



# Il ruolo di Fondazione Cariplo nelle politiche di inserimento lavorativo, il bando «Abili al Lavoro»

A cura di Viviana Bassan, area Servizi alla Persona Fondazione Cariplo

Evento progetto «Empower-net», Como - 19 ottobre 2022

# Obiettivo strategico Occupabilità

promuovere la creazione di nuove opportunità lavorative e facilitare l'accesso al mercato del lavoro

## NEETwork

(fase1:2015-2019; fase2:2021-in corso)

- > Intercettare e riattivare **neet appartenenti alla fascia più fragile** attraverso un percorso di avvicinamento al mercato del lavoro
- > Aumentare **conoscenza** su fenomeno dei neet

**387** ETS aderenti

**776** posizioni di tirocinio raccolte



**270** giovani attivati

Budget: **2,5** mln €

## Bando Coltivare Valore

(2018-2021, chiuso e progetti in corso)

- > Sostenere pratiche di agricoltura sostenibile in chiave **agroecologica** e sociale, come strumento di presidio e risposta ai rischi territoriali e come occasione di **sviluppo economico locale** attivando opportunità di **inserimento lavorativo** di soggetti in condizione di svantaggio

**43** richieste sostenute   
 **10,19** mln € deliberati

## Bando Ruralis

(scaduto 14 luglio 2022, **2,4** stanziati esiti entro fine 2022) **2,4** mln €

- > **recupero del paesaggio rurale** e manutenzione del territorio, favorendo opportunità di **inclusione sociale e lavorativa** per persone in condizioni di svantaggio.

## Bando Abili al Lavoro

(2019-in fase di conclusione)

- > Aumentare le opportunità occupazionali per **persone con disabilità** che hanno maggiori difficoltà a inserirsi nel mondo del lavoro

**21** richieste sostenute (progetti in corso)

 **3,416** mln € deliberati

Stima 2022

**6** richieste in istruttoria



 **1,61** mln € stanziati

**Oltre 5 mln €**



---

# Il Bando Abili al Lavoro: elementi principali



# Contesto-problema

- Possibili effetti negativi sulle attività economiche conseguenti all'emergenza COVID-19:
  - Ⓒ **riduzione opportunità di lavoro**: diminuzione capacità di assorbimento da parte del mondo del lavoro, riduzione aziende in obbligo
  - Ⓒ **aumento incertezza per chi oggi ha il lavoro**: rischio di perdita posti di lavoro per persone con disabilità assunte in azienda (es. per sblocco licenziamenti)
- Ciò rende ancora più critica la **condizione occupazionale delle persone con disabilità** e l'applicazione della Legge 68/99, caratterizzata da:
  - Ⓒ dimensioni del problema: bassa % di persone con disabilità occupate, rispetto alla presenza di posti «riservati» e non coperti presso datori in obbligo, alta differenza tra numero di persone che si iscrivono agli elenchi provinciali e quelle avviate al lavoro, aumento del ricorso a contratti a tempo determinato
  - Ⓒ cause/difficoltà: es. ancora poca conoscenza della normativa da parte delle imprese e degli Ets, poca personalizzazione degli interventi, difficoltà di incontro domanda e offerta di lavoro, diffusione disomogenea di strumenti es. art. 14



# Bando Abili al Lavoro: obiettivi e destinatari del bando (ed. 2021)

- Obiettivo generale è **promuovere interventi per sostenere le opportunità occupazionali per persone con disabilità**. Nello specifico:
  - Ⓒ migliorare l'applicazione della normativa sul collocamento mirato;
  - Ⓒ rafforzare la capacità dei territori di promuovere iniziative efficaci su questo ambito;
  - Ⓒ promuovere progettualità condivise tra i diversi attori coinvolti;
  - Ⓒ rafforzare e diffondere competenze, sensibilità e conoscenza su questo ambito;
  - Ⓒ incentivare progettualità che tengano conto delle caratteristiche dei destinatari ai quali sono rivolte;
  - Ⓒ favorire sinergie con misure e finanziamenti esistenti.

➤ **Destinatari: persone che possiedano i requisiti previsti dalla l.68/99** che *(una o più delle seguenti tipologie)*:

1. risultino disoccupate da oltre 24 mesi e/o abbiano una bassa scolarizzazione (licenza media inferiore)
2. siano in fase di uscita dal percorso scolastico o lo abbiano da poco concluso
3. siano a rischio di perdita del posto di lavoro e necessitino di percorsi mirati per il loro ricollocamento;
4. siano al momento occupate in enti del terzo settore e per le quali è possibile prevedere una transizione in azienda.

➤ *(Attenzione particolare per le persone con una percentuale di invalidità superiore al 70% e a persone con disabilità psichica/intellettiva)*



# Tra i criteri di valutazione di merito del Bando

- Chiara visione sul tema dell'**inclusione lavorativa** delle persone con disabilità nel territorio di intervento
- Efficace strategia di coinvolgimento del **mondo aziendale**
- **Piani di inserimento condivisi** tra lavoratore, servizi e datore di lavoro e mirati a seconda del tipo di disabilità
- Presenza di forme di **collaborazione** capaci di dar vita a interventi di rete e a progettualità condivise con gli UCM e altri servizi territoriali, con organizzazioni non-profit e con le imprese profit
- Attenzione all'**accrescimento e diffusione di competenze** in tema di collocamento mirato (es. nuove figure e funzioni)
- Innovazione di contenuto e di processo **rispetto a quanto finora svolto sul territorio** ed in integrazione con l'esistente
- Presenza di strategie e iniziative di comunicazione in grado di evidenziare i benefici di un **mondo del lavoro più inclusivo per tutti**
- **Integrazione con altre fonti** di cofinanziamento esterne agli enti richiedenti il contributo



# I 21 progetti finora deliberati - alcuni dati

## Numero e tipologia enti coinvolti beneficiari di contributo

Forma giuridica	Capofila	Partner	Totale
	nr.	nr.	nr.
Consorzio di cooperative sociali	8	12	20
Cooperativa sociale di tipo B	6	27	33
Cooperativa sociale di tipo A	1	3	4
Cooperativa sociale mista	2	5	7
Associazione	3	16	19
Fondazione	0	8	8
Impresa sociale	1	-	1
Ente pubblico	0	10	10
Altro	0	3	3
<b>Totale</b>	<b>21</b>	<b>84</b>	<b>105</b>

Fonte: elaborazione e dati Fondazione Cariplo - 21 progetti su Bando Abili al Lavoro

**105** enti (capofila e partner) beneficiari di contributo

**400** enti (profit, non profit e pubblico) aderenti alle reti iniziali di progetto

## Risultati previsti

**1645** persone con disabilità inserite in percorsi di inserimento lavorativo



**586** contratti di lavoro stipulati al termine dei percorsi

**651** aziende profit coinvolte



A questi dati si aggiungeranno quelli dei nuovi progetti che saranno deliberati entro fine 2022



# Da attività di monitoraggio in corso

## Fattori cruciali per occupabilità e percorsi

- > Presenza soft skills
- > Autonomia negli spostamenti e prossimità del luogo di lavoro
- > Precedenti esperienze di lavoro/tirocinio
- > Formazione coerente con opportunità lavorativa
- > Supporto familiare e/o rete sociale
- > Presenza e collaborazione di altri enti e servizi di cura territoriali
- > Disponibilità, sensibilità e collaborazione da parte di aziende o enti ospitanti

*Ove non presenti, importante attività per rafforzarli, attraverso:*

- > competenze tutor o altre figure di supporto
- > orientamento e valutazione in ingresso
- > allineamento aspettative aziende
- > utilizzo di tirocini formativi

*L'aspetto della mobilità è in molti progetti barriera all'ingresso dei percorsi, non risolta*





# Da attività di monitoraggio in corso

## Fattori cruciali per attività con imprese profit

- Gli inserimenti lavorativi sembra siano stati **realizzati più di frequente** quando si è avuto a che fare con aziende:
  - ⊆ che avevano già avuto **esperienze positive precedenti** con l'inserimento lavorativo di persone con disabilità e con l'utilizzo delle convenzioni ex art. 14
  - ⊆ che avevano **già collaborato in passato** con un attore della rete di progetto (**importanza di avere reti ampie e variegate**)
- **Modalità più efficaci:**
  - ⊆ Offerta consulenziale integrata e strutturata (figure dedicate/specializzate e servizi) e di filiera (grazie a reti e partnership)
  - ⊆ Creazione/«utilizzo» rapporti fiduciari, passaparola
- **Collaborazioni più efficaci:** Studi di consulenza del lavoro, Agenzie per il lavoro, Servizi territoriali per l'inserimento lavorativo/ UCM e promotori l.68, associazioni datoriali

Tra i fattori cruciali emersi (ove non presenti, cercare di rafforzarli):

- Sensibilità della governance aziendale su inclusione lavorativa di persone con disabilità
- Chiari interlocutori interni per facilitare passaggi decisionali (aspetto spesso collegato con dimensioni azienda)
- Flessibilità nella definizione delle mansioni e job description
- Raggiungibilità con i mezzi pubblici della sede aziendale/mobilità



—— Grazie per l'attenzione

