

# Dieci anni con la Legge 68/99<sup>1</sup>

Leonardo Callegari\*

monografia

## Abstract

Per l'inclusione lavorativa delle persone disabili e, più in generale, in situazione di disagio sociale è importante la collaborazione di aziende disponibili ad accogliere questi individui, con mansionari compatibili e contesti capaci di supportare e integrare le specifiche diversità soggettive. Soprattutto nell'attuale fase di grave crisi economica e occupazionale va pubblicamente riconosciuto il merito distintivo delle imprese più socialmente responsabili sul versante delle buone prassi inclusive. Si colloca in questa direzione l'iniziativa intrapresa nell'anno in corso dall'associazione AILeS di Bologna (in occasione del decennale applicativo della L. 68/99 recante «Norme per il diritto al lavoro delle persone disabili»), finalizzata al riconoscimento del logo di «Azienda Solidale 2010» alle imprese adempienti che hanno apportato un valore qualitativo aggiunto negli inserimenti effettuati.

### **Aziende solidali e lavoratori disabili: come riconoscere il merito distintivo alle imprese che includono?**

La proposta avanzata nell'anno in corso dall'associazione AILeS di Bologna vuole dare pubblica rilevanza alle imprese che hanno dimostrato nel comportamento effet-

tivo la propria capacità inclusiva, partendo da un gruppo di 20 aziende particolarmente collaborative (con la Provincia di Bologna, con i Servizi pubblici e con altri enti preposti all'inserimento lavorativo) che hanno assunto persone disabili in applicazione delle disposizioni di legge in materia.

In particolare si fa riferimento alle piccole e medie imprese coinvolte dal 2009 nella ricerca promossa dal Prof. Angelo Errani, docente di Pedagogia Speciale presso la Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università di Bologna, sulla «Realizzazione professionale delle persone disabili», che hanno rilasciato interviste per la parte riguardante gli «Aspetti facilitanti l'inclusione delle persone disabili nei contesti aziendali».

<sup>1</sup> Documento base di proposta utilizzato negli incontri con gli attori del sistema di welfare e di politica attiva del lavoro bolognese per il riconoscimento in occasione del decennale applicativo della L. 68/99 del logo «Azienda Solidale 2010».

\* Cooperatore sociale, sociologo, presidente di CSAP-SA (Centro Studi Analisi di Psicologia e Sociologia Applicate) e di AILeS (Associazione di promozione dell'Inclusione Lavorativa e Sociale delle persone svantaggiate) di Bologna.

Nel corso della menzionata ricerca, tuttora in corso, vengono rilevati gli aspetti culturali, organizzativi, sociali e le dinamiche poste in essere nei contesti aziendali che hanno favorito un efficace andamento ed esito dei processi di inclusione intrapresi, consentendo l'acquisizione di informazioni utili al riconoscimento del merito distintivo di queste aziende rispetto ad altre realtà non al pari disponibili ad accogliere e integrare persone disabili.

In appositi incontri con le aziende previsti nel periodo gennaio-marzo c.a. viene data una restituzione degli esiti della ricerca e viene condivisa con le stesse aziende la proposta di conferire loro il riconoscimento di «Azienda Solidale 2010», in occasione di un'iniziativa pubblica da tenersi entro il mese di giugno di quest'anno sul tema «Patto del lavoro locale, responsabilità sociale di territorio e inclusione delle persone disabili/svantaggiate».

Gli incontri sono finalizzati a:

- informare sulle principali risultanze di indagine;
- evidenziare le dimensioni, gli aspetti, gli elementi facilitanti più significativi da ricondurre a indicatori di qualità integrativa lavorativa e sociale;
- richiedere implementazioni e pareri correttivi sulle risultanze emerse e sulla validità degli indicatori adottati;
- verificare l'interesse dei rappresentanti aziendali al riconoscimento di «Azienda solidale 2010»;
- condividere con gli stessi le modalità migliori per configurare, promuovere ed estendere il riconoscimento ad altre realtà produttive del territorio.

A questi primi incontri faranno seguito altri momenti di approfondimento e preparatori dell'iniziativa pubblica, con i soli rappresentanti aziendali e di associazioni

di rappresentanza datoriale, e/o con altri attori significativi del sistema di welfare e di politica attiva del lavoro locale, quali ad esempio:

- focus group con rappresentanti sindacali e delegati sociali (marzo 2010);
- workshop di confronto con i rappresentanti dei tavoli di lavoro di alcuni Piani Sociali di Zona del territorio provinciale bolognese (aprile 2010) in ordine a «Responsabilità sociale di territorio: esperienze provinciali per l'inclusione delle persone svantaggiate», con responsabili e operatori di Enti locali, Servizi pubblici, operatori sociali, ecc., nei quali attivare, tra l'altro, una consultazione sottoponendo criteri di riconoscimento del merito distintivo, caratteristiche grafiche del logo, modalità di divulgazione, ecc.

Questa fase potrebbe costituire un primo step di un più articolato processo (come configurato nelle Proposte scaturite dal «Servizio di monitoraggio e valutazione di buone prassi in materia di azioni innovative per l'integrazione di soggetti svantaggiati», finanziato dalla Provincia di Bologna nel periodo 2007-2008) che potrebbe essere supportato da apposite attività di ricerca finalizzate a:

- verificare quale effetto incentivante per l'inclusione lavorativa di persone disabili può avere il riconoscimento del logo c/o le aziende del territorio provinciale e come può essere più efficacemente configurato, articolato, supportato, comunicato;
- sondare quali sono le condizioni di fattibilità per raccordare tra loro i principali attori del sistema di welfare e di politica attiva del lavoro locale, verso un patto territoriale che possa promuovere il logo unitamente ad altre più incisive azioni facilitanti l'inclusione di persone disabili e svantaggiate.

## **Ipotesi di metodologia valutativa da adottare nella prima fase per definire le aziende alle quali riconoscere il logo «Azienda Solidale 2010»**

In questa prima fase si potrebbe partire con la definizione di una *base minima di requisiti posseduti da aziende*:

- situate nel territorio provinciale;
- adempienti, qualora tenute, alla L. 68/99;
- che hanno positivamente collaborato con gli enti preposti all’inserimento lavorativo (Provincia, Servizi pubblici di territorio, CFP, ecc.);
- con all’attivo almeno una persona disabile assunta, adeguatamente integrata dal punto di vista lavorativo e sociale.

Ubicazione, tipo di assunzione e adempimento delle disposizioni di legge sono facilmente riscontrabili tramite CIP e Ufficio Inserimento Lavorativo della Provincia di Bologna, come pure la qualità della collaborazione offerta dall’azienda nel rapporto con gli enti preposti (che possono essere consultati al riguardo).

Relativamente alla qualità dell’integrazione lavorativa e sociale realizzata, per quanto di pertinenza aziendale, occorre invece predisporre un dispositivo di apprezzamento valutativo che tenga conto di:

- cosa si intende per integrazione lavorativa e sociale;
- quali sono le dimensioni, gli aspetti, gli elementi che la qualificano e/o la facilitano all’interno dei contesti aziendali;
- quali indicatori si possono utilizzare per l’apprezzamento qualitativo di andamento ed esito del processo inclusivo;
- quali standard minimi di soglia (*primo step*) devono essere riscontrabili per procedere al riconoscimento di «Azienda Solidale»;

- in prospettiva, quali altri standard (migliorativi o di eccellenza) potrebbero essere richiesti (*secondo step*) per l’eventuale attribuzione di premi e agevolazioni.

Nell’economia delle presenti note, per *integrazione lavorativa e sociale in azienda* si può intendere un processo di accoglienza e coinvolgimento comunicativo, sociale, relazionale del soggetto nel contesto lavorativo di appartenenza che va oltre il semplice inserimento prestazionale e che ricomprende la persona disabile in termini non omologanti, valorizzandola per la sua diversità.

Sulla scorta della letteratura in materia e di precedenti ricerche sono state individuate le *dimensioni in cui si può articolare l’integrazione e le condizioni facilitanti all’interno dei contesti* che possono favorire processi integrativi/inclusivi di persone disabili/svantaggiate.

Le dimensioni costitutive dei processi integrativi e le condizioni di contesto che facilitano tali processi sono ovviamente strettamente interconnesse e andrebbero considerate entrambe per acquisire informazioni utili a fini valutativi.

Gli aspetti e gli elementi più analitici riconducibili alle suddette dimensioni/condizioni integrative possono costituire altrettanti *indicatori di processo e di esito* da utilizzare per l’apprezzamento valutativo del *requisito di «adeguatezza»* dell’integrazione lavorativa e sociale realizzata.

Agli indicatori scelti come prioritari per la valutazione possono essere ricondotte domande da porre in *interviste semistrutturate* con i referenti aziendali e le persone disabili inserite, formulate in modo da consentire una verifica/validazione (o meno) incrociata delle dichiarazioni rese da entrambi gli interlocutori, con bilancio valutativo finale a cura degli intervistatori-valutatori e mediante confronto comparativo in *équipe*.

Per giungere a una batteria minima di requisiti e indicatori validi ai fini del riconoscimento di «Azienda solidale 2010», si potrebbero utilmente considerare, assieme a quanto fin qui richiamato, il *sistema di certificazione sociale* predisposto dal Comune di Monza e partner collegati nel Progetto «Equal Reti in Rete» nel triennio 2003-2005.

Questo sistema configura *tre livelli di qualità sociale* relativa all'inserimento lavorativo di fasce deboli (1. Attenzione Sociale/AS; 2. Qualità Sociale/QS; 3. Eccellenza Sociale/ES), testimoniati dal possesso di determinati *requisiti*, con relativi *indicatori* e procedure di *riscontro*, che tendenzialmente possono essere ricondotti o accostati alle dimensioni in cui si può articolare l'integrazione e alle condizioni facilitanti nei contesti da noi rilevate.

Sottoponendo ad analisi comparativa i tre menzionati contributi, considerando solo i requisiti dei primi due livelli del sistema di certificazione predisposto da Monza, si potrebbe giungere a una sintesi che riconduce a *10 requisiti / indicatori di base minima* per poter riscontrare il merito distintivo delle imprese da valorizzare con il logo «Azienda Solidale 2010», ai quali si aggiungono altri 5 requisiti/indicatori ulteriormente miglio-

rativi della qualità inclusiva aziendale (vedi allegato 1).

La metodologia adottata prevede, ai fini del riconoscimento del logo, il riscontro almeno sui primi 10 requisiti/indicatori. Per dovere di completezza andrebbe poi aggiunta, quando non altrimenti acquisita, la *valutazione di soddisfazione e adeguatezza* che le persone disabili danno della propria situazione lavorativa in azienda, mediante consultazione degli stessi lavoratori disabili/svantaggiati con l'impiego di *criteri di valutazione* già sperimentati nel corso della ricerca «Monitoraggio valutativo di inserimenti lavorativi di disabili» (1997).

I requisiti/standard minimi per il riconoscimento del logo di «Azienda Solidale» potrebbero rappresentare il punto di partenza di un possibile iter di certificazione nel quale, in prospettiva, si possono aggiungere ulteriori requisiti rientranti nella sfera della responsabilità sociale di impresa applicata alle buone prassi in materia di inclusione lavorativa e sociale, che vanno oltre gli adempimenti di legge e che testimoniano una volontarietà aziendale eticamente orientata, tale a quel punto da essere promossa e premiata, con l'istituzione di un apposito Albo e la concessione di particolari agevolazioni e incentivi (vedi allegato 2).

## Summary

*Achieving employment inclusion of disabled persons and, more in general, persons suffering social hardship requires the important co-operation of companies willing to accept these persons with compatible job descriptions and contexts able to support and integrate the specific subjective differences.*

*Above all, this co-operation becomes fundamental during a phase of serious economic and employment difficulties, as is the current phase, and the distinctive merits of the more socially responsible companies concerning the aspect of good inclusive practices must be publicly acknowledged.*

*The initiative taken this year by the AILeS Association of Bologna goes in this direction (coinciding with the 10-year application of Law No. 68/99 containing «Regulations to discipline the right of disabled persons to work») intended to award the «2010 Inclusive Company» logo to the compliant undertakings which have contributed a qualitative added value in terms of the persons they have hired.*

## ALLEGATO 1

### **Requisiti di qualità inclusiva nelle imprese**

#### **Requisiti/indicatori di base minima per poter riscontrare il merito distintivo delle imprese da valorizzare con il logo «Azienda Solidale 2010»**

1. Delibere, dichiarazioni, declaratorie, bilanci sociali, ecc., che riflettono gli obiettivi sociali perseguiti e l'apertura all'inclusione di soggetti disabili/svantaggiati.  
Riscontro: presenza di documenti scritti o dichiarazioni di responsabili aziendali.
2. Processi di inserimento lavorativo attuati in favore di disabili/persons svantaggiate documentabili.  
Riscontro: evidenza dei processi avvenuti con esito positivo c/o istituzioni preposte, pianta organica aziendale, documentazione relativa.
3. Apertura alla rete dei Servizi di territorio e disponibilità nei confronti degli operatori sociali.  
Riscontro: dichiarazione da parte di operatori sociali o evidenze del lavoro svolto con operatori sociali.
4. Disponibilità di tutor aziendali a supporto delle persone disabili/svantaggiate inserite.  
Riscontro: nomina dei tutor.
5. Possibilità di lavoro/sostegno in coppia/di gruppo.  
Riscontro: dichiarazione da parte di responsabili aziendali/tutor/persons disabili/svantaggiate.
6. Possibilità di supporto agli apprendimenti (da parte di tutor, formatori professionali, consulenti dei Servizi, ecc.).  
Riscontro: dichiarazione da parte di responsabili aziendali/tutor/persons disabili/svantaggiate e documenti quali: progetti di tirocinio formativo, progetti di inserimento con abbinamento soggetto/mansione/ambiente di lavoro.
7. Possibilità di adattamenti/graduazioni relative a procedure, tempi, metodi e standard prestazionali.  
Riscontro: dichiarazione da parte di responsabili aziendali/tutor/persons disabili/svantaggiate.
8. Possibilità di adattamenti di mansionario, ergonomici, eliminazione di barriere architettoniche.  
Riscontro: dichiarazione da parte di responsabili aziendali/tutor/persons disabili/svantaggiate.
9. Adempimento degli obblighi della L. 68/99 o assolvimento programmato in convenzione con istituzioni preposte.  
Riscontro c/o istituzioni preposte.
10. Condizioni occupazionali non precarie e dignitose dal punto di vista retributivo.  
Riscontro: tipo contratto di assunzione dei disabili; percentuale di assunti a tempo indeterminato con contratti collettivi.

#### **Requisiti aggiuntivi per ulteriori riconoscimenti di merito**

11. Occasioni di socialità intra, para-aziendale ed extralavorativa.  
Riscontro: dichiarazione da parte di responsabili aziendali/tutor/persons disabili/svantaggiate.

12. Possibilità di partecipazione decisionale da parte dei lavoratori disabili/svantaggiati.  
Riscontro: dichiarazione da parte di responsabili aziendali/tutor/persone disabili/svantaggiate.
13. *Possibilità di formazione dei tutor, di consulenza da parte di esperti, di intervento di mediatori professionali.*  
Riscontro: dichiarazione di responsabili aziendali, esperienze documentabili.
14. Collaborazione organica/continuativa a programmi pubblici di inclusione sociale (anche con solo stage/tirocini/conferimenti economici, ecc.).  
Riscontro: evidenze delle collaborazioni rese.
15. Assunzioni di persone disabili oltre i termini di legge o di persone in situazione di particolare disagio.  
Riscontro c/o istituzioni preposte, organico aziendale.

## ALLEGATO 2

**Verso un patto di responsabilità sociale di territorio con le aziende solidali**

Per quanto riguarda il contesto bolognese, su iniziativa della Provincia, Assessorato all'Istruzione, Formazione, Lavoro e da parte del Settore Servizi alla Persona e alla Comunità, si potrebbe avviare un processo finalizzato alla definizione di un «Patto di responsabilità sociale territoriale», tra enti locali, pubblici servizi, no profit e, soprattutto, imprese e loro associazioni di rappresentanza, per migliorare gradualmente l'inclusione sociale delle persone svantaggiate.

Il perseguimento *in progress* di tale risultato finale:

- potrebbe integrarsi con altre analoghe azioni di promozione della responsabilità sociale recentemente avviate sul territorio regionale e provinciale, specie se declinate in funzione dell'integrazione delle diversità, delle politiche di conciliazione e di sostegno alle pari opportunità di genere (quali, ad esempio: il progetto della Regione Emilia-Romagna «*Diversity management: un'opportunità per l'impresa*», curato da Impronta Etica in collaborazione con COSPE e Progetto Donna; il progetto della Provincia di Bologna «Analisi e progettazione di politiche attive del lavoro finalizzate alla promozione della risorsa femminile nel contesto produttivo», curato da IRS);
- vedrebbe impegnata la Provincia di Bologna con un'azione promozionale relativa al territorio di competenza, graduata da un minimo a un massimo di impegno istituzionale, organizzativo, finanziario, in base alle valutazioni di compatibilità e alle opzioni decisionali ritenute più opportune;
- dovrebbe connettersi alle disposizioni promozionali in materia di Responsabilità Sociale delle Imprese emanate dalla Regione Emilia-Romagna, secondo quanto previsto al Capo VIII, articoli 45 e 46, della LR 17/05 «Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro»;
- farebbe affidamento, di base, su una preliminare informazione dell'iniziativa tramite il sito della Provincia, per estenderne la divulgazione conoscitiva c/o le imprese, la comunità locale e la pubblica opinione mediante forme più articolate di comunicazione con l'impiego dei diversi media.

L'iniziativa, alla cui realizzazione dovrebbero concorrere gli attori del sistema sociale ed economico produttivo locale più rappresentativi e rilevanti ai fini dell'inclusione delle persone svantaggiate, verrebbe a sostanziarsi con la messa in sequenza di azioni tra loro collegate, come di seguito descritte:

**A** – Istituzione di un *Albo* delle aziende socialmente responsabili collaboranti con buone prassi di inclusione sociale nel contesto territoriale di appartenenza, tenuto c/o la Provincia di Bologna, nel quale potrebbero essere inserite le imprese che hanno dato un contributo solidale, volontario, aggiuntivo rispetto agli obblighi di legge, documentabile, per l'integrazione sociale e lavorativa delle persone in situazione di disagio.

**B** – Conferimento di un *Premio simbolico*, non economico, alle imprese in possesso dei requisiti di ammissione all'*Albo*, per particolari meriti distintivi, eventualmente differenziati in categorie (ospitalità non strumentale di stage/tirocini formativi, assunzioni di soggetti disabili oltre i vincoli di legge, adattamenti/miglioramenti aziendali in favore di lavoratori svantaggiati, ecc.).

Il Premio dovrebbe dare visibilità alle imprese più meritevoli tra quelle iscritte all'*Albo*, portando loro convenienze dal punto di vista del ritorno di immagine, del credito reputazionale e del vantaggio acquisito, soprattutto in rapporto con le pubbliche istituzioni e la comunità locale dei loro attuali o potenziali clienti, fornitori, lavoratori, competitori, finanziatori.

**C** – Impostazione e realizzazione di un *Piano di Comunicazione Solidale* che porti a conoscenza della pubblica opinione e dia significativa evidenza all'iniziativa nel suo insieme (Albo, Premio, Incentivi, Patto), rendendola attrattiva alle imprese.

Il Piano di Comunicazione potrebbe essere articolato su una preliminare base informativa e promozionale diffusa su tutto il territorio provinciale, attivando più canali mediatici (siti internet, stampa, emittenti radio-televisive, affissioni, ecc.), conferenze stampa, seminari, ecc., e organizzando iniziative *ad hoc* di volta in volta nelle sedi locali di conferimento del Premio, prevedendo anche la distribuzione di opuscoli e l'allestimento di stand informativi in occasione di sagre, fiere, feste di paese, ecc.

**D** – Configurazione concertata con altri enti locali del territorio provinciale di un *Pacchetto Convenienza per le aziende*, costituito da elementi incentivanti l'adozione di comportamenti responsabili per l'inclusione sociale delle persone svantaggiate.

Naturalmente questa, che è la parte più avanzata del processo delineato, comporta impegni istituzionali riconducibili in particolare ai Comuni che — volontà politiche e risorse finanziarie permettendo — solo nel medio-lungo periodo possono realisticamente attuarsi, ma che fin d'ora possono essere ipotizzate come altrettante mete verso cui approssimarsi.

Tra le opportunità, convenienze e condizioni di maggior favore che si possono ipotizzare per le aziende più meritevoli vi sono:

- interventi sulla fiscalità locale (può essere il caso dell'ICI, delle insegne, ecc.);
- tariffe agevolate per le forniture gestite dagli Enti locali o dalle aziende pubbliche multiservizi (quali acqua, gas, accessi a reti, affissioni, ecc.);
- condizioni di priorità nei processi di valutazione per appalti (clausole sociali), forniture, incentivi, contributi, ecc.;
- condizioni di priorità per nuovi insediamenti, ristrutturazioni, ecc.;
- accesso al credito mediato dal pubblico;
- eventuali facilitazioni nei rapporti con INPS, INAIL e DPL (che, in questo caso, dovrebbero essere partner di accordi interistituzionali).

Tutte le azioni fin qui delineate presuppongono l'integrazione di più attori pubblici, di privato sociale e profit, con la speculare *messa in rete di diversificate risorse finanziarie*, che potrebbero provenire da fonti tra loro complementari (FSE, RER, conferimenti di fondazioni e aziende, *fund raising comunitario*, ecc.).

L'impiego delle risorse verrebbe definito, con perno istituzionale la Provincia di Bologna, da un Gruppo di Indirizzo Politico e da un Gruppo Tecnico e/o tramite compartecipazione regolata da convenzioni con aziende e associazioni di rappresentanza datoriali, se apportatrici di contributi economici finalizzati agli scopi in oggetto.

Secondo una logica di graduale progressione delle attività in proposta, si potrebbe ipotizzare una loro realizzazione sperimentale prima su una o alcune realtà locali (un Comune, una Comunità Montana, ecc.), per poi estendere l'iniziativa agli altri contesti con i dovuti adattamenti migliorativi, tenuto conto delle specificità ambientali e di tessuto economico-produttivo che possono differenziare notevolmente le varie zone del territorio provinciale (collina, pianura, cintura urbana di Bologna, circondario di Imola).