



IANNAS

Progettazione Formazione Consulenza

[www.iannas.it](http://www.iannas.it) [info@iannas.it](mailto:info@iannas.it)

PLUS 21 PIANO LOCALE UNITARIO DEI SERVIZI COMUNI DI MONASTIR,  
MONSERRATO, QUARTUCCIU, SELARGIUS, SESTU, SETTIMO SAN PIETRO,  
USSANA, PROVINCIA DI CAGLIARI, ASL CAGLIARI



IANNAS

Progettazione Formazione Consulenza

**“INCLUDIS: DIVERSO SARAI TU”**

*Insieme per discutere il tema dell'inclusione socio-lavorativa*

*Delle persone con disabilità psichiche e fisiche*

**OGGETTO:** *report finale relativo ai due workshop territoriali*



IANNAS SRL  
Piazza IV Novembre 36/38  
09045, Quartu Sant'Elena (CA)  
p.iva 03601620929  
tel 0704613640

MePA. CUP: I49H17000090009. CIG: Z7225DCEF5. PLUS 21 - Asse inclusione sociale POR FSE 2014-2020 - OT 9 - Priorità I - obiettivo specifico 9.2. Azione 9.2.1 "INCLUDIS" - Progetti di inclusione socio-lavorativa di persone con disabilità.

Il progetto "INCLUDIS" ha mirato a promuovere su tutto il territorio regionale un sistema di servizi utili all'accompagnamento al lavoro di persone con disabilità, finalizzato al recupero delle capacità di socializzazione e a un reinserimento partecipato sociale e lavorativo dei soggetti destinatari, attraverso lo sviluppo di percorsi di tirocinio e inserimento lavorativo.

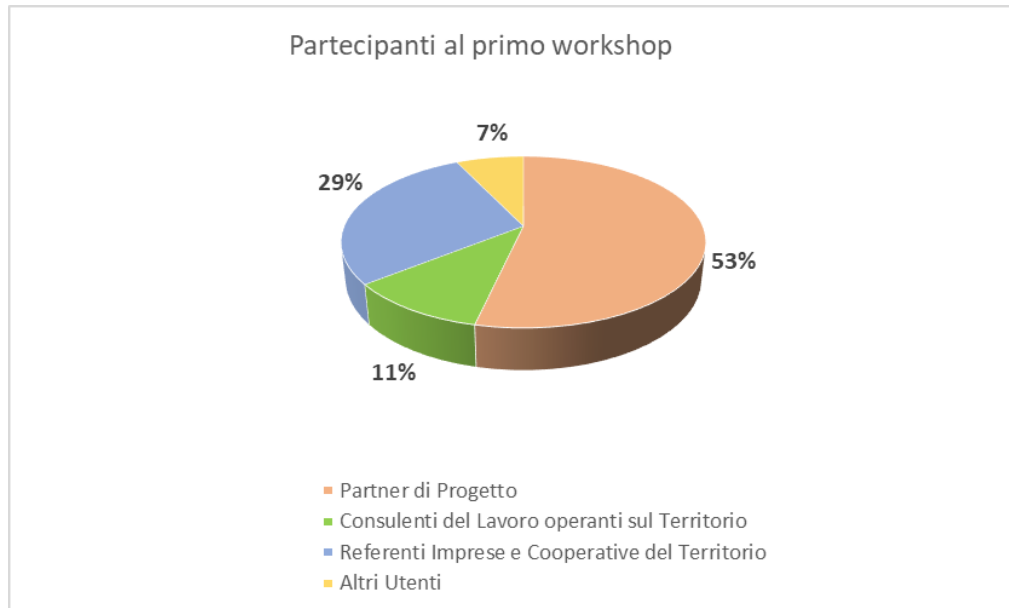
Nell'ambito di questo progetto, l'Agenzia Formativa IANNAS, tra le diverse attività, si è occupata di progettare, organizzare e gestire dei momenti di informazione e sensibilizzazione.

Sono stati organizzati due workshop territoriali, della durata di 3 ore ciascuno, aventi identica articolazione, tenutisi rispettivamente il 22 Ottobre 2019 dalle 15.00 alle 18.00 presso la Sala Consiliare del Palazzo Municipale di Selargius e il 29 Ottobre 2019 dalle 10.00 alle 13.00 presso la Sala Consiliare del Palazzo Municipale di Sestu.

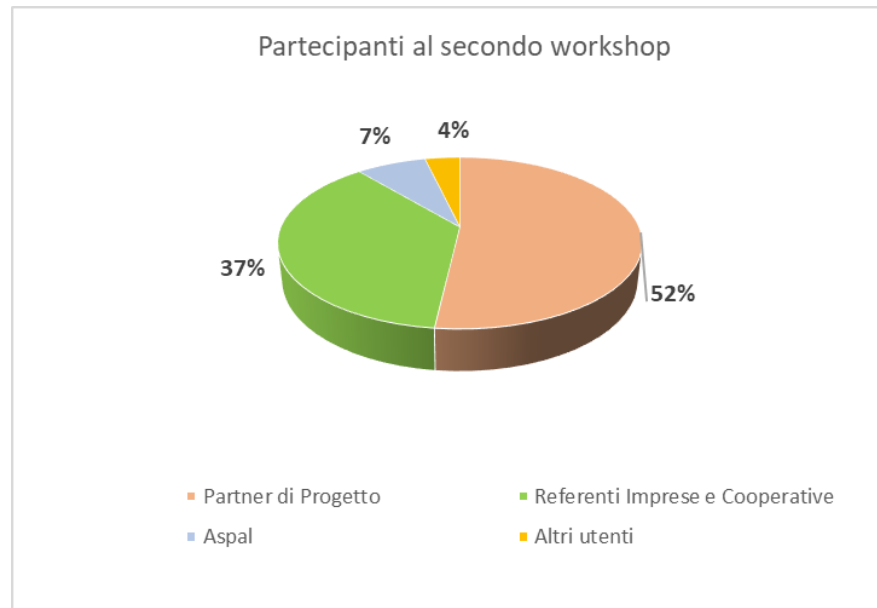
L'obiettivo principale di questi incontri è stato quello di favorire l'abbattimento dei pregiudizi ancora molto diffusi all'interno della società, legati ad un concetto errato della persona con disabilità, e mostrare come l'incontro tra questa e il lavoro non sia soltanto possibile, ma anche positivo e vantaggioso per tutte le parti coinvolte. Per tale motivo sono stati invitati a partecipare ai seminari le Istituzioni (ATS), i Comuni e le imprese presenti nell'ambito del Plus 21 (Comuni di Monastir, Monserrato, Quartucciu, Selargius, Sestu, Settimo San Pietro, Ussana, Provincia di Cagliari).

## Partecipanti

Al primo seminario del 22 Ottobre 2019, svolto presso la Sala Consiliare del Palazzo Municipale di Selargius, hanno preso parte 28 persone, di cui 3 consulenti aziendali, 15 appartenenti ai Partner di Progetto, 8 referenti di imprese e cooperative, 2 utenti con disabilità.



Al secondo seminario, tenutosi il 29 Ottobre 2019 presso la Sala Consiliare del Palazzo Municipale di Sestu, erano presenti 27 partecipanti, di cui 14 referenti di imprese e cooperative e 10 appartenenti ai Partner di Progetto, nonché 2 esponenti dell'Aspal (Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro) e 1 altro utente non meglio specificato.



## Relatori

Ad entrambi i seminari sono intervenuti i seguenti relatori:

- la Dott.ssa Donatella Pani, in qualità di Direttore del Plus 21, ha presentato dettagliatamente il progetto "INCLUDIS";
- la Dott.ssa Daniela Caddeo, quale rappresentante dell'ANFFAS Onlus di Cagliari, ha spiegato quale deve essere concretamente il ruolo dei servizi territoriali nel facilitare e accompagnare la persona con disabilità durante l'inserimento lavorativo, ponendo l'accento sulla metodologia della mediazione al lavoro;



- la Dott.ssa Giampiera Maccioni, del Centro di Salute Mentale della ASLCagliari, si è occupata di spiegare il ruolo attivo della ASL nel facilitare l'inclusione delle persone con disabilità durante l'inserimento lavorativo;
- il Dott. Ignazio Marongiu, del BAN Sardegna, ha trattato la parte tecnico – pratica, illustrando il panorama delle attuali normative riguardanti l'inclusione lavorativa di persone con disabilità.

Gli interventi sono stati mediati dalla Dott.ssa Patrizia Soru, Rappresentante Legale dell'Agenzia formativa IANNAS.

## **Interventi**

La presentazione del progetto "INCLUDIS", a cura della Dott.ssa Donatella Pani del Plus 21, ha visto illustrare le premesse iniziali e i risultati perseguiti. Il fine fondamentale è quello di contribuire all'incremento dell'occupabilità e della partecipazione al mercato del lavoro delle persone con disabilità attraverso lo sviluppo di percorsi integrati e multidimensionali di inclusione attiva e di sostegno all'inserimento sociale e lavorativo di tali destinatari. All'interno del progetto sono contemplate azioni, come i workshop oggetto della presente relazione, che prevedono la sensibilizzazione e l'informazione delle imprese, così come dei servizi socio-sanitari erogati dai Comuni e dalla ATS sul territorio. Da un'attenta analisi emerge che è ancora lontana una diffusa cultura inclusiva da parte del mondo del lavoro rispetto all'assunzione delle persone con disabilità. Il mondo della disabilità continua ad essere uno scomodo sconosciuto. A questo si aggiunge una diffusa opinione che considera il lavoratore con disabilità scarsamente produttivo, perennemente assente per malattia, beneficiario di una notevole quantità di permessi, tutelato da Associazioni e Sindacati sempre pronti e agguerriti in sua difesa: si tratta di preconcetti prodotti e giustificati, quasi sempre, dal sentito dire, convinzioni radicate che possono essere confutate solo con l'esperienza



diretta e il sostegno di servizi credibili. Il sistema attuale di collocamento considera l'azienda un'entità a cui imporre l'assunzione e delegare gli oneri di gestione: qualsiasi aspetto, contrattuale, formativo, disciplinare, è un compito che spetta all'impresa. Nel contempo, la gestione delle persone con disabilità non è sempre facile; lo sanno le famiglie e chi se ne occupa professionalmente. Sarebbe opportuna una corretta e oggettiva mediazione tra il lavoratore e l'azienda, al fine di favorire il mantenimento del posto di lavoro. A tutto ciò si aggiunge il pregiudizio sull'assenteismo del disabile che aleggia nel mondo delle imprese. Non c'è infatti un dato statistico che possa confermare questa tesi, dimostrando che i lavoratori con disabilità siano più assenteisti degli altri. In conseguenza di tutto ciò, le aziende provvedono a ricercare, spesso demandando a un soggetto "accreditato al lavoro", un "disabile-abile" con una bassa percentuale di invalidità (in quanto ritenuta, erroneamente, inversamente proporzionale alla produttività), non affetto da certe patologie (ritenute particolarmente problematiche per l'inserimento in azienda), in possesso di professionalità e competenze difficilmente reperibili anche nel mercato del lavoro ordinario. Tutto questo evidenzia quanto sia ancora lontana una diffusa cultura inclusiva da parte del mondo del lavoro. Tutto ciò non è imputabile unicamente alle aziende, ma soprattutto ad una diffusa ed errata cultura della persona con disabilità.

L'intervento della Dott.ssa Daniela Caddeo, quale rappresentante dell'ANFFAS Onlus di Cagliari, ha voluto sottolineare come una persona con disabilità intellettiva e relazionale possa raggiungere una migliore definizione della propria identità e della propria autostima, partecipando attivamente, attraverso il lavoro, alla costruzione del bene comune. Al fine di incrementare l'occupabilità delle persone con disabilità e sostenere le imprese nell'inserimento lavorativo, nel 2014 l'ANFFAS Onlus di Cagliari ha scelto di dar vita ad un servizio denominato Agenzia di Mediazione al Lavoro, che con determinazione della Regione Sardegna n. 39178-5071 del 21/10/2014 è iscritto



nell'Elenco Regionale dei Soggetti Accreditati ai Servizi per il Lavoro della Regione Autonoma della Sardegna. L'Agenzia si occupa della progettazione e della gestione di tutte le fasi che interessano l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità intellettiva. Il modello offerto dall'Agenzia prevede l'erogazione di un servizio di sostegno e di consulenza all'inserimento lavorativo capace di coniugare gli interessi della persona con disabilità, considerata innanzitutto come persona oltre che come lavoratore, con le esigenze dell'azienda che si avvale del suo lavoro, al fine di creare un vantaggio reciproco.

Ai seminari ha partecipato anche il BAN Sardegna. L'Associazione nasce nel 2002, su iniziativa del BIC Sardegna, nell'ambito di un programma comunitario finalizzato a diffondere la cultura dell'investimento informale nel capitale di rischio. Il prezioso intervento a cura Dott. Ignazio Marongiu, in rappresentanza dell'Associazione, ha avuto come oggetto la disabilità e il lavoro. Nello specifico sono state approfondite tematiche quali l'inquadramento normativo (principi costituzionali, Leggi nazionali e regionali, direttive, DGR, Regolamenti UE); le agevolazioni per gli inserimenti lavorativi mirati (Contributi per l'assunzione, contributi INAIL, Tirocini Formativi); Il ruolo delle Cooperative sociali.

I riferimenti costituzionali citati sono: il Principio dell'eguaglianza sostanziale (art. 3), il Doveri di solidarietà sociale (art. 2); il Diritto al lavoro (art. 4); il Diritto all'arriamento professionale (art. 38, co. 1,3, e 4) e il Diritto di attività economica privata e pubblica (art. 41). Solo negli anni Settanta, però, sulla scia di una rivoluzione culturale e sociale, una ritrovata sensibilità nei confronti dei soggetti più svantaggiati ha condotto a interventi normativi finalizzati a riconoscere e a dare un fondamento ai diritti declamati dalla Carta costituzionale anche nei confronti delle persone con disabilità, per favorire il loro inserimento nella vita sociale e nel mondo del lavoro. La legge 68/99 ha notevolmente modificato la precedente disciplina che

regolava l'incontro tra domanda e offerta di lavoro per i disabili ([legge n. 482/1968](#)): abbandonata l'impostazione assistenzialista delle norme precedenti, decretando il collocamento mirato, getta le basi di una politica attiva che legghi occupazione e formazione, con l'intento di collocare il lavoratore disabile al posto giusto affinché possa esercitare al massimo le proprie capacità lavorative, rappresentando una risorsa attivamente partecipe. Vengono quindi valutate le caratteristiche concrete e le potenzialità dei soggetti coinvolti nel sistema del collocamento obbligatorio per consentire il più proficuo inserimento del disabile e la migliore soddisfazione delle esigenze produttive. Gli strumenti indicati nell'VIII relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della LEGGE 68/99 (anni 2014 - 2015) attuati dalla Regione Sardegna, attraverso l'Assessorato del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale sono: i contributi all'assunzione; gli adeguamenti dei posti di lavoro; promozione di tirocini formativi e di orientamento; i progetti specifici (Comitato regionale Fondo disabili). Anche il Regolamento (UE) n. 651/2014 -individua categorie di aiuti compatibili con il mercato interno.

Tornando alla legge 68/1999, L'Art. 13 prevede il riconoscimento di un incentivo a tutti i datori di lavoro privati, anche ai non imprenditori, compresi gli enti pubblici economici (EPE) soggetti o meno all'obbligo di assunzione. La possibilità di fruire delle agevolazioni è limitata alle sole assunzioni di lavoratori disabili. Le categorie interessate sono: lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra; lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra; lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento. Sono escluse le altre categorie protette di lavoratori che, pur avendo





diritto al collocamento obbligatorio, non rientrano nelle condizioni elencate. A partire dal 1° gennaio 2018 l'obbligo di assunzione di un disabile scatta dal giorno successivo al raggiungimento della soglia dei 15 dipendenti: l'azienda ha quindi 60 giorni di tempo per adempiere, trascorsi i quali troverà applicazione la sanzione amministrativa prevista per ogni giorno di inottemperanza. Inadempienza La Legge 68/1999 consente alle aziende di adempiere all'obbligo di riserva in favore dei disabili anche mediante convenzioni di inserimento temporaneo con finalità formative. Le convenzioni comportano comunque l'assunzione a tempo indeterminato.

Un ruolo fondamentale nell'inserimento occupazionale delle persone disabili è svolto dalle cooperative sociali per cui sono previste specifiche agevolazioni fiscali. Le cooperative sociali coniugano al proprio interno l'efficacia economico-gestionale e l'efficacia dei servizi erogati con le finalità prettamente sociali di tipo solidaristico-promozionale verso le fasce più deboli della popolazione. Le cooperative sociali sono suddivise in due grandi categorie: le Cooperative di tipo A svolgono attività di gestione di servizi socio-sanitari ed educativi; le Cooperative di tipo B attraverso le più diverse tipologie di attività (agricole, industriali, commerciali o di servizi) sono invece finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate sia sul piano fisico che su quello psichico. Nelle cooperative di tipo B le persone svantaggiate devono costituire almeno il trenta per cento dei lavoratori della cooperativa e, compatibilmente con il loro stato soggettivo, essere socie della cooperativa stessa. La condizione di persona svantaggiata deve risultare da documentazione proveniente dalla pubblica amministrazione, fatto salvo il diritto alla riservatezza. Le categorie svantaggiate sono quelle indicate all'articolo 4 della Legge n. 381 del 1991 (diverse da quelle indicate dal Reg. 651) secondo cui sono persone svantaggiate: gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossico-dipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà



familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno.

### Testimonianze

Per entrambi i seminari sono stati pensati dei momenti da dedicare alle voci protagoniste del presente progetto, tirocinanti e aziende ospitanti, al fine di rendere visibile le competenze dei lavoratori con disabilità e trasmettere il messaggio che l'inclusione lavorativa non solo è possibile per le imprese, ma è anche auspicabile. Dalle testimonianze è emerso che il contesto di lavoro è molto importante per un'atmosfera culturale inclusiva. Diventa infatti difficile sottolineare la disabilità del lavoratore quando questa è superata dall'abilitazione delle sue differenti capacità.

## Conclusioni

I risultati attesi dall'organizzazione dei due workshop non si distanziano da quelli ottenuti: nello specifico, conoscenza delle Istituzioni e degli Enti locali e coinvolgimento delle imprese pubbliche e private dislocate sul territorio, provenienti dal settore sanitario e non.

Nella persistenza di un sistema di collocamento pubblico, dati i timori ancora eccessivamente diffusi su disabilità ed occupazione, le strategie regionali sono incentrate sul potenziamento dei servizi pubblici e sul maggiore coinvolgimento dei soggetti privati. La realizzazione degli obiettivi della legge nazionale, infatti, dipende in larga misura dalle politiche delle Regioni, le quali sono tenute a garantire un buon servizio pubblico e allo stesso tempo devono consentire e favorire il coinvolgimento dei soggetti del settore privato e del privato-sociale, al fine di realizzare un equilibrio tra attività di sensibilizzazione e accompagnamento alle aziende che devono sostenersi e integrarsi a vicenda. Sono note infatti le problematiche connesse al rapporto di lavoro che, nonostante le forme di tutela apprestate a protezione di alcune situazioni che possono verificarsi nel corso del rapporto, generano un certo grado di precarietà degli stessi rapporti, con problemi non solo di inserimento ma anche di permanenza nel mondo del lavoro. Inoltre, il collocamento mirato, pur presentando numerose criticità, sembra rappresentare un efficace strumento soprattutto per le persone con disabilità motorie e sensoriali, mentre risulta più difficoltoso per le persone con disabilità psichica. Si conoscono molto bene le barriere che le persone con disabilità trovano nel mondo del lavoro. Barriere che spesso sono frutto di pregiudizi su ciò che le persone con disabilità possono o non possono fare. I fatti invece dimostrano che una volta che un datore di lavoro supera i suoi timori, assumere e lavorare con persone con disabilità diventa normale, ma soprattutto vantaggioso. L'assunzione di persone con

*disabilità è una scelta sensata per le imprese. È sufficiente superare le paure legate ai pregiudizi su ciò che non si conosce e avere una maggiore attenzione alle abilità piuttosto che alle disabilità.*

## **Risultati Raggiunti**

*Si sono ottenuti buoni risultati in termini di partecipazione, confronto e condivisione delle azioni progettuali.*

*I risultati conseguiti hanno permesso e favorito i processi di orientamento e informazione di persone con disabilità e aziende rispetto: alle normative vigenti; alle possibilità e ai servizi finalizzati all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità; alla collaborazione tra attori sociali e aziende nell'inserimento lavorativo di tali persone; agli strumenti che facilitano l'incontro tra i bisogni del soggetto e le esigenze produttive dell'azienda.*

*Rispetto al principale esito atteso, il raggiungimento di persone e aziende per informarle e sensibilizzarle sulle opportunità offerte dalla Legge 68/99, sull'esistenza e sulle attività del Progetto Includis e, più in generale, sulla tematica "disabilità e lavoro", i risultati sono stati ampiamente raggiunti sia da un punto di vista quantitativo che qualitativo.*