

IL CERCHIO MAGICO

Creare una corrispondenza tra formazione e inserimento lavorativo. Questo è l'obiettivo della Regione Lazio anche per i soggetti svantaggiati. Piero Lucisano, assessore regionale alla scuola, formazione e politiche per il lavoro illustra motivi e difficoltà della Regione Lazio per raggiungere questo risultato.

Assessore Lucisano, quale tipo di formazione per i portatori di handicap nel Lazio?

Usando una certa generalizzazione del termine handicap, possiamo dire che i soggetti interessati da questo problema possono accedere a tutta la formazione proposta. Tuttavia sebbene sia gli handicap di tipo fisico (legati alla capacità motoria) che quelli di tipo psichico comportano un'amplessissima gamma occupazionale i due tipi di svantaggio descritti presentano, nel contempo, limiti diversi a seconda della specificità dell'handicap in questione. Per questo motivo la nostra offerta formativa prevede corsi segnatamente diretti a soggetti portatori di handicap e iniziative specifiche che tentano risposte differenziate ma che non sempre sono adeguate in termini di assistenza.

Su questo dobbiamo lavorare per potenziare l'efficacia della risposta valorizzando anche le esperienze già in campo. E' il caso dei ragazzi down ben inseriti in alcuni nostri corsi di formazione per personale alberghiero o le iniziative di maggiore prestigio legate ad alcune strutture che lavorano da tempo con i soggetti deboli. Penso alla Comunità di Capodarco dove l'attività forma-

segue a pagina 20

REGIONE LAZIO
Assessorato
Scuole, Formazione e Politiche per il Lavoro

FSE
FONDO SOCIALE EUROPEO

Piano Formativo
1998/99

Attività ricorrenti
Avviso pubblico per l'anno 1998 e 1999
Obiettivi 3 e 4 del Fondo Sociale Europeo

Scuole, Formazione e Politiche per il Lavoro

Piano Formativo 1998/99 - Un sistema integrato di politiche attive per il lavoro in cui alla formazione professionale è affidato il compito di integrare la preparazione di base e l'inserimento lavorativo è il concetto di base su cui è costruito il Piano formativo a cura dell'assessorato scuola formazione e politiche per il lavoro della Regione Lazio.

La pubblicazione fornisce alcuni elementi d'analisi del mercato del lavoro della regione, analizza schematicamente l'offerta formativa nei vari settori economici di attività, presenta alcuni programmi operativi per la formazione rivolta a disoccupati giovani e adulti che hanno interrotto da tempo ogni legame con l'istruzione e la formazione iniziale e ai giovani da inserire nel mercato del lavoro, illustra gli interventi di accompagnamento e adeguamento dei lavoratori ai cambiamenti strutturali dell'attuale sistema economico produttivo in relazione anche alle variazioni dovute all'impatto con il mercato unico europeo.

Di particolare interesse i capitoli della pubblicazione dedicati agli interventi operativi per la formazione volta alla integrazione e alla reintegrazione sul mercato del lavoro di "soggetti svantaggiati" e quello dedicato alla promozione della parità dei lavoratori e delle lavoratrici. Nella premessa un avvertimento "il piano deve essere letto nella stagione di riforme in cui si inquadra". Il riferimento è, per la legislazione italiana attuale, ai decreti Bassanini e alle trasformazioni delle competenze previste per le istituzioni territoriali. Tra queste quelle relative alla Regione che assumerà un ruolo maggiormente caratterizzato dalla programmazione e dalla conseguente funzione di governo strategico del territorio mentre alla Provincia e agli enti locali spetteranno le competenze di gestione. Questo non vuole sottolineare il limite della portata del piano. Al contrario è un dato che tende a stabilire che il processo di riforma degli enti locali è ancora allo stato iniziale "ma troppo spesso i provvedimenti di decentramento non colgono la necessità di dotare le Regioni di quegli strumenti e di quelle risorse necessari per la loro gestione"; perciò anche per affrontare il problema del lavoro come per altri grandi temi occorre una politica di integrazione tra le varie regioni, avviata nel centro Italia nel '98, che realizzi un sistema coerente e "fortemente ancorato alle necessità della popolazione e del sistema economico." Per questo nel piano si menziona l'obiettivo di prospettiva da conseguire in sincrono con le varie forze sociali. Si tratta di una conferenza regionale sullo sviluppo nella quale è previsto un approfondimento specifico "sulla politica del fattore umano".



CARD FUTURO

Tra gli strumenti curati dall'assessorato scuola, formazione e politiche per il lavoro della Regione Lazio segnaliamo la Card Futuro redatta in collaborazione con il dipartimento Sociologia dell'Università degli Studi di Roma e con il Fondo sociale europeo. La Card Futuro, diretta in particolare ai giovani, contiene notizie utili sui vari istituti di orientamento professionale e gli indirizzi delle varie sedi territoriali.

tiva si sposa con un'attività professionale di lavoro che costituisce una delle esperienze positive in questo settore perché, in qualche modo, così si chiude il cerchio tra la formazione e il lavoro. È questo il principio guida dell'attività avviata con il Comune di Roma che ha imboccato un percorso estremamente interessante in questo senso e quella con il Comune di Albano.

Questi esempi servono per dire che esistono numerosi centri che operano con un'attenzione specificatamente indirizzata nella direzione dell'handicap e con un'ottica legata non solo alla fase formativa ma anche al "dopo formazione". D'altra parte fin dall'inizio di

questo mandato, insieme all'analogo assessorato al Comune di Roma, abbiamo lavorato molto per evitare che la formazione professionale diretta a soggetti portatori di handicap diventasse un luogo di assistenza sociale. Si era creata una certa "tradizione" per cui quei ragazzi rimanevano nei centri per diverso tempo, i centri offrivano servizi sociali utili ma non rispondevano alla loro "missione", cioè il transito di questi ragazzi verso l'occupazione. Perciò si è scelta la strada degli sbocchi occupazionali possibili lasciando alle altre istituzioni un compito che è più specificatamente di assistenza considerato che il momento successivo alla formazione lavoro,

per noi, dovrebbe consistere nell'inserimento lavorativo.

L'attuale normativa aiuta ad attuare questo proposito?

Stiamo cercando, anche attraverso l'Agenzia dell'impiego della commissione regionale dell'impiego di lavorare in funzione di un maggiore rispetto degli obblighi di legge per un inserimento delle quote d'obbligo delle persone con difficoltà. L'attuale normativa non favorisce l'inserimento lavorativo dei soggetti portatori di handicap. Per esempio, le multe per le inadempienze sono irriskorie e un'azienda che non ha volontà di osservare la legge fa prima a pagare la multa prevista che non a darsi il pensiero delle assunzioni. Per questo abbiamo attivato alcuni meccanismi di convenzione con società che dovrebbero assumere subito 20 persone, gliele graduamo nel tempo e controlliamo gli inserimenti.

Stiamo tentando di realizzare un progetto al quale partecipano la Comunità di Capodarco e i Comuni di Roma e Albano finalizzato a un servizio di assistenza nella fase di inserimento professionale, un tutoraggio, del momento successivo alla formazione professionale propriamente detta. Certamente le risorse disponibili sono del tutto sottodimensionate rispetto ai bisogni sia regionali che comunitari e non si prevede un loro incre-

mento in termini unidirezionali (diretta alla sola domanda di soggetti svantaggiati). Credo, invece, che il sistema formativo debba essere capace di rispondere all'insieme della comunità, a tutti: ai soggetti portatori di handicap insieme a tutti gli altri, altrimenti si rischia di nuovo di diventare un sistema residuale. Quindi il problema che abbiamo di fronte è far crescere insieme tutti i cittadini attivando un canale formativo che si preoccupi del "dopo". Ed è una preoccupazione particolarmente grave se si pensa che abbiamo avuto un inserimento positivo nella scuola media, uno più stentato nella scuola secondaria (molto spesso uno scarico nella formazione professionale di tutti i ragazzi difficili di cui i portatori di handicap costituiscono una percentuale tra l'altro relativamente rilevante). La formazione professionale ha mostrato una certa capacità di far fronte a questa difficoltà ma deve crescere, anche in questo senso, tutto lo sforzo del governo di avviare un secondo canale formativo in questa direzione.

I portatori di handicap rivelano angolazioni problematiche spesso generalizzabili a tutti, si pensi ai ragazzi definiti "difficili", quelli molto vivaci, spesso cacciati dalla scuola in quanto troppo capaci di pensare con la loro testa. Queste persone ci mostrano l'evidente inadeguatezza di un sistema formativo che pensa che tutto passi



per “la testa” e non si rende conto che molto spesso la conoscenza passa anche per altri canali, talvolta quelli manuali e talvolta quelli affettivi, entrambi esclusi da un modo tradizionale di fare formazione professionale, soprattutto di tipo secondario.

In questo noi stiamo tentando di costruire una realtà di fatto, abbiamo già raccolto alcuni risultati apprezzabili e sappiamo che moltissimo è ancora da fare.

In molti suoi interventi lei parla del piano di sviluppo di lavoro della Regione. Come pensa possano inserirsi soggetti portatori di handicap e svantaggiati?

La regione Lazio, a parte alcune grosse realtà lavorative di tipo pubblico è fatta generalmente di piccola e piccolissima impresa nelle quali si riscontra una certa difficoltà ad assorbire giovani e, evidentemente, ancora di più verso l’inserimento di soggetti in particolari condizioni. In questo tipo di scenario si riscontra una relativa maggiore facilità ad inserire persone il cui handicap limita alcune capacità di tipo meccanico.

Siamo consapevoli però che ci troviamo di fronte a problemi per così dire “più facili” nel caso di difficoltà di mobilità piuttosto che a quelle di tipo comportamentale. Tant’è che per i problemi di limi-

tazione di tipo fisico noi possiamo rispondere con una formazione adeguata sia a limitare l’handicap sia favorendo l’uso di attrezzature tecnologiche. Abbiamo già avviato esperienze interessanti in collaborazione con associazioni che lavorano con noi in maniera ricorrente (i corsi del Don Orione e del Don Gnocchi) o con progetti di attuazione europea che privilegiano l’uso dell’informatica e l’impiego nei servizi ai cittadini, per esempio l’assistenza turistica che richiede meno mobilità nell’impatto con gli utenti, o l’utilizzo nel settore, in sviluppo, della telefonia.

Resta comunque questa difficoltà dell’inserimento presentata dalla piccola e piccolissima impresa data anche la limitatezza dell’organico previsto.

Non si potrebbero creare soluzioni incentivanti per la piccola e piccolissima impresa?

La legislazione attuale non ci viene incontro nel progetto di inserimento dei soggetti svantaggiati. La normativa attuale, infatti, in qualche modo non prevede obblighi e non dà incentivi per questo. Perciò dovrebbero, a mio parere, crearsi dei percorsi di incentivi. Noi, anche per le borse di lavoro, abbiamo creato delle quote di riserva, abbiamo cercato di inserire un obbligo anche nelle misure del pacchetto Treu legato però alla dimensione dell’accesso al lavoro.

Ciò che vorremmo creare è un servizio di assistenza tale da favorire l’incentivazione nell’ambito delle misure di preselezione al lavoro a cura dei centri per l’impiego. L’idea è quella di essere in grado di segnalare a ciascun datore di lavoro che sceglie di lavorare con portatori di handicap, la persona che corrisponde ai suoi bisogni in modo da superare il meccanismo “numerico”, totalmente privo di senso. Le difficoltà che abbiamo di fronte sono molte: per esempio la legge sulla privacy ha fatto fallire il tentativo fatto anche con gli assistenti sociali di cominciare a creare un data base che consentisse questa operazione, almeno in una fase iniziale. Infatti tutte le notizie su persone con difficoltà, non solo portatrici di handicap, sono per loro natura informazioni riservate e quindi in genere non comunicabili; nello stesso tempo ci si rende conto che al datore di lavoro interessato all’avviamento professionale di un lavoratore con caratteristiche particolari ha bisogno di conoscere i punti di forza e i limiti della persona da impiegare. Perciò ci aspettiamo la riforma delle regole del collocamento che consenta alle Regioni di fare una seria preselezione del personale da avviare e ai datori di lavoro di considerare i vantaggi di impiego di personale qualificato e con caratteristiche e talvolta limiti che però se ben utilizzati possono diventare una risorsa.