pausa caffè nei convegni è il momento più importante perché si creano relazioni però dobbiamo chiudere in ogni caso.

Anche i dolci hanno contribuito, peraltro,mi segnalano. Chiedo a tutti di entrare, di mettersi al proprio posto e vorrei chiamare al tavolo i progetti che hanno lavorato sulla disabilità sensoriale e lavoro. Venite.

- Chiamo ... **CGM, CS&L, IAL e chi c'è per UICI? Eccoti, e Daniele Regolo** che fa da interlocutore esperto su questo tavolo. Prego.

- Riprendiamo i lavori con la presentazione di quattro progetti che sono specificamente dedicati alle disabilità sensoriali sul lavoro.

Il primo che presentiamo è il progetto di **CGM.**

- Buongiorno a tutti, in realtà una parte bella e importante del nostro progetto l'avete vista in apertura con la presentazione del lavoro svolto a Villa Tittoni. Parto dal futuro perché, è quello che ci ha insegnato questo progetto. Abbiamo lavorato sui luoghi culturali per fare inserimento lavorativo di persone che potessero lavorare sulla cultura e sui luoghi turistici e culturali. Siamo partiti da questo perché i luoghi turistici e culturali presentano una caratteristica affascinante. Da un lato sono luoghi di lavoro, dall'altro devono essere accessibili e fruibile a tutti gli quindi abbiamo deciso di lavorare in questo set ore. Perché parto dal futuro? perché il progetto ci ha insegnato che il tempo avuto a disposizione è troppo poco. Siamo sempre troppo oberati. In un certo senso potevamo essere ancora più efficace di quello che siamo stati ma i luoghi culturali hanno bisogno anche di essere studiati, di avere la possibilità di fare accomodamenti ragionevoli in luoghi estremamente difficili che hanno anche la sovrintendenza, che hanno una serie di vincoli perché sono luoghi storici e su questo bisogna lavorare un po'. Che cosa abbiamo deciso di fare con CGM? di andare avanti e ad aprile di quest'anno abbiamo creato un'impresa sociale che ha lo scopo di valorizzare luoghi e territori non facilmente conosciuti e un pochino distanti dai classici luoghi del turismo. Che cosa faremo? costruiremo sui luoghi che abbiamo conosciuto delle trame che valorizzano i territori e li rendono anche accessibili. l'auspicio è andare avanti. Monza e Villa Tittoni a Desio hanno visto anche questo lavoro. Il materiale prodotto diventerà una vera e propria trama quindi un luogo turistico da vendere. Noi vogliamo vendere il pacchetto turistico perché la vendita crea lavoro. Quindi il nostro obiettivo è creare proprio dei lavori stabili in un settore non ancora così conosciuto rispetto alla disabilità. Abbiamo coinvolto " trame d'Italia" e la nostra cooperativa che si occupa di tecnologia perché l'altro tema fondante del nostro progetto è la tecnologia assistiva quindi la guida e tutti gli altri strumenti necessari per accedere a luoghi turistici anche in modi completamente diversi. I luoghi che abbiamo coinvolto: Mantova, il cui Palazzo Te è uno dei luoghi più ostici, Milano che presenta un numero di eventi di grande portata e natura,; Laveno mombello, dove si può fare orientamento ma l'accessibilità non è facile e l'ostello Casa Rossa su cui non abbiamo fatto molto perché già era accessibile di suo e poi Villa Tittoni. Abbiamo analizzato i singoli luoghi guardandoli dal punto di vista dell'accessibilità e in particolare dell'accessibilità sensoriale. Ogni luogo, ogni spazio è stato visto così. Io ho portato semplicemente delle foto. Se guardate la pedana, a un ipovedente è difficile che sia accessibile perché i due lati non sono ben segnati. Non c'è ancora un percorso di orientamento. Partendo da queste cose abbiamo costruito un progetto e i ragazzi hanno lavorato su questo punto questi sono i gradini di base e non c'è una segnaletica che segna il gradino quindi l'accessibilità è difficile io stessa inciampo ogni volta, perché è anche un luogo particolarmente buio di cui va rivista l'illuminazione. Inoltre, PalazzoTe, dove ci sono già strumenti di fruibilità ma mancano una serie di accordi se e in fase di ristrutturazione abbiamo lasciato delle accortezze. Questo è il museo della ceramica. Come vedete una delle caratteristiche è l'orientamento, la segnaletica, la descrizione delle opere. Guardate questa foto con i piatti. Non si vede niente, è difficilissimo che sia fruibile. Pensate poi chi deve lavorarci, fa ancora più fatica e non soltanto perché ha una disabilità ma perché mancano gli strumenti per accedere e fruire della bellezza di quello che c'è. L'ostello, invece, era per buona parte accessibile. Era sostanzialmente un luogo già accessibile. Quindi, per questo parliamo di futuro, perché quello che vogliamo fare da qui in poi è ragionare sulla formazione. Valentina vuole diventare una guida particolare e bisogna iniziare a fare formazione; su questo punto vogliamo coinvolgere più persone in altri luoghi. Stiamo già lavorando, e alcune parti sono già attive, non in Lombardia ma siamo partiti facili perché volevamo vincere, con Matera. Siccome l'anno prossimo è la città della cultura abbiamo pensato che un po' di marketing e ci stava bene quindi lanciare la prima trama. Tenete conto che siamo aperti da aprile e lo abbiamo fatto con Matera. Sul resto dobbiamo un po' lavorarci. Grazie.

- Rispetto al tema tecnologico che ha sottolineato, qual è l'innovazione più importante che avete messo a punto?

- Ci sono già tantissimi strumenti attivi. Li stiamo semplicemente imparando ad utilizzare. Quindi il QR code, la lettura semplificata, eccetera. Io non sono un'esperta ma ho imparato che nella descrizione delle opere d'arte - e di questo ringrazio **Rosa Garofolo di ANS-** bisogna essere molto semplici nel linguaggio per renderlo fruibile. Se la descrizione è fatta da un grandissimo esperto d'arte, l'80% delle parole la maggior parte di noi non la capisce quindi rischia di perdere anche la bellezza dell'oggetto che avrà di fronte. La semplificazione del linguaggio è accessibilità. Quindi possiamo dire che è una messa a sistema.

- Adesso vorrei passare la parola al progetto "**Nuove Visioni".Claudio Palvarini**

- Buongiorno a tutti. Oggi sono qui per presentare il progetto " Nuove Visioni" realizzato da CS&L, associazione lavoro e integrazione, Associazione Nazionale Subvedenti e sezione di Lecco e Monza dell'UICI, è un progetto che ha avuto come target persone non vedenti e subvedenti basato sull'idea di provare a sperimentare quello che abbiamo chiamato " modello di innovazione culturale" rivolto alle imprese e alle persone con l'idea di partire dall'analisi dei contesti delle mansioni disponibili per ragionare in termini di implementazione di funzioni produr vive e in produttive con le tecnologie assistive, come con le persone disoccupate piuttosto che di riqualificazione e ripensamento della mansione per persone già occupate. È una riqualificazione resa possibile da un'analisi di contesto e dal tentativo di valorizzare le competenze delle persone, comprese le competenze trasversali, con l'utilizzo delle tecnologie assistive a corredo di questi percorsi. Abbiamo promosso il progetto tra le persone non vedenti e subvedenti non occupate, abbiamo promosso il contatto per l'individuazione di imprese dove attuare la riqualificazione dei lavoratori occupati attraverso un lavoro di analisi di risorse e tecnologie, utilizzando tirocini lavorativi e per corsi di riqualificazione. Questo era il claim del messaggio rivolto alle imprese a cui abbiamo voluto parlare attraverso il linguaggio della comunicazione proponendo essenzialmente le persone come risorse per le aziende. Questo grazie all'utilizzo delle tecnologie assistive.

Il lavoro è stato svolto sui territori alla ricerca di aziende a partire dagli elenchi delle aziende scoperte dalla 68 e questo ha comportato moltissimo lavoro anche utilizzando le nostre banche dati, i rapporti con le aziende già finalizzate in altri progetto di. Questo lo prenderò poi come spunto per il futuro. Abbiamo toccato con mano quello che gli operatori sanno molto bene, abbiamo una grossa forbice tra una nicchia di imprese virtuose e per virtuose non si intende Sante e missionarie ma moderne che applicano le normative che vanno dalla sicurezza alla qualità del lavoro e che quindi trattano in modo laico, dinamico e moderno anche il tema dell'inserimento delle quote della 68 e sotto questa nicchia di imprenditori che ci piacciono esiste una platea molto grande di aziende con le quali è difficile parlare. Tre esempi velocissimi di questo dialogo-non è dialogo. L'impresa che tiene in spalla, la seconda del tipo: "Ho parlato con il responsabile delle risorse umane, poi non è stato possibile parlare con il titolare, è rientrato ma è occupato... Poi la telefonata 'tu tu tu', poi la categoria della impresa ben posizionata sul mercato che dice " non vi credo, capirei se fossero sordi". Lo dico immaginando che altrettanti pregiudizi sulle persone non udenti li avrete già sentiti come avrete sentito molti pregiudizi sulle persone non vedenti e ipovedenti... "mi mandi un CV". È finita comunque bene. Terza tipologia di impresa, messaggio positivo, impresa chimica, imprenditore affascinato che ci dice " da noi i mezzi pubblici non arrivano", classico capannone nelle lande desolate del varesotto, abbiamo proprio utilizzato tutti i canali, tutte le conoscenze pregresse e in questo caso il tema era "da noi i mezzi non arrivano ma se il profilo della persona ci convince, ci organizzeremo". È un gran bel messaggio. Che cosa ha funzionato meglio? la costruzione con le imprese beneficiarie e con i lavoratori, l'analisi del contesto aziendale approfondita e l'utilizzo di tecnologie anche grazie alle tecnologie messe in campo da ANS e UICI, che hanno detto e dato molto in termini di analisi delle tecnologie e con le aziende che ci sono state, chi c'è stato ha dato un coinvolgimento molto importante. Che cosa ha funzionato meno? La difficile risposta delle aziende in obbligo di 68, un allungamento della fase di attivazione degli interventi e un'altra cosa che riguarda la normativa, le difficoltà normative rispetto all'acquisto delle tecnologie assistive necessari. Rispetto al fondo per acquistare tecnologie, abbiamo acquistato dei software, degli ingranditore, delle sintesi vocali, quando la necessità era acquistare uno smartphone o un tablet e ci siamo scontrati con un regolamento regionale non aggiornato fatto di quando i telefoni erano questa roba, a noi servivano un tablet e uno smartphone è che siccome sono anche telefoni non si possono dare in ausilio. Quindi c'è la necessità di seguire una innovazione tecnologica che va veloce mentre la normativa arranca. Questo lo abbiamo fatto presente in altre sedi pubbliche, lo scriviamo nella relazione finale, lo consegniamo in regione e utilizziamo anche il momento odierno in queste proposte e l'ultima riguarda proprio questa. Vado per ordine. Che cosa servirebbe? una comunicazione per la valorizzazione delle buone prassi. Dobbiamo dire a giovani e imprenditori che collaborare a questo tipo di progetti e prendere in considerazione i profili di persone disabili non è un'impresa disperata e contro gli interessi dell'azienda ma crediamo che manchi ancora un'azione di comunicazione forte, duratura, capillare ed efficace. Sarebbe bello che la regione avesse la bontà-sicuramente ha la forza- di un grosso progetto con agenzie di comunicazione anche grandi e così si potrebbe spostare la comunicazione tra quella nicchia di imprenditori che ci stanno e quelli che ancora temono questo tipo di proposte come qualcosa di lesivo rispetto all'azienda. Così come per noi questo progetto ha significato grandi apprendimenti rispetto alle tecnologie assistive, crediamo che in questo momento esista una grande carenza di aggiornamento di istituzioni e di servizi per l'impiego rispetto a queste necessità. Se mi arriva Pierino con una disabilità e io non so che esiste un aggeggio che risolve il problema, sono in difficoltà. Crediamo che serva molto lavoro da fare, attraverso una banca dati Web sulle tecnologie, attraverso la formazione l'aggiornamento degli operatori dei servizi per l'impiego e così via. Crediamo, inoltre, che sia necessario un intervento legislativo perché le norme sono vecchie e non mi permettono di realizzare attraverso il comodato di uno smartphone qualcosa che per quel lavoratore è un elemento fondamentale non perché telefona alla fidanzata ma perché con quello smartphone fa 3500 cose sul posto di lavoro. Grazie.

- Grazie. Adesso darei la parola al progetto **IAL Lombardia " lavoro sonante". Chiara Monti**

Mentre carica la presentazione, lancio un tema, chi avesse voglia, organizzare un workshop di approfondimento sullo smartphone. Io oggi ho scoperto che lo smartphone da solo può diventare uno strumento di tecnologia assistiva, quindi è anche importante andare ad approfondire questi aspetti che uno non immagina.

- "**Lavoro sonante"** è un progetto che ha visto IAL assieme al Centro studi Riccardo Massa e ANMIL lavorare su una rete importante, che ha visto anche ENS e diversi partner commerciali, con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro con un maggior livello di accoglienza e valorizzare la risorsa sorda facilitandone il processo di integrazione attraverso un inserimento... I nostri protagonisti sono stati tre dipendenti di Tigros ( supermercato) e tre persone inserite in tirocinio. Il progetto come Focus centrale si era occupato di servizi al lavoro e ha pensato ai servizi al lavoro a supporto dei tirocinanti inseriti. inoltre abbiamo pensato a progetti per la sicurezza e la formazione aziendali attraverso dei progetti per le persone sorde costruiti ad hoc, con un linguaggio adeguato all'utenza. Inoltre una campagna di comunicazione interna ed esterna all'azienda attraverso il racconto dell'attività sui siti LavoriPossibili e altri siti. I living lab sono stati fondamentali all'inserimento e al mantenimento dei lavori e dei tirocinanti all'interno dei punti vendita. Questo attraverso due modalità, orizzontale e verticale. Orizzontale, coinvolgendo la persona sorda come il direttore e il caporeparto, c'è stato davvero un momento di condivisione, di accoglienza e di modalità di comunicazione, nel capirsi a vicenda e trovare strategie e accorgimenti. Abbiamo inoltre coinvolto verticalmente le figure apicali, i direttori, abbiamo fatto un grande lavoro, staccare il direttore di una grande distribuzione non è stato facile ma è stata creata questa esigenza di lavorare assieme per condividere le modalità di accoglienza e di inclusione lavorativa della persona sorda già inserita o in tirocinio. Affiancamento e collaborazione sono state fondamentali. Si è creato un dialogo rispetto alla modalità di accoglienza. La persona non arriva catapultata ma arriva con un piano, una idea una modalità. Io già conosco la persona, la disabilità, che a volte si è anche preoccupati di non riuscire adeguatamente a comunicare. Quindi abbiamo lavorato proprio anche sulla comunicazione e l'affiancamento. Non è così scontato che il caporeparto riesca ad entrare in relazione in questo modo. Abbiamo coinvolto un ampio numero di dipendenti al fine di aumentare la cultura aziendale. Il progetto da disability ad ability, non più l'inserimento di una persona davanti ad un computer ma in un contesto differente con un rapporto continuo con il collega e con il cliente, cliente che non mi conosce; in un supermercato la persona passa, entra, quindi l'accortezza anche di riuscire a comunicare in un ruolo molto operativo. Se ad esempio sono in un supermercato, lo scaffale ortofrutta, eccetera quindi il progetto ha permesso un cambiamento di prospettiva, nel valorizzare la capacità del lavoratore andando oltre e considerando i propri punti di forza nello svolgimento della propria professione e quindi della propria attività di lavoratore, quindi capacità visiva più alta, maggiore concentrazione e quindi guardiamo la persona come lavoratore nei suoi punti di forza. Prima c'è stato l'intervento dei colleghi che hanno parlato di Disability Management. Anche noi ci siamo resi conto di un Disability Management che ha bisogno di responsabilità e di colleghi che favoriscano la crescita personale e professionale, quindi un'inclusione reale, una capacità di comunicazione con i colleghi, la necessità di non essere isolati e avere un piano di azione per imparare nuove mansioni, un affiancamento che consenta alla persona di essere autonoma. Inoltre abbiamo lavorato sulla formazione, dapprima per le persone sorde e poi allargata ad ogni tipo di disabilità, che tenga conto delle caratteristiche del soggetto. Abbiamo fatto tanta formazione, non solo legata alla sicurezza ma anche al rapporto con i clienti, alla gestione del nuovo software, quindi una comunicazione costruita con un linguaggio fruibile per non escludere il collega con disabilità sensoriale. Che cosa vogliamo lanciare e fare? il nostro living lab 2.0; lavoreremo per arrivare a quello 4.0.

Vogliamo investire in questi laboratori per creare una cultura aziendale attenta a condividere strategie e buone prassi per migliorare i processi comunicativi e rendere un lavoro di sinergia. Questo strumento si può implementare sfruttando al meglio gli strumenti esistenti, tablet ad esempio. Un tablet può essere utilizzato in corsia mentre sistemi le merci e che ti possa rendere partecipe anche di altre attività e del contatto con i colleghi, del capo reparto quindi migliorare la comunicazione, ad esempio una lingua dei segni o il sottotitolo a distanza come stiamo facendo oggi quindi dobbiamo individuare sempre di più delle ipotesi di intervento sulla base della sostenibilità organizzativa. Ci si è resi conto che questi living lab devono essere personalizzati perché devono essere sostenibile, devono coinvolgere il personale tutto per consentire di lavorare assieme, affrontare delle attività e delle strategie comuni ma l'azienda deve pensare anche ai propri tempi e al proprio business e quindi sicuramente ci sono delle attività che vanno personalizzate. Inoltre, proceduralizzare la fase di mantenimento e non solo perché l'azienda spesso non ha una procedura. Abbiamo iniziato e si sono messe le basi per fare questa cosa. Il pensiero è estendere l'intervento a tutti perché dalla grande distribuzione si è passati anche ad altri contesti lavorativi.

quindi è importante coinvolgere tutti i dipendenti perché siano tutti i coinvolti nel portare la propria esperienza. Oggi non lavoro con una persona disabile al fianco ma in futuro potrei avere gli strumenti per capire che cosa fare. Dal supermercato che ci ha sentito, a tutta la distribuzione, si sono aperti nuovi sbocchi occupazionali per i ragazzi sordi e concludendo, su questi living lab, è importante continuare.

- Adesso la presentazione del progetto di **UICI.** Non posso fare a meno di notare, mentre ci si prepara alla presentazione, come veramente, per la mia esperienza e per quello che vedo, con tante imprese che incontro ogni giorno per raccontarle, che effettivamente le imprese che hanno un atteggiamento virtuoso nei confronti delle risorse umane, a prescindere dalle disabilità, sono quelle che si mostrano più attente rispetto ai temi come questi mentre le aziende che non hanno questo approccio virtuoso verso la risorsa umana-ribadisco umana-generano processi viziosi dove la risorsa si ammala in azienda. In tanti casi di depressione o esiti di mobbing o esiti clinici non favorevoli a chi lavora all'interno delle aziende sono dietro la nascita di patologie croniche che si trova a dover fronteggiare.

- Buongiorno sono **Italo Mangini**, mi sono portato il Cavalierino per rispetto per Chiara, che avrebbe avuto una metamorfosi in così poco tempo! poverina! cercherò di rispettare i tempi. È stato già detto da Isabella più volte e quindi cercherò di farlo. Occorre una piccola premessa sul nostro progetto che aveva anche uno sottotitolo: " cultura, metodo e tecnologia". Infatti questi progetti consentono di sviluppare la cultura ed è una ricaduta che bisogna sottolineare, dentro il sistema ma anche fuori dal sistema. La seconda parola che è "metodo", riporta l'approccio che abbiamo avuto in tutte le nostre attività, il coinvolgimento delle 15 persone destinatarie tra inserimenti, ambito inserimenti o mantenimento lavorativo, ci ha sempre spinto - e questo lo avevamo scelto come metodo - a ratificare le riflessioni in modo ordinato per poter poi ripercorrere i passi e vedere che cosa ha funzionato bene e cosa male. Certamente, la tecnologia, non c'è bisogno di dire nulla su questo tema. Abbiamo già sentito molte parole su questo punto.

Il metodo per cui il progetto vedeva questo doppio sviluppo, le specifiche attività per l'inserimento o il mantenimento professionale e dall'altra parte questa sorta di linee guida e riflessioni stratificate un po' ordinate, io direi anche molto ordinate, in un partenariato molto ampio ed eterogeneo perché assieme all'Unione Italiana Ciechi e ipovedenti, con alcune sezioni ma fondamentalmente abbiamo lavorato da Sondrio a Cremona, quindi un territorio ampio, o anche l'Istituto dei ciechi, come anche la cooperativa sociale La Spiga, quindi un unicum sul territorio, almeno da quanto ne sappiamo. Per parlare del progetto abbiamo pensato di confrontarci con voi su una sintesi della nostra SWOT di progetto, condividendo punti di forza e di debolezza. Intanto, i destinatari sono stati un punto di forza nel senso che sono un insieme clamorosamente eterogeneo e per me questo era importante, incontrarsi con la realtà che è eterogenea ed è diversa così come le realtà aziendali anche se alcune avevano contesti simili ci hanno sempre chiesto interventi, punti di vista e sviluppo di mansioni completamente diverse. La rete territoriale è stata un valore certamente, poter mettere in gioco le diverse competenze dell'Istituto, dell'unione, quindi poter avere più interfacce a seconda degli interlocutori ci è sembrato un vivo valore aggiunto. La consulenza personalizzata verso le aziende, che cosa vuol dire? la procedura aziendale è stata messa prima delle tecnologie assistite, forse in maniera un po' provocatoria. Prima devo comprendere con l'azienda e devo avere l'autorevolezza per farlo e questo non è banale, abbiamo fatto molta fatica ma il lavoro, quello che viene richiesto dalle mansioni, e che cosa l'azienda si aspetta dal nuovo dipendente viene prima di tutto il resto. È banale, forse un po' semplicistico, mi rendo conto, ma non vorrei che la tecnologia risultasse una sorta di deus ex machina che tutto risolve. Abbiamo trovato realtà, che non dirò mai chi sono, che hanno detto "craccati jaws e vieni a lavorare.." quindi certo che servono le tecnologie e servono gli strumenti per accedere alle corrette tecnologie assistive ma in un'interfaccia con il mondo aziendale molto concreta. Dal nostro punto di vista è andata abbastanza bene ma certamente è uno dei punti da sviluppare, uno dei punti nodali.

Dall'altra parte, la stratificazione delle nostre riflessioni ci ha molto aiutato. Ci siamo accorti di essere stati un po' larghi rispetto all'ambito del bando perché all'interno delle attività ci siamo costruiti ad hoc schede di intervista con il mondo dell'azienda, centrate sul tema specifico della disabilità visiva, perché anche la prova dove fosse possibile implementare questi strumenti ci sembrava importante. Ci sono anche delle criticità. È inutile nasconderle. La gestione di una rete è complessa, molto complessa. La rete è certamente un valore aggiunto ma dall'altra parte prevede un onere, un impegno e un approccio non semplici. Non abbiamo affrontato in termini propri lo sviluppo di nuove professioni. In termini propri, per esempio ci siamo accorti che sempre di più, al di là della disabilità visiva ci veniva chiesto dalle aziende persone con un bagaglio consolidato di soft skills, in qualunque mansione. Questo è un tema su cui non abbiamo un elenco di nuove professioni ma certamente degli ingredienti di diversi rispetto a qualsiasi professione. Gli ultimi due punti si possono trattare assieme. Abbiamo il continuum dello sviluppo della persona che tutto sommato è corretto che un ente terzo come regione o che pensa alle "doti" e quindi c'è il momento nodale dell'inserimento, ma poi c'è al momento del mantenimento e dello sviluppo ed è difficile mettere questo continuum dentro i dispositivi, dentro i vari momenti pur in un'azione di sistema che ci lascia ampia possibilità. Continuum che in maniera analogica sta anche nelle aziende. Convinci l'azienda ha rimandare l'inserimento perché non è ancora uscito il bando che gli permette di comprare quella certa tecnologia, è molto logico ma anche l'azienda ha i suoi momenti. Quindi la gestione del processo è un punto complicato. La visione deve essere necessariamente più ampia. Sul mondo aziendale mi piace fare questo esempio e termino, l'approccio, devo andare su un posto di lavoro e insegnare l'utilizzo di Word, è un esempio banale ma che rende bene il tono. Quando parlo con il capoufficio e i referenti della persona " certo, devo vendere il corso di formazione sull'uso di Word process", e poi mi accorgo che gli devo chiedere che gli incontri siano anche di quattro ore cadauno. Di fronte ad un corso di formazione di quattro ore l'azienda che cosa potrà pensare? ma se invece proponi di affiancare il lavoratore e di stare con lui anche una giornata intera ma devi capire e farti spiegare e vedere con mano quella persona mentre sta lavorando che cosa le viene richiesto, quali strumenti utilizza e piano piano costruire assieme alla persona delle strategie più efficaci, questa è una cosa completamente diversa, anche per la persona perché in quelle ore avrà un impegno contemporaneo su due piani. Però poi diventa molto efficace. Grazie.

- Grazie al lei. Colgo l'occasione per introdurre **Daniele Regolo,** presidente e fondatore di **JobMeToo,** un'agenzia di lavoro; Chi spiegherà un pochino più nel dettaglio. Daniele, alla luce della tua expertise e know how nel matching tra domanda e offerta di lavoratori qualificati o da qualificare, che cosa pensi di questi progetti? secondo te sono in linea con le caratteristiche che normalmente fanno funzionare un modello?

- Buongiorno a tutti, mi chiamo **Daniele Regolo** e sono sordo dalla prima infanzia, figlio della prima legge 68. Ho focalizzato questa agenzia di lavoro focalizzata sulle persone con disabilità e categorie protette quindi porto questa duplice anima. Vengo subito alla domanda che mi è stata posta e che mi aspettavo. Stavo già pensando come rispondere. prima di tutto, mi piace molto la freschezza di questa giornata. Faccio tantissimi convegni sulla disabilità e non tutti sono così vivaci e anche con degli imprevisti come prima ci ha fatto vedere Gianpaolo. C'è una cosa che prima ha detto la dottoressa Leonardi. Dispersione, dispersione di risorse e competenze. Questo è il problema principale. Questi progetti io li trovo tutti ad un livello di innovazione superiore a quello che avrei potuto immaginare qualche anno fa. Vengono fuori parole importanti, come il marketing. Si diceva, facciamo qualcosa per non far finire il progetto e per farlo continuare. Come facciamo? Ci vuole il marketing, ci vogliono parole chiavi. È importante iniziare a utilizzarle anche nel settore della disabilità. Qual è la soluzione? Non ho la sfera di vetro ma la soluzione secondo me è già nella tabella di marcia di questa giornata cioè il Disability Management perché?

 voi mi direte "ha scoperto l'acqua calda", però a volte bisogna scoprirla tante volte prima di arrivare alla soluzione. Queste reti, come ha detto giustamente lui, ed è un tema che tutti noi addetti conosciamo, non è neanche un problema perché una rete è una reticolato che ha un ordine, noi non abbiamo una rete ma una quantità elevatissima di competenze perché le competenze delle associazioni sono elevatissime ma queste competenze anche per la burocrazia - mi viene in mente quello che è stato detto prima sulle complicazioni assurde per comprare un ausilio e poi magari è quello sbagliato. Queste competenze è difficile che diventino una rete organica. È solo nel momento in cui il Disability Manager entra in azienda e viene come primo passo internamente, interno all'azienda, va riconosciuto e su questo la Lombardia ha fatto un altro passo in avanti, nel momento in cui è un manager come gli altri e quindi dispone di un budget come gli altri, è in quel momento che fa valere quella rete. Infatti non è uno che sa tutto ma è una persona che sa molto. Ma qual è la vera qualità? conoscere sul territorio enti, associazioni di ogni tipo che possono per quel caso specifico, perché la disabilità, non lo insegno io, è diversa da persona a persona, 10 persone disabili avranno 10 casi diversi, vedete che tutte le parole cadono sul tavolo precise una dietro l'altra, " personalizzate".

Quindi io manager, posso analizzare le competenze. Il filmato che hanno fatto vedere i ragazzi, se l'avessi visto alla televisione con Piero Angela, per me non avrebbe fatto differenza perché era un filmato fatto da professionisti. Prima parliamo di competenze, poi di come adattare l'ambiente di lavoro, poi quella rete diventa organica, si forma e diventa attiva. Io non vedo soluzioni diverse. La figura del Disability Manager è la figura chiave.

- Il tuo intervento è davvero un ideale passaggio di testimone a **Matilde Leonardi,** neurologa e coordinatore scientifico di un corso sul Disability Management. È interessante il dialogo che si viene a creare in maniera assolutamente naturale.

- Comincio portandovi con me, via dalla Lombardia, da Milano e da Monza. Vi porto con me a Matera. Vi faccio venire con me su una collina davanti ai sassi di Matera piena di grotte paleolitiche. State camminando con me, siete accanto a me, una mamma di due bambine con disabilità, una di 16 anni e una di 10, che mi racconta che si stende sui prati di questa collina abitata sin dal paleolitico per cercare la concretezza delle cose quando deve pensare al futuro delle due sue bambine disabili a Matera. Perché vi porto con me a Matera? Perché se la concretezza di questa mamma rappresenta anche la solitudine che l'elemento comune che trovo in tutti i racconti, certe solitudini che qui si sono combattute, l'elemento solitudine non ha bisogno di diagnosi specifica disabilità ma è quello che tutti quanti attraverso il lavoro possono anche combattere e allora questa mamma stesa sull'erba che cerca nella terra la concretezza che non trova nel suo territorio, mi chiede: "in Lombardia che cosa fate?" "Per mia figlia quando finisce la scuola non c'è niente e ho paura di doverla richiudere in casa e tenerla con me." Ho pensato, che era questo l'inizio del mio intervento di 10 minuti perché questo progetto di un anno e mezzo è il tentativo di dare una risposta, un esempio, una buona prassi. "Che cosa fate?" Caspita, qui si fanno tante cose. L'alternativa a tenere una figlia in casa, due figli in casa, prima quella di 10 anni poi quella di 16. Quale buona prassi posso portare via di qua? Che questi progetti tutti divisi sono stati un'opportunità straordinaria per decidere di non farne più 8 divisi.

La prima opportunità e che otto progetti divisi non hanno più senso perché si viene a perdere completamente quel senso di integrazione e direte che è stato il problema primario emerso da tutti i progetti. Questo ovviamente va contro le preferenze parrocchiali che ognuno di noi ha espresso. Guardandolo con uno ottica esterna, tutti i progetti avevano le loro bellezze e bruttezze ma anche linee comuni. Credo che il compito del coordinamento regionale sia di dire: "prendo tutto ciò che è emerso, ne faccio un unico planning, e faccio ciò che fanno i fiumi in Italia in questo momento, Strabordo." sarebbe un peccato tenere questo fiume all'interno dei limiti di un sistema che preferisce solo pagare le multe.

Non volete pagare? possiamo dimostrarvi che il sistema lavoro in Lombardia si può riformare facendo un lavoro che non è per le quote. Io sono contraria ai bisogni speciali. Per me non esistono. Per me esistono bisogni normali, bisogna all'amore, all'amicizia, che hanno bisogno di adattamenti speciali. Il progetto MaPo che parla di una realtà più grande della disabilità certificata, è importante in questo senso. Ad esempio, le persone che hanno avuto il cancro. Se dovessi occuparmi di qualcuno che ha un problema sul lavoro sono le persone che sopravvivono dopo un cancro ma non sono certificate perché non hanno la sufficiente quota di disabilità. Che cosa ci insegna LavoriPossibili? questo è un titolo vero. Questo gruppo fantastico, può diventare una rete su cui la regione può costruire un sistema. Il linguaggio comune è stato utilizzato da alcuni ma molti lo devono ancora acquisire. Secondo me il Disability Management è il cavallo di Troia per introdurre un linguaggio comune. La disabilità è la menomazione che hai, ma nell'ambiente in cui sei. A parità di disabilità, uno che non ha possibilità ambientali e uno che ha una possibilità di lavoro non hanno lo stesso livello di disabilità, hanno la menomazione uguale, ma non la stessa disabilità. Io posso cambiare il funzionamento a livello corporeo di una persona come medico ma tutto possiamo cambiare il contesto in cui una persona vive e in questo progetto il contesto è il lavoro. Quello che emerge come linguaggio comune, perché mi è stato chiesto di dire qual è questo linguaggio comune, è che si possono prendere delle risorse, sperando che piano piano diminuiscano perché questo 25% aumenti; solo il 12% dei disabili trovano un lavoro fisso è stabilizzato in regione Lombardia. Gianpaolo Torchio mi diceva che i dati erano falsi, allora l'Istat ha dei dati falsi. Fossero anche al 25 al 30%, mancherebbe un 70% di disabili, quelli che non lavorano. Vogliamo dei disabili ma il collega che ha parlato delle soft skills da tutti le vogliamo. voglio una persona non vedente ma voglio che parli anche tre lingue come il bravissimo Alfonso di stamattina, che facciano delle cose super performanti, oggi rimangono fuori soltanto le disabilità gravissime, gli straghetti dell'art 14, che forse possono essere delle super possibilità. Credo che queste cose possano essere importanti, anche se oggi non sono emerse.

Li valorizziamo, li inseriamo nella rete, decidiamo che questi luoghi di articolo 14 che nessuno vuole, non gli facciamo fare i cestini, li mettiamo nel comparto regionale, abbiamo un'opportunità straordinaria. È un progetto unico in Italia, come prima detto Silvia Stefanovichj. Noi che cosa facciamo, allora? Un sacco di cose bellissime. E credo che queste cose bellissime fatti regione Lombardia debbano essere messe a rete. Non perché ci vantiamo sempre di essere più bravi ma per che un progetto come questo per il momento ce l'abbiamo solo noi, e per il momento gli emiliani non ce l'hanno. Allora dobbiamo chiamare dentro le associazioni di persone con disabilità, la LEDHA, facciamole sentire protagoniste, e credo che possiamo dire "ci siamo, ci siamo tutti", lo abbiamo dimostrato tutti. La regione ci ha coordinati bene, cercheremo di fare il nostro meglio, che nessuno ha sbagliato, cerchiamo di essere bravi nel mettere a punto tutto ciò che la regione ci chiede. Penso di farmi portavoce della voce di tanti. Noi vorremmo proseguire mettendo tutto il progetto che abbiamo fatto come un unico grande progetto in cui facendo una matrice di ciò che ha funzionato non funzionato, di ciò che è forte, e non, quell'applicazione ad esempio, se è forte la prendiamo, quel modello di Tigros, è un modello che possiamo prendere come caso di studio anche se tre persone sono troppo poche? Bene, allora, possiamo farci un bagno tutti assieme in quell'acqua calda che spero possa invadere tutti con quella energia straordinaria.

- Volevo chiamare **Gianpaolo Torchio** per la parte conclusiva. Lascio il posto alle conclusioni e vi ringrazio davvero tutti per La bella energia che ci avete dato e ci mandate a casa con un po' più di ottimismo

**Gianpaolo Torchio:** il mio non sarà un intervento, credo che sia importante capire che cosa succederà. Credo che sui dati dobbiamo decidere intanto che cosa misuriamo. La stessa ISTAT quando ragiona sui tassi d'inclusione parla di disabilità grave e lieve. Ci mette la cecità, la sordità, gran parte delle patologie che noi abbiamo negli elenchi della legge 68 e il tasso occupazionale di queste persone è al 45%, non al 30%, mentre il tasso occupazionale della popolazione e al 56%. Siamo sotto, ed è grave, ma non siamo così tanto sotto. Sembra strano perché la narrazione della legge 68 è che non funziona niente e quindi a forza di concentrarci su quello che ci manca, pensiamo sempre di dover partire da zero. Ci sono situazioni di grande drammaticità.

Abbiamo troppe persone che ancora cercano. Se io vi dico qui che su 10 posti legge 68, soltanto nella provincia di Monza - e non conosco i dati delle altre province - 6/10 posti sono occupati da persone con disabilità e che abbiamo tante altre persone con disabilità che lavorano in posti non riservati a persone con disabilità, questo ci suona strano e ci suona strano se dico che solo un posto su 10 lo portiamo in esonero, mentre ci sono stati dibattiti anche nazionali su questo punto ; ma non siamo ancora in grado di investire tutte le risorse eppure lo facciamo con un posto su 10, tutti gli altri nove posti sono disponibili. Visto che gran parte delle cose che volevo dire sono già state dette io posso anche fermarmi.

**-Paola Antonicelli Regione Lombardia**- Buongiorno a tutti. Io ringrazio la provincia di Monza Brianza per come ha guidato questa iniziativa e soprattutto faccio i complimenti per come è realizzato questo convegno. Quando abbiamo realizzato l'azione di sistema nel 2016 abbiamo deciso di mettere sotto osservazione esperienze pilotate e lo abbiamo fatto con un obiettivo preciso, quello di... Io avevo detto, se ricordate " avete il compito di restituire alla regione un compito, di mettere a sistema delle buone prassi." è venuto fuori molto di più che delle buone prassi quindi adesso vorrei in poche parole provare a tradurre i contributi di questa esperienza in prospettive concrete anche a breve, non nel mondo dei sogni. È venuta fuori una ricchezza di conoscenze, di idee e di strumenti, quindi è giusto, come diceva Matilde, non facciamo altri progetti perché la ricchezza di conoscenze e competenze che abbiamo sono più che sufficienti. Potremmo - come qualcuno prima del convegno mi suggeriva - andare avanti a individuare le buone prassi che si verificano fuori di qui però già con quello che abbiamo possiamo avere molto materiale per lavorare. Tra l'altro ci troviamo in un momento in cui la regione deve riprogrammare il fondo regionale. Annualmente si fa una delibera, si di programma, si danno nuovi indirizzi e si aggiorna. Quindi i risultati che anche io mi porto a casa, innanzitutto una ricchezza di conoscenze e di strumenti. Si è parlato di strumenti che sono stati individuati ed elaborati proprio come prodotti nuovi da offrire, una applicazione, una scheda mansione, mi sono segnata il vademecum delle nuove tecnologie assistite, il living lab, la certificazione delle buone prassi, gli sportelli per le aziende, sono tutte buone cose massa siamo che mettere degli strumenti non dà frutto, lo abbiamo visto con la dote impresa, strumento in cui ancora credo ma di fatto le aziende accedono solo per andare ad attingere alle risorse che coprono i costi delle assunzioni che devono fare ma tutta la parte servizi è quasi ignorata. Però sono emerse dalle esperienze di oggi anche delle strategie su cui vorrei porre l'attenzione e in particolare l'importanza di promuovere stili collaborativi sul territorio. Le esperienze che avete portato hanno documentato come questo sia possibile. Le aziende che hanno partecipato ai progetti hanno documentato come sia possibile creare un meccanismo virtuoso facendo incontrare aziende e soggetti che si occupano di disabilità e di presa in carico della persona, tenendo una visione del mondo del lavoro. Quindi cercare di promuovere questi stili di collaborazione sul territorio, creare una vicinanza con le aziende, necessità di formare i capi perché non hanno una strategia della disabilità, creare un clima di fiducia perché molto spesso si vede una distanza tra la propria situazione e quella del datore di lavoro e ancora semplificare linguaggi per migliorare l'accessibilità. Alla luce di questo, qual è la strategia fondamentale che pensiamo di attuare fin da subito? creare all'interno di ciascun collocamento mirato, quindi prendere il collocamento come base perché è il soggetto che prima di tutto è investito di un compito istituzionale ed è quello più vicino al mondo delle imprese e la prospettiva è quella di rafforzare il collocamento mirato andando ad istituire un collocamento che ha come scopo quello di creare una strategia di promozione, di sensibilizzazione nei confronti delle aziende. Un soggetto che la regione dovrà ben definire anche dal punto di vista del processo, quindi come deve lavorare questo soggetto? deve essere orientato al collocamento mirato ma anche deve saper interloquire con il mondo delle imprese e mettere in sinergia i soggetti che stanno sul territorio, in primis le associazioni e coloro che sono esperti di disabilità in modo da riuscire ad aprire una interlocuzione nei confronti delle aziende che porti avanti concretezza e sostenibilità. Una concretezza che noi immaginiamo debba saper immaginare iniziative promozionali sul territorio, bussare alla porta delle aziende proponendosi come soggetto che conosce e che come competenza principale ha la conoscenza delle aziende ma non solo, avrà anche competenze manageriali e di organizzazione aziendale, più che un esperto di disabilità ma che dietro ha la forza delle competenze di chi conosce strumenti e modalità per affrontare i singoli problemi. E che concretamente organizzi tavoli ed eventi ma che vada a bussare alle aziende proponendo modelli. Questa è la modalità immediata più concreta con la quale stiamo pensando di me a frutto tutto ciò che avete portato di prezioso. La modalità con cui si potrà attuare è che ciascuna Provincia faccia da sé, ma anche che più province si mettano assieme in modo che anche quelle più piccole che hanno l'esperienza meno significativa dopo pare e meno energie possano beneficiare di quel patrimonio di conoscenze e di opportunità che invece può portare una provincia più grossa. Su questo vorremmo stanziare da subito una quota consistente di risorse che saranno gestite, poi sentiremo e incontreremo le province nei prossimi giorni e vedremo come attuarle. Quindi un punto di raccordo forte tra i servizi del collocamento mirato e le imprese che non può prescindere dal territorio e questa sarà un'indicazione di processo. Non daremo solo l'elenco delle cose che deve fare il promotore 68, il nome potrebbe essere un altro. Non deve essere solo una lista di cose da fare ma deve essere un'indicazione di processo nel territorio. A questo andiamo ad aggiungere altri elementi che possono essere declinati come adeguamento degli strumenti. Altri spunti emersi dei contributi di oggi è che dobbiamo forse anche adeguare alcuni strumenti che già la regione sta contemperando; stiamo lavorando ad un modello unico della dote lavoro-disabilità, magari ci vorrà ancora il 2019 per lavorarci perché bisogna ancora metterlo a sistema ma nel lavorare a questo nuovo modello della dote dobbiamo prevedere di integrarlo con altri sistemi come la lingua dei segni, le nuove tecnologie assistite, la possibilità di prolungare la dote anche dopo l'inserimento lavorativo quindi sicuramente un lavoro andrà fatto sul sistema dotale. L'altra riflessione che viene dai vostri contributi è continuare a lavorare sulla figura del Disability Manager dal punto di vista della formazione. Sulla formazione la regione ha già adeguato il quadro regionale degli standard regionali e introdotto la figura del Disability Manager, quindi potrà essere fatta formazione finanziata per il Disability Manager e il Welfare Manager. Ci siamo già portati avanti è stanziato una quota di risorse per finanziare azioni di formazione del Disability Manager concentrandoci sulle piccole imprese perché sono quelle più indietro nella maturazione di una sensibilità e di una cultura rivolta all'inclusione lavorativa. Soprattutto sul tema della disabilità e del Welfare. Già nel 2019 potremmo lavorare per incrementare le capacità e le conoscenze da parte dei datori di lavoro allo scopo ultimo di realizzare nel tempo una modifica della cultura e del pensiero dei nostri datori di lavoro. Gli strumenti che vogliamo proporre sono quelli ai quali tutti potrete partecipare. Le modalità di attuazione saranno quelle di bandi o manifestazioni di interesse che consentiranno a tutti, associazioni e datori di lavoro di far convergere le proprie energie su queste iniziative. Altre due cose più piccole ma comunque che ritengo rilevante evidenziare. Stiamo per... La giunta ha ritenuto di promuovere una sperimentazione su un target specifico, quello dei malati oncologici. Questo, raccogliendo anche una sensibilità e un'attenzione di Melania Rizzoli. Qual è la sperimentazione che si vuole fare, quella di individuare uno strumento che faciliti il rientro al lavoro delle persone assenti dal lavoro da lungo termine a causa di cure oncologiche. L'obiettivo è di venire incontro ad una richiesta e a una sensibilità con una prospettiva più ampia che sta dentro ad una politica più ampia e generale, che è quella di promuovere lo smart working e sperimentare delle modalità di presa in carico e di accompagnamento trovandosi in una situazione di fragilità e di malattia. Significa che questa sperimentazione potrà approdare anche ad un modello più maturo per affrontare situazioni più complesse.

L'altro punto di prospettiva che non possiamo realizzare nell'immediato, è capire se possiamo introdurre la disabilità nel sistema di certificazione di qualità delle aziende. Tecnicamente è possibile ma bisogna capire quale opportunità può intravedere un'azienda nel certificarsi rispetto a questo tema. La disabilità, ma anche il welfare in generale. Ci auspichiamo che questo possa essere un esito della prima azione di sistema che ho illustrato, quella che adesso chiamiamo "promotore 68" e che avrà come compito anche questo, aiutarci a sviluppare ulteriormente il modello regionale per portare a casa quegli obiettivi che tutti nei vostri progetti avete in un modo o nell'altro illustrato.

Io vi ringrazio molto e... Non so se Giampaolo vuole dire qualcosa in conclusione.

- **Gianpaolo Torchio**: siamo andati un po' lunghi ma credo che l'intensità della mattinata sia valsa la pena. Grazie per un po' di prospettive su quello su cui lavoreremo nei prossimi giorni, per primissima cosa, chiamiamo il nome al "promotore 68". Grazie a tutti, grazie ai progetti, a chi ha lavorato sui progetti in questo anno e mezzo, siamo stati un coordinamento alle volte faticoso, lo sappiamo ma contiamo che i risultati ci paghino tutti del lavoro fatto. Grazie a tutti voi.

- Ringrazio tantissimo **Vera Arma** che ci ha aiutati!

Grazie a voi!

- Grazie anche al supporto tecnico della Provincia senza il quale non saremmo riusciti a fare questo evento. Grazie.