



**UNIONE EUROPEA**  
Fondi Strutturali e di Investimento Europei

PON Città Metropolitane 2014-2020

# Servizi innovativi per l'inclusione lavorativa di disabili e categorie svantaggiate in aree degradate

Relazione descrittiva

PON Metro Reggio Calabria codice progetto RC3.3.1.f

# Reggio Calabria





**UNIONE EUROPEA**  
Fondi Strutturali e di Investimento Europeo

# 1.

## Indice

1. OGGETTO E FINALITA' .....	3
1.a. L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nel contesto attuale .....	6
2. QUADRO NORMATIVO E PROGRAMMATARIO DI RIFERIMENTO .....	8
3. PRIORITÀ E OBIETTIVI SPECIFICI .....	11
4. IL PROGETTO INDIVIDUALE DI INCLUSIONE LAVORATIVA .....	12
5. QUADRO ECONOMICO SOMMARIO .....	15



**UNIONE EUROPEA**  
Fondi Strutturali e di Investimento Europeo

## 1. OGGETTO E FINALITA'

L'intervento intende promuovere la realizzazione sul territorio metropolitano di un sistema diffuso e articolato di servizi per l'accompagnamento al lavoro di persone con disabilità e in condizioni di svantaggio.

Obiettivo principale è la strutturazione di un modello formativo professionalizzante che si configuri come un progetto globale partecipato di inserimento sociale e lavorativo, basato sulla diagnosi iniziale delle competenze, sulla valorizzazione degli aspetti comunicazionali e relazionali, sull'analisi delle vocazioni, integrato con i servizi sociali, sanitari e le associazioni rappresentative di riferimento.

Il lavoro della persona con disabilità e della persona in condizione di svantaggio non solo è un diritto sancito dalla Costituzione e dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità<sup>1</sup>, tutelato anche dalle più recenti norme legislative, ma svolge una funzione terapeutico-riabilitativa, in quanto risponde ad uno dei bisogni fondamentali della persona umana: quello del ruolo "utile" riconosciuto dalla società.

Questo percorso, in alcune specifiche condizioni di vulnerabilità, quale è la disabilità cognitiva, è di fondamentale importanza in quanto la persona ha, attraverso una work experience anche di tipo formativo, la possibilità di acquisire professionalità, di ampliare la rete di relazioni con la società e, soprattutto, di ottenere una identità sociale attraverso un ruolo professionale ed un senso di appartenenza, che evita lo "stigma" e la devastante conseguenza dell'esclusione e dell'isolamento.

L'inesistenza – o la spiccata esiguità – di opportunità per garantire alle persone in condizioni di marcato svantaggio un impegno quotidiano ed attività occupazionali, rende ancora più arduo il trattamento ed il loro recupero, dal momento che la continua inattività incrementa i vissuti depressivi, riduce l'autostima e fa lievitare il senso di inadeguatezza situazionale.

L'esclusione delle persone in tali condizioni di inattività è ancora più marcata e segregante nelle aree urbane degradate caratterizzate da alti valori degli indici di povertà economica e di esclusione sociale e dove spesso si osserva una maggiore presenza di fenomeni illegali, di comportamenti antisociali e di criminalità. In queste aree, peraltro, si riscontra spesso una mancanza di servizi collettivi e di iniziative della società civile o, meglio, uno scarso accesso ai servizi

---

<sup>1</sup> Ratificata e resa esecutiva con legge n°18 del 3 marzo 2009 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 61 del 14 marzo 2009).



**UNIONE EUROPEA**  
Fondi Strutturali e di Investimento Europeo

pubblici e una rarefazione di iniziative che vedono un ruolo attivo da parte dei cittadini.

L'attivazione di servizi che mirino a restituire dignità e un ruolo sociale utile a soggetti svantaggiati determina un passaggio della persona da passiva ad attiva, da emarginata ad inserita, fino alla possibilità di mettere in secondo piano i limiti propri della specifica condizione di svantaggio, mentre in primo piano emerge la persona stessa con un progetto di vita su di sé, da protagonista della sua storia (Fondazione Amato Onlus).

Affrontare il tema dell'inclusione sociale attraverso il lavoro impone una triplice riflessione:

1. L'immissione nel mercato del lavoro delle persone in condizioni di vulnerabilità comporta – in ogni caso – notevoli resistenze di tipo socio-culturale, che divengono ancor più marcate quando si tratti di condizioni legate alla disabilità cognitiva, alle dipendenze, a trascorsi di esperienze carcerarie, alla condizione di “senza dimora”, nei confronti delle quali la tolleranza sociale, nel nostro territorio, è notevolmente ridotta.
2. Nel caso della disabilità, la quasi totalità delle persone, dopo la scuola dell'obbligo, sperimenta una condizione di isolamento di ritorno all'interno della famiglia, dal momento che, dopo la fase della scolarizzazione, tendono ad estinguersi le possibilità di percorrere gli itinerari della cittadinanza attiva, poiché scarse ed episodiche sono le politiche di integrazione socio-economica loro dirette. Tale realtà aumenta la loro distanza da un mercato del lavoro sempre più selettivo e discriminante, annichilendo la capacità delle persone – e delle loro famiglie – di essere competitive e propositive nella ricerca dell'occupazione.
3. Si impone con forza una nuova criticità sociale, rappresentata dal cospicuo numero di lavoratori che sperimentano l'esclusione a causa della perdita dell'occupazione in età avanzata (over 50) che si trovano fuori, o alla fine, del percorso garantito dagli ammortizzatori sociali. La complessità di tale situazione è determinata dall'elevato rischio di moltiplicazione del disagio; queste persone, lasciate senza sostegni, in condizione di inattività e di fragilità economica possono arrivare ad uno stato in cui possono insorgere condizioni depressive, in cui viene depauperata la capacità di mantenere un alloggio dignitoso, in cui si slabbrano, fino a rompersi, i riferimenti sociali e la condizione acuta di disagio e di svantaggio sociale si riverbera con violenza sull'eventuale nucleo familiare. Il dato, che denota una crisi allarmante del tessuto imprenditoriale nel territorio della Città metropolitana, secondo l'ultima rilevazione disponibile,<sup>2</sup> evidenzia 8000 lavoratori percettori di

---

<sup>2</sup> La banca dati dei percettori di ammortizzatori sociali in deroga è stata aggiornata nel febbraio 2018 ma i dati non sono ancora disponibili, pertanto si fa riferimento alla graduatoria del 19 giugno 2014,



**UNIONE EUROPEA**  
Fondi Strutturali e di Investimento Europeo

ammortizzatori sociali e impone la ricerca di strumenti che possano garantire opportunità a fasce sociali capaci di generare un effetto valanga sul tessuto sociale del territorio.

Occorre anche tenere presente che le politiche sviluppate per favorire l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, sia quelle legate a forme diverse di incentivazione, sia quelle basate sull'introduzione di vincoli alle assunzioni, si sono dimostrate insufficienti per creare pari opportunità di accesso al lavoro. In questo quadro, il sostegno dell'associazionismo e la cooperazione sociale costituiscono la più robusta struttura dedicata al recupero e al reinserimento di risorse umane che il mercato altrimenti emarginerebbe. Questa struttura si è dimostrata capace di aggredire la quota più resistente di inoccupazione/disoccupazione di quei soggetti che sono esclusi dalla domanda di lavoro in forza di una diffusa sfiducia.

In particolare, attualmente le cooperative sociali inseriscono oltre 18.000 soggetti svantaggiati ai sensi della L 381/91. Circa la metà di questi inserimenti riguarda persone con disabilità e l'altra metà persone appartenenti alle altre forme di svantaggio certificate (fonte Fondazione Cariplo). La rilevanza del fenomeno della cooperazione sociale nel panorama italiano si può comprendere già se si considera che nelle cooperative sociali sono inseriti più del 7% delle persone con disabilità che lavorano. Questo dato evidenzia come le cooperative sociali siano un'esperienza significativa in quanto sono in grado di stare sul mercato con una quota di persone in condizioni di svantaggio da 20 a 30 volte superiore a quella delle imprese ordinarie.

Appare, però, infondato il timore che le cooperative sociali siano l'unico luogo – o quello prevalente – dove lavorano le persone con disabilità e le persone con grave svantaggio certificato. Sono numerose le esperienze di inserimenti lavorativi andati a buon fine in diverse imprese del nostro paese, così come numerose sono le politiche di sensibilizzazione, formazione e informazione che sono state messe in campo da soggetti della rappresentanza sociale ed economica e dalle Camere di commercio. Un clima positivo, insomma, in cui si colloca il Progetto, con la convinzione che la diffusione e l'applicazione reale della Responsabilità Sociale d'impresa, nei termini della COM(2011) 681 *Strategia rinnovata dell'UE per il periodo 2011-14 in materia di responsabilità sociale delle imprese*, possa concretamente favorire nel lungo termine fiducia tra i lavoratori e i cittadini quale base per modelli di imprenditoria sostenibile. E che elevati livelli di fiducia possano contribuire a loro volta a determinare un contesto in cui le imprese riescano ad innovare e crescere, nonché contribuire in modo significativo al conseguimento degli obiettivi del Trattato sull'Unione europea per uno sviluppo sostenibile e un'economia sociale di mercato altamente competitiva.

---

secondo la quale si contano 1156 percettori di cassa integrazione in deroga e 6844 percettori di mobilità in deroga (Fonte CISL Reggio Calabria).



**UNIONE EUROPEA**  
Fondi Strutturali e di Investimento Europeo

## 1.a. L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nel contesto attuale

In condizioni di inattività prolungata per mancanza di occupazione, il processo di depauperamento delle risorse personali e l'insorgere di condizioni di tipo depressivo, assume connotazioni ancor più preoccupanti in relazione a quei soggetti che hanno sperimentato difficoltà nel percorso di strutturazione della personalità e che, seppur seguiti sotto il profilo medico e psicologico, hanno necessità di supporti e percorsi progettati per loro, per recuperare una dimensione attiva.

Allo stato attuale questi percorsi sono preclusi alle persone con disabilità (ancor più se di tipo cognitivo), dal momento che il mercato del lavoro locale è particolarmente discriminante, anche in virtù di pregiudizi sulla presunta incapacità lavorativa e produttiva di queste persone.

La legge n. 68 del 12 marzo 1999, abrogando la legge n. 482 del 1968, ha posto le basi per un necessario cambiamento culturale nell'inserimento lavorativo della persona con disabilità, proprio per cercare di rispondere a queste difficoltà e ha posto le basi concrete per l'individuazione di strumenti e processi che permettano di superare il concetto di produttività individuale a favore di quella sociale, arricchendo la personalità di ogni membro attraverso il recupero di valori quali la solidarietà e la collaborazione di gruppo.

La legge n. 68/99 ha come scopo prioritario quello di *"promuovere l'inserimento lavorativo delle persone disabili attraverso servizi di sostegno e collocamento mirato"* (art. 1, co 1), intendendosi per collocamento mirato *"quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione"* (art. 2).

La metodica "mirata" della Legge n. 68/99 prevede che, per prima cosa occorra delineare il profilo personale e professionale della persona con disabilità, le sue competenze e attitudini, per un inserimento occupazionale efficace e produttivo; allo scopo di rendere più facile e strutturato il percorso di inserimento lavorativo dei disabili, lo strumento della Convenzione rappresenta lo strumento ideale per ottenere l'incontro più efficace tra le capacità della persona e l'interesse delle aziende. Permette di definire i criteri di selezione, i tempi per la ricerca e gli strumenti che entrambi i sottoscrittori metteranno in campo per assicurare il raggiungimento del risultato atteso ossia l'inserimento lavorativo.

Particolarmente interessante, perché finalizzata a sostenere l'iniziativa di quei soggetti pubblici e privati che perseguono, per mission specifica, l'inserimento delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, si rivela lo strumento rappresentato dalle convenzioni ex art. 11 (comma 5) da stipularsi con i



**UNIONE EUROPEA**  
Fondi Strutturali e di Investimento Europei

seguenti soggetti, che operano per l'inserimento e l'integrazione delle persone con disabilità:

- cooperative sociali (e loro consorzi associati) svolgenti attività agricole, industriali, commerciali o di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate;
- organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali;
- centri di formazione professionale, enti, istituzioni, cooperative sociali, di lavoro, di servizi, centri di lavoro guidato, associazioni ed organizzazioni di volontariato che svolgono attività idonee a favorire l'inclusione e l'integrazione lavorativa di persone disabili;
- qualsiasi altro soggetto pubblico o privato idoneo a contribuire alla realizzazione degli obiettivi della Legge 68/99.

L'efficacia delle politiche di inclusione lavorativa messe in campo negli ultimi 10 anni emerge, nonostante la difficoltà, ancora più marcata nelle regioni del Sud, dal quadro delineato da un resoconto dell'ISTAT del 2015 (Audizione del Presidente dell'Istat in Atti del Governo n. 1 76, 177, 178 e 179 - 11° Commissione "Lavoro, previdenza sociale" del Senato della Repubblica Roma, 8 luglio 2015) secondo il quale, tra il 2005 e il 2013 è in forte aumento il numero di persone con limitazioni funzionali occupate nel mercato del lavoro, in controtendenza rispetto al calo occupazionale osservato nel totale della popolazione. Infatti, tra le persone con limitazioni della classe di età 15-44 anni, la quota di occupati passa dal 18,4% al 22,7%. In forte aumento è anche il numero delle persone in cerca di occupazione, dall'8,1% al 19,5%, segno di un rinnovato cambiamento culturale che sostiene la capacità delle persone con disabilità e delle loro famiglie di perseguire modelli di inclusione sociale evoluti. Non a caso, aumenti più contenuti degli attivi si osservano nella classe 45-64, dove aumentano di un punto percentuale gli occupati e di circa 3 punti coloro che sono in cerca di occupazione.

Le differenze di genere sono più contenute rispetto a quelle osservate per il totale della popolazione: gli occupati maschi sono il 23,7%, le donne il 16% (a livello nazionale tali quote sono, rispettivamente, del 64,6% e 45,8%).

Le condizioni di salute condizionano molto la partecipazione al mercato del lavoro; tra i non occupati con gravi limitazioni funzionali la quota di coloro che lamentano almeno una patologia cronica grave si attesta al 25,6% tra le persone in cerca di occupazione e sale al 39,6% tra quelle inabili al lavoro o in altre condizioni. Tra le persone con limitazioni gravi occupate tale quota si attesta al 20,2%. Le persone con limitazioni gravi che cercano lavoro sono 57 mila, 31 mila dei quali vivono soli o con famiglie senza occupati. Solo il 32% delle persone con limitazioni gravi, che vive solo o in famiglia senza occupati, può contare su redditi da pensione o su indennità.

Tra gli occupati con gravi limitazioni funzionali, il 71,6% (77 mila unità) è l'unico percettore di reddito della famiglia in cui vive; tale quota resta elevata (66%)





**UNIONE EUROPEA**  
Fondi Strutturali e di Investimento Europeo

anche se si escludono quelli che vivono soli. Permangono, anche tra gli occupati, le difficoltà economiche: il 37,4% degli occupati con limitazioni funzionali gravi riferisce di vivere con risorse economiche scarse o insufficienti; nel resto della popolazione tale quota si attesta al 32,5%. Gli occupati con gravi limitazioni funzionali svolgono la loro attività prevalentemente nel settore dei servizi e in particolare nella pubblica amministrazione; rispetto al totale della popolazione sono più spesso alle dipendenze (85,5% contro il 76,4%) ed è maggiore la quota di chi ha un contratto di lavoro a tempo determinato (16% contro 13,6%) e un contratto part time (2,5% rispetto a 17,3%). Oltre la metà (53,1%) delle persone con limitazioni gravi dichiara di avere difficoltà a svolgere il tipo di lavoro che desidera.

I Centri per l'impiego rappresentano un punto di riferimento e svolgono un ruolo efficace per il collegamento tra persone con limitazioni gravi e il mercato del lavoro. Tra le persone con limitazioni gravi, il 41,2% ha contatti con i Centri per l'impiego; di questi il 59,6% si rivolge ai Centri per cercare un lavoro e il 10,2% per usufruire di altri servizi. Più positivi che nel resto della popolazione, ma pur sempre bassi, anche i risultati ottenuti in termini di occupazione, come testimonia il fatto che tra le persone con limitazioni gravi il 6,2% ha trovato il lavoro grazie ai Centri per l'impiego. La maggiore percentuale di successo si verifica quando il percorso di inserimento lavorativo è supportato da un costante e qualificato percorso di tutoring e da un capillare matching domanda/offerta. Dal patrimonio di buone prassi concluse con successo emerge, infatti, che (in media) il 25% dei destinatari di percorsi di inserimento lavorativo viene assunto regolarmente alla fine di percorsi così strutturati<sup>3</sup>.

## 2. QUADRO NORMATIVO E PROGRAMMATARIO DI RIFERIMENTO

Una delle direttrici su cui si fonda la Strategia "Europa 2020" è la "crescita inclusiva" e cioè la promozione di un'economia con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione sociale e territoriale dei cittadini.

Il concetto di coesione sociale rinvia, nel linguaggio ordinario, all'idea di relazioni sociali forti, costruite su appartenenza o solidarietà territoriale. È, quindi, opportuno pensare la coesione sociale come un processo, una "abilità" che una società rigenera continuamente. In questa prospettiva, essa non è da considerare un obiettivo o un fine raggiungibile una volta per tutte, ma un mezzo per realizzare comunità meno vulnerabili, maggiormente in grado di

---

<sup>3</sup> Regione Lombardia, Progetto "Buone Prassi" sull'inserimento e il mantenimento al lavoro dei disabili e L'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Rapporto 2010/2011 VI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999 n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", 2011.





**UNIONE EUROPEA**  
Fondi Strutturali e di Investimento Europeo

rispondere alle domande dei propri membri e di prevenire e contrastare ogni forma di esclusione e disuguaglianza nell'accesso e nella fruizione dei servizi essenziali. Secondo questo principio, una società regolata da principi di equità e coesione sostiene i suoi membri più fragili e attua meccanismi e stratagemmi per ridurre fratture sociali e disparità. Il riferimento principale, allo stato attuale, per circoscrivere il campo è dato dal Regolamento (UE) n. 651/2014, secondo cui "svantaggiata" è qualsiasi persona che, anche in una situazione favorevole dell'economia, si trovi in una condizione di marginalità e di esclusione che determina difficoltà ad entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro.

In coerenza con il Regolamento, il Progetto ricerca l'innovazione a più livelli e dimensioni e si interfaccia con le altre azioni PON Metro e con l'Asse 10 del POR Calabria FESR FSE 2014-2020.

In tale quadro di coerenza, l'intento principale del Progetto è quello di sviluppare metodi, ed approcci innovativi in grado di avvicinare le aree di maggiore disagio ai circuiti occupazionali e della cittadinanza attiva. Si tratta, quindi, di identificare percorsi di integrazione diretti proprio a quelle categorie di utenze sociali individuate come particolarmente difficili, ai fini della implementazione efficace di programmi di "inclusione" che possano incrementare il ruolo di protagonismo di persone particolarmente discriminate nei processi di accesso all'occupazione, e che costituiscano "buone pratiche" da utilizzare in futuri percorsi di politiche attive per il lavoro.

Emerge la consapevolezza, dettata dall'osservazione delle pratiche, che le relazioni tra povertà, marginalità, disagio sociale, illegalità e criminalità possono essere mediate ed interrotte dalla capacità delle comunità di suscitare e di generare senso collettivo di appartenenza, di diventare gli stessi cittadini attivi nel meccanismo di rottura del disagio e dell'esclusione. Viene proposto un approccio multidisciplinare di cooperazione tra i diversi soggetti coinvolti (soggetti pubblici, terzo settore, volontariato) e di coinvolgimento e attivazione della cittadinanza.

La tipologia di intervento si inserisce nel vasto campo degli orientamenti che animano le nuove politiche sociali, così come intese dalla Legge 328/2000 "Disposizioni per un sistema integrato di intervento e servizi sociali". Si tratta di un campo di innovazione di tutto il sistema del "welfare" tradizionale che transita, da orientamenti prettamente assistenziali a nuovi contenuti che sostengono un "welfare della responsabilità", nel cui ambito viene incentivata la partecipazione attiva di tutti gli utenti del sistema di protezione sociale.

In questo quadro l'ambito è, perciò, quello degli interventi che valorizzino le responsabilità e le capacità di tutte le persone in condizione di mercato svantaggio, promuovano la ricerca e il potenziamento delle risorse personali,

favoriscano la ripresa del percorso sociale interrotto – o mai avviato – e stimolino l’acquisizione di un ruolo attivo e di una identità propositiva.

I riferimenti specifici che compongono il quadro di riferimento sono:

- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dall’Italia con legge n°18 del 3 marzo 2009 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 61 del 14 marzo 2009);
- La legge 12 marzo 1999 n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”;
- Regolamento (UE) n. 651/2014 che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato;
- COM(2011) 681 Strategia rinnovata dell’UE per il periodo 2011-14 in materia di responsabilità sociale delle imprese;
- Art. 118 della Costituzione che prevede che “Stato Regioni, Città Metropolitane, Province e Comuni favoriscano l’autonoma iniziativa dei cittadini, singoli e associati, per lo svolgimento di attività di interesse generale, sulla base del principio di sussidiarietà”;
- Legge 7 agosto 1990 n. 241 “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi” che in particolare all’art. 11 prevede gli “Accordi integrativi o sostitutivi del provvedimento”;
- Legge 7 agosto 1990 n. 241 “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi” che all’art. 15 prevede la possibilità per le amministrazioni pubbliche di concludere tra loro accordi per disciplinare lo svolgimento in collaborazione di attività di interesse comune;
- D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali” che all’art. 3 c. 5, stabilisce che *“i Comuni e le Province svolgono le funzioni anche attraverso le attività che possono essere adeguatamente esercitate dall’autonoma iniziativa dei cittadini e delle loro formazioni sociali”*;
- art 1, comma 5 della Legge n. 328/2000 , “Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali” dove si prevede che *“Alla gestione ed all’offerta dei servizi provvedono soggetti pubblici nonché, in qualità di soggetti attivi nella progettazione e nella realizzazione concertata degli interventi, organismi non lucrativi di utilità sociale, organismi della cooperazione, organizzazioni di volontariato, associazioni ed enti di promozione sociale, fondazioni, enti di patronato e altri soggetti privati. Il sistema integrato di interventi e servizi sociali ha tra gli scopi anche la promozione della solidarietà sociale, con la valorizzazione delle iniziative delle persone, dei nuclei familiari, delle forme di autoaiuto e di reciprocità e della solidarietà organizzata”*;
- Art 6, comma 2 lett. a) della Legge n. 328/2000 “Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali” che

attribuisce ai Comuni l'attività di programmazione, progettazione e realizzazione del sistema locale dei servizi sociali in rete e dà indicazione di realizzare gli interventi di carattere innovativo attraverso la concertazione delle risorse umane e finanziarie locali, con il coinvolgimento di soggetti di cui all'Art.1, comma 5;

- Art. 7, comma 1 del DPCM 30.3.2001 "Atto di indirizzo e coordinamento sui sistemi di affidamento dei servizi alla persona ai sensi dell'art. 5 della Legge 328/2000" prevede che, al fine di affrontare specifiche problematiche sociali, i Comuni possono valorizzare e coinvolgere attivamente i soggetti del Terzo Settore, indicando istruttorie pubbliche per l'individuazione del soggetto disponibile a collaborare per la realizzazione degli obiettivi dati;
- LL. 8 novembre 1991 n. 381 in materia di cooperative sociali di tipo B.
- Decreto Legislativo 117/2017 "Codice del Terzo settore";
- Il *Regolamento comunale per l'erogazione dell'assistenza in campo sociale* approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n.24 del 4 febbraio 1992;
- Il Programma Operativo Nazionale "Città Metropolitane" (PON Metro 2014-2020), approvato con decisione della Commissione Europea C(2015) 4998 del 14 luglio 2015 e dedicato allo sviluppo urbano sostenibile attraverso il miglioramento della qualità dei servizi e la promozione dell'inclusione sociale nelle 14 Città Metropolitane;
- Revisione trimestrale del Piano Operativo del PON Metro della Città di Reggio Calabria, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 07.05.2018, che contiene la Scheda progetto RC3.1.1.f che ha come fine "di coordinare una rete di soggetti imprenditoriali, del terzo settore e non che sviluppino sinergie e sperimentino prassi innovative finalizzate alla creazione di occupazione per disabili e soggetti svantaggiati."
- Normativa incentivante per come dettagliata in *Il sistema incentivante previsto dalla normativa nazionale*, ANPAL (a cura di), redatto nel febbraio 2018.

### 3. PRIORITÀ E OBIETTIVI SPECIFICI

L'intervento ha l'intento di coordinare una rete di soggetti imprenditoriali, del terzo settore e non, che sviluppino sinergie e sperimentino prassi innovative finalizzate alla creazione di occupazione per persone con disabilità. Il progetto vuole incidere sui fattori di discriminazione esistenti per contribuire a riattivare il percorso sociale di persone che, nonostante le loro difficoltà, rappresentano una risorsa per la comunità.

Obiettivo generale dell'azione progettuale è avviare una sperimentazione, successivamente utilizzabile ed incrementabile, con il precipuo scopo di creare



**UNIONE EUROPEA**  
Fondi Strutturali e di Investimento Europeo

continuità tra la work experience ed il mondo del lavoro, con riferimento ai soggetti che saranno inseriti presso le imprese disponibili. Questo raccordo dovrà essere realizzato attraverso metodologie innovative che favoriscano l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro attraverso:

- il coinvolgimento attivo dei datori di lavoro;
- l'incontro tra domanda e offerta;
- il monitoraggio dell'andamento dei tirocini lavorativi;
- il sostegno di figure professionali che supportino la persona in cerca di lavoro lungo tutto il percorso di inserimento lavorativo, con interventi individualizzati (job coach).

Obiettivi specifici del progetto sono:

1. sperimentare ed implementare un percorso multidimensionale per incrementare la presenza delle persone disabili e soggetti svantaggiati tra gli occupati, con priorità per le persone con disabilità cognitiva, che hanno perso uno o entrambi i genitori, e per le persone over 50 disoccupate;
2. disseminare tale metodologia e individuare le condizioni migliori per favorirne la trasferibilità e la riproducibilità;
3. produrre occupazione stabile;
4. promuovere una metodologia di intervento che retroagisca sulle politiche locali per l'occupazione e dispieghi i propri effetti positivi in maniera continua, transcendendo e superando l'arco temporale del progetto;
5. sperimentare nuove metodologie per favorire l'acquisizione di competenze cognitivo-comportamentali e relazionali congruenti con la dimensione lavorativa;
6. individuare bacini occupazionali ed aree di attività economiche ricettive e sensibili ai fini dell'obiettivo generale sopra esposto, con la collaborazione del Centro per l'Impiego, della Camera di Commercio e di tutto il partenariato socio-economico interessato;
7. sperimentare ed implementare un network locale di soggetti istituzionali, economico-imprenditoriali, del privato sociale, dell'associazionismo di categoria e di tutela dei diritti che interagiscano sull'obiettivo comune di promuovere le condizioni ottimali per favorire l'occupazione delle persone con disabilità nel territorio della città metropolitana.

## 4. IL PROGETTO INDIVIDUALE DI INCLUSIONE LAVORATIVA

L'efficacia del processo di inclusione lavorativa delle persone in condizioni di grave svantaggio dipende dall'incrocio di due condizioni principali:

- le competenze generali e specifiche degli individui;
- le richieste che i diversi ambienti di lavoro formulano.

Momento fondamentale del processo è, di conseguenza, quello in cui si mettono in rapporto le abilità possedute dai soggetti svantaggiati e le richieste di prestazioni connesse al tipo di lavoro da effettuare.

Per raggiungere l'obiettivo di "collocare la persona giusta al posto giusto" le proposte di progetto dovranno essere organizzate su tre pilastri principali:

- L'orientamento lavorativo;
- La formazione di base;
- Il job coaching.

La fase di orientamento deve essere attivata per prima e deve servire a far emergere le opportunità di occupazione per le specifiche condizioni di svantaggio che sono indicate nella proposta di progetto (ad esempio persone con disabilità intellettiva, ecc.). Punto focale è il contatto con le aziende e la creazione di un dialogo proficuo finalizzato a verificare le esigenze e i benefici attesi, nonché il tipo di lavoro che la persona in situazione di svantaggio sarà chiamata a svolgere, in modo da delineare il quadro delle competenze specifiche richieste.

Tale quadro di opportunità dovrà essere incrociato con i dati emergenti da una ricognizione dei possibili candidati. E' questo il momento in cui devono essere messe a confronto le abilità possedute dalla persona e quelle necessarie per il lavoro da svolgere.

Tali abilità sono sia di carattere generale (abilità cognitive, integranti, di autonomia, sociali), che di tipo specifico (abilità professionali). Lavorare, infatti, non significa soltanto svolgere una serie di semplici mansioni, ma vivere ed interagire proficuamente con gli altri. Come si è già detto, il successo dell'inclusione lavorativa dipende strettamente dalla discrepanza (che deve essere il più possibile limitata) fra le competenze del soggetto da avviare al lavoro e le richieste connesse all'assunzione del ruolo professionale.

Tale lavoro di orientamento, rappresenta la base per per il Progetto individuale di Inclusione lavorativa, che deve essere il più possibile specifico e personalizzato.

Nel caso in cui le differenze fra le abilità possedute dai soggetti e quelle richieste dall'ambiente fossero considerevoli (situazione sicuramente frequente) è necessario intraprendere azioni in due direzioni:

- Da un lato, la ripresa di un processo formativo, con caratteristiche molto mirate al lavoro da intraprendere.
- Dall'altro un aggiustamento con eventuale modifica delle mansioni che la persona sarà chiamata a svolgere all'interno dell'Ente o dell'azienda.

Per operare l'inserimento vero e proprio, comunque, non è necessario che si arrivi ad un annullamento della discrepanza fra capacità e richieste. La persona deve essere messa in una situazione di rischio controllato, per favorire un effettivo progresso e un consolidamento dell'autostima personale.

In questo ambito è fondamentale la figura del job coach, che ha il compito importante e delicato di guidare il destinatario del Progetto Individuale di Inclusione lavorativa nelle prime fasi di inserimento lavorativo, monitorare l'evoluzione del processo di adattamento, favorire le relazioni fra colleghi, agire sull'ambiente per facilitare l'accettazione. Tale azione, con il passare del tempo, dovrà progressivamente attenuarsi, andare sempre più nello sfondo fino ad annullarsi e trasformarsi in un controllo periodico.

Il job coach deve possedere le seguenti competenze:

- essere in grado di attivare rapporti empatici con il destinatario del Progetto Individuale di Inclusione lavorativa e, dunque, possedere competenze specifiche in relazione al tipo di condizione di svantaggio (legate ad es. tipo specifico di disabilità cognitiva, ecc.);
- saper lavorare in équipe in modo collaborativo;
- saper controllare e, nel caso, governare le emozioni negative del potenziale lavoratore: stress, collera ecc.;
- creare rapporti collaborativi con le strutture lavorative, motivandole ad attuare comportamenti inclusivi e istruendo lo staff sulle modalità di interazione con il potenziale lavoratore;
- saper supervisionare l'integrazione lavorativa della persona nella struttura lavorativa.

Un inserimento non sufficientemente mirato ed accompagnato della persona in condizione di svantaggio, ancor più se si tratta di una persona con disabilità intellettiva, in azienda provoca disorientamento e sfiducia del soggetto rispetto alle proprie possibilità e può essere fonte di disagio per i colleghi non adeguatamente sensibilizzati.

È necessario pertanto procedere ad un inserimento mirato che individui i percorsi orientativi, formativi e di inserimento lavorativo delle persone disabili in rapporto alla concreta capacità lavorativa delle singole persone e alle caratteristiche del posto di lavoro.

## 5. QUADRO ECONOMICO SOMMARIO

Voce di costo	Importo	Note
Materiali inventariabili	6.500,00	attrezzature informatiche e multimediali escluso iva
Materiale di consumo	6.500,00	cancelleria escluso iva
Personale non dipendente da destinare allo specifico progetto (formatori, educatori, ecc.)	35.000,00	compresi oneri escluso iva
Personale non dipendente da destinare allo specifico progetto - job coach	180.000,00	compresi oneri escluso iva
indennità per destinatari progetti individuali di inclusione lavorativa	600.000,00	al lordo di ogni onere
Missioni	2.000,00	escluso iva
Convegni	3.000,00	escluso iva
Pubblicazioni	5.000,00	escluso iva
Costi forfettizzati e spese generali, (40% spese dirette personale)	12.864,74	Include i costi indiretti calcolati in misura forfettaria del 40% di cui all'art. 14.2 Reg. 1304/2013 (al lordo di ogni onere)
<i>costi per la gara (commissioni, pubblicità, ecc.)</i>	3.500,00	
IVA	52.360,00	
Incentivi funzioni rup e amministrativi personale	16.760,00	
<b>totale</b>	<b>923.484,74</b>	