

La programmazione e gli esiti delle politiche della Regione Emilia-Romagna per l'inserimento lavorativo, la formazione e l'integrazione sociale delle persone con disabilità

Paola Manzini

Assessore Scuola, formazione professionale, università, lavoro, pari opportunità Regione Emilia-Romagna

La Legge 68 del 12 marzo 1999 - Norme per il diritto al lavoro dei disabili - ha avviato un importante processo di riforma delle politiche finalizzate all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità volte, allo stesso tempo, ad incrementarne in modo concreto le possibilità di inclusione sociale, crescita e raggiungimento della piena autonomia.

Con la Legge 68 è stato attuato il passaggio da normative che prevedevano il "collocamento obbligatorio" ad un'impostazione fondata sull'obiettivo di promuovere l'occupazione delle persone con disabilità secondo un approccio maggiormente personalizzato e individuale, capace di favorire un collocamento adeguato alle caratteristiche dei singoli.

A quasi dieci anni dall'entrata in vigore della legge, vogliamo oggi fare un bilancio del lavoro svolto e del percorso effettuato in questo lasso di tempo dal sistema regionale.

La Conferenza regionale – espressamente prevista dalla legge regionale n.17/2005 dell'Emilia-Romagna, che contiene le *Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro* – rappresenta la sede in cui la Regione intende verificare le proprie azioni passate e delineare le strategie future per attuare un sempre più efficace inserimento e un'integrazione lavorativa delle persone con disabilità.

Abbiamo preparato questa Conferenza attraverso Gruppi di lavoro Paritetici composti dai diversi Assessorati regionali coinvolti, dai rappresentanti delle Province, dall'ANCI, dalle Parti Sociali che compongono la Commissione Tripartita, dalle Associazioni delle persone con disabilità, dai componenti della Consulta Regionale per le politiche a favore delle persone con disabilità. Quattro le riunioni svolte dai Gruppi di Lavoro Paritetici e due dalla Consulta. Complessivamente hanno partecipato ai diversi lavori preparatori della Conferenza, nei diversi incontri, oltre 100 attori rappresentanti delle diverse istanze della società regionale.

Compito della Conferenza è svolgere, congiuntamente con le Parti Sociali, le altre Istituzioni e le Associazioni rappresentative della disabilità, un periodico esame dell'attuazione, in ambito regionale, degli interventi di integrazione lavorativa delle persone con disabilità, a partire da quelli derivati dalla applicazione della Legge n. 68/1999, nonché di acquisire pareri e proposte per la loro programmazione.

Nell'ambito di questa prima Conferenza ciò avviene, in particolare, a partire dalla presentazione e discussione di un Rapporto sullo stato di attuazione e di sviluppo del sistema regionale, i cui risultati – riferiti al periodo 2000-2006 – sono frutto di un percorso di analisi che ha inteso affrontare e trattare tutti gli aspetti che caratterizzano il sistema regionale nel suo insieme, in un'ottica di approccio integrato sia dal punto di vista settoriale (istruzione, formazione professionale, politiche del lavoro, politiche della salute, azioni e interventi nell'ambito dei piani sociali di zona), sia in relazione ai diversi livelli di competenza istituzionale e territoriale (Regione, Province, Comuni, ASL).

I lavori di oggi e domani costituiscono un passaggio significativo e rilevante, anche a partire dalla decisione della Regione Emilia-Romagna di assumere l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità come un elemento prioritario nelle proprie politiche.

L'esperienza condotta dalla Regione Emilia-Romagna, dalle Province e dagli altri attori istituzionali, nell'attuazione e programmazione degli interventi per il collocamento mirato delle persone con disabilità, testimonia la diffusa e ormai consolidata capacità di corrispondere agli obiettivi di integrazione lavorativa proposti dalla Legge n. 68/1999 e dalla Legge Regionale n. 17/2005. I risultati conseguiti costituiscono, comunque, non un approdo, bensì un punto di partenza nella direzione di forme più strutturate ed efficaci di integrazione fra i diversi soggetti istituzionali che devono collaborare sul territorio assicurando un approccio interdisciplinare, avendo come proprio fine il perseguimento del diritto al lavoro e la promozione di tutte le condizioni per la piena cittadinanza delle persone con disabilità.

La Legge n. 68/1999, rispetto alla legislazione precedente, ha posto forte attenzione alla valorizzazione delle competenze della persona con disabilità, il cui inserimento lavorativo deve avvenire con modalità tali da preservare e qualificare vocazioni, capacità e competenze. Nonostante la legge conservi elementi di obbligatorietà – confermando che è un obbligo sociale quello di permettere alle persone con disabilità di essere parte attiva del mercato del lavoro – la persona con disabilità è intesa quale risorsa da valorizzare nell'interesse dei singoli, delle organizzazioni di lavoro e della collettività.

Si ha qui pertanto una discontinuità con filosofie puramente assistenziali, a favore di un approccio basato sull'allargamento dei diritti, sulla lotta alla discriminazione e di converso sulla promozione della disponibilità delle persone con disabilità a diventare parte attiva nel processo di integrazione lavorativa.

Tale approccio vede il proprio pieno riconoscimento nella *Convenzione sui diritti delle persone con disabilità* (CRPD) adottata il 13 dicembre 2006 dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite, su cui credo sia opportuno soffermarmi.

La Convenzione ha infatti ulteriormente riformulato i bisogni delle persone con disabilità in termini di diritti umani, segnando una svolta e un allontanamento dalla risposta a tali bisogni in termini di esclusivo *welfare state*.

Ciò che viene posto in evidenza nella Convenzione è la centralità della persona. Secondo questo approccio, la **discriminazione** di cui possono essere vittime le persone con disabilità ha origine nelle strutture sociali. L'eliminazione delle barriere non deve più essere percepita, come nell'ottica tradizionale, soltanto in termini di misure di sicurezza sociale e legislazione tesa a favorire il *welfare* attraverso programmi di solidarietà e servizi sanitari, ma richiede - da parte delle pubbliche amministrazioni in primis - l'elaborazione di **nuovi modelli culturali**, capaci di agire sulla percezione sociale della disabilità, trasformandola in una **differenza meritevole di rispetto in un'ottica di piena inclusione**.

L'idea di fondare le misure a favore delle persone con disabilità sul paradigma dei diritti umani segna, inoltre, una profonda distanza rispetto a quella tradizionale, riassumibile nel "modello medico della disabilità". Il "**modello sociale**" colloca l'esperienza della disabilità entro le dinamiche del contesto sociale ed in esso individua la principale causa delle barriere incontrate dalle persone disabili.

L'obiettivo generale della Convenzione è quello di promuovere, proteggere ed assicurare il pieno ed eguale godimento di tutti i diritti umani da parte di tutte le persone con disabilità e promuovere il rispetto della loro intrinseca dignità (art. 1). Essa richiede che la differenza sia presa in considerazione al fine di evitare la discriminazione indiretta e comporta che la persona sia in dialogo interattivo e continuo con le istituzioni, i soggetti educativi e formativi e i datori di lavoro affinché – in ogni fase del percorso di crescita, formazione e raggiungimento dell'autonomia attraverso l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro - siano scelti percorsi e ricercate soluzioni adeguate alle condizioni e alle potenzialità dei singoli.

La nuova impostazione emergente in ambito internazionale, con la *Convenzione*, persegue una visione integrata tra non discriminazione, tutela dell'autonomia delle persone con disabilità e impegno nella rimozione delle barriere alla piena partecipazione di queste alla vita sociale,

economica e culturale, ovvero il diritto ad un sistema educativo che favorisca il pieno sviluppo delle potenzialità delle persone con disabilità, nonché il loro senso di dignità e di autostima, il diritto alla salute, i diritti legati alla sfera lavorativa, ovvero il diritto ad un lavoro di qualità, il diritto ad un adeguato standard di vita ed alla sicurezza sociale, il diritto alla partecipazione alla vita politica e pubblica.

Le azioni di orientamento e di formazione sono pertanto la leva fondamentale per sviluppare il potenziale umano e lavorativo delle persone con disabilità con il duplice obiettivo di aumentare il loro tasso di occupazione e di migliorare la qualità dei posti di lavoro.

Il collocamento è infatti **mirato** in quanto accompagnato – come recita l'art. 2 della Legge - dall'utilizzo di "una serie di strumenti tecnici e di supporto che permette 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 soluzione dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione" (art. 2).

La Legge n. 68/1999 utilizza, per raggiungere gli obiettivi di un inserimento lavorativo delle persone con disabilità quantitativamente adeguato e qualitativamente soddisfacente, tre strumenti diversi: l'obbligo, l'incentivo e l'attività di formazione.

L'obbligo - regolato da un sistema di quote - dovrebbe garantire la creazione di un numero sufficiente di occupati rispetto all'offerta di lavoro di persone con disabilità; l'incentivo dovrebbe servire a socializzare i costi delle assunzioni e a ridurre la propensione a non rispettare la legge; l'attività di formazione a garantire la qualità e la stabilità dei posti di lavoro.

L'esperienza della Regione Emilia-Romagna, delle Province – che già dal 2003 hanno raggiunto la completa attivazione di tutti gli istituti previsti dalla legge - e degli altri soggetti istituzionali nella programmazione e realizzazione degli interventi per il collocamento mirato delle persone con disabilità testimonia la diffusa e ormai consolidata capacità di corrispondere agli obiettivi di integrazione lavorativa proposti dalla Legge n. 68/1999 e dalla Legge regionale n. 17/2005.

In Emilia Romagna le persone con disabilità disponibili a lavorare superano di poco le 30 mila unità (con riferimento al 2005). Al 31 dicembre 2006 poco meno di 1/3 di questa quota risulta scoperta, pari a 9.567 posti di lavoro.

Gli iscritti al collocamento mirato – secondo il Rapporto – dal 2000 al 2006 sono aumentati in modo considerevole: lo stock degli iscritti è passato da 16.156 a 25.626.

Esso sottende dunque un incremento notevole del tasso di partecipazione e un utilizzo crescente della legge da parte delle persone con disabilità. Tale conclusione è coerente con i dati relativi al numero e alla quota di iscritti alla lista di collocamento che dichiarano la propria disponibilità a lavorare. Costoro aumentano infatti da 9.223 a 16.418 in valore assoluto e dal 57,08% al 64,06% come quota degli iscritti. Ogni 100 iscrizioni al collocamento mirato si registrano nella nostra regione mediamente 68 inserimenti lavorativi, dal 2000 al 2006 mediamente sono state avviate 3500 persone. Nel 2006 si sono registrate 4000 assunzioni. Di queste, un contributo rilevante proviene dalla cooperazione sociale come illustrato analiticamente nel Rapporto. Le cooperative di tipo B nella nostra regione sono cresciute da 142 (nel 2001) a 177 (nel 2005). 2666 sono le persone occupate in questo comparto di cui il 49% con disabilità: si tratta mediamente di 15 persone per cooperativa. La legge richiede la presenza del 30% di persone con disabilità per qualificare una cooperativa di tipo B. È del tutto evidente da questi numeri la rilevanza strategica di questo settore nell'inserimento lavorativo.

L'aumento del tasso di partecipazione deve continuare a costituire un obiettivo delle politiche del lavoro rivolte alle persone con disabilità.

Lo stock di iscritti, tuttavia, non è solo in crescita, ma registra anche un elevato turnover interno: le persone che fanno parte di questo stock cambiano di anno in anno in misura significativa.

Da questi primi elementi di analisi, è mio compito in questa sede avanzare una serie di riflessioni e proposte per le strategie a venire.

In primo luogo per aumentare ulteriormente il tasso di partecipazione è necessario incrementare la quota del Fondo Nazionale.

Nel periodo 2000-2006, il sistema delle politiche per il lavoro ha assorbito risorse per € 36.317.136. Il Fondo Nazionale per l'occupazione delle persone con disabilità ha coperto il 71,2% dell'importo complessivo, ed è stato destinato al finanziamento delle forme di agevolazione all'assunzione previste dalla Legge n. 68/1999 e connesse alla stipula delle convenzioni.

Il Fondo Regionale (destinato alla realizzazione e qualificazione di servizi di inserimento e alla valorizzazione di misure di accompagnamento e tutoraggio) ha visto assegnare alle Province risorse per € 10.441.885, il cui utilizzo – in una percentuale pari al 24% destinato a integrare il Fondo Nazionale - ha permesso inoltre il progressivo consolidamento degli istituti e una diffusione sempre più capillare della disponibilità di servizi sul territorio.

Nel periodo 2000-2006, il totale delle risorse affluite attraverso il Fondo Nazionale ammonta a € 25.875.251 (con uno stanziamento medio annuo di circa 3.700.000 euro).

Tuttavia nel triennio 2004-2006, gli importi delle agevolazioni concesse hanno coperto mediamente il 40% degli importi delle agevolazioni richieste.

È pertanto evidente che l'inadeguatezza del Fondo ha inciso negativamente sui risultati. Poiché l'utilizzo delle convenzioni nella nostra esperienza si pone come una modalità che dà maggiori garanzie circa la qualità dei posti di lavoro, è necessario dotare il Fondo nazionale di risorse maggiori.

A livello nazionale, l'attività della Regione Emilia-Romagna si è concentrata nel confronto, ai tavoli tecnici, per risolvere una serie di criticità, tra cui la Riforma dell'art. 13 della Legge 68/99, avvenuta con la Legge n. 247/2007 di attuazione del protocollo sul welfare. Tale riforma, oltre ad un incremento delle risorse del Fondo nazionale da 37 milioni a 42 milioni di euro, ha previsto la trasformazione degli sgravi in incentivi, semplificando il meccanismo molto complesso legato alla fiscalizzazione che, se prima richiedeva, per concedere lo sgravio, il coinvolgimento di quattro diverse pubbliche amministrazioni, ora vede la programmazione e l'erogazione delle risorse a carico della Regione e delle Province, impegnate e ridurre i tempi, semplificare l'iter burocratico rendendo in questo modo lo strumento più efficace.

A livello regionale, l'attività si è concentrata nel dare piena attuazione alle norme dettate dalla Legge regionale sul lavoro n. 17/2005 "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro" (in particolare alle norme riguardanti le persone con disabilità, dall'art. 17 all'art. 22).

1) Attuazione art . 21

A questo proposito, si è data attuazione all'art. 21. della Legge regionale n. 17/2005 (Attivazione del collocamento mirato nelle Amministrazioni Pubbliche).

La Regione Emilia-Romagna, restando fedele al dettato della Legge n. 68/1999, che individua nella diagnosi funzionale e nella scheda professionale gli strumenti tecnici attraverso i quali valutare la compatibilità fra le caratteristiche delle persone e quelle dei posti di lavoro, ha definito - con la Deliberazione n. 656/2008 - per le Amministrazioni Pubbliche della Regione non comprese nell'articolo 117, comma secondo, lettera g) della Costituzione, che il computo dei dipendenti abbia luogo in misura piena per tutte le mansioni tranne che per alcuni profili per i quali è prevista una riduzione.

Tale delibera sana un vuoto legislativo proveniente dalla Legge n. 68/1999 che rinviava all'emanazione di un Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri la definizione del compito per le mansioni escluse.

L'Emilia-Romagna ha pertanto deciso di assumersi la responsabilità di normare in via sussidiaria rispetto allo Stato, ritenendo indispensabile agire in coerenza sia in qualità di soggetto regolatore, sia in qualità di datore di lavoro, favorendo in tal modo una maggior inclusione sociale e una maggior responsabilità pubblica. La norma – è bene sottolinearlo - si configura come disciplina cedevole: qualora il Legislatore nazionale intervenisse predisponendo condizioni di miglior favore per le persone con disabilità, essa perderebbe efficacia.

2) Attuazione art. 22

In attuazione dell'art. 22, le Province hanno provveduto a predisporre le convenzioni tipo finalizzate a definire i programmi di inserimento nelle cooperative sociali di persone con disabilità grave, che hanno maggiori difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro. Si è così definito, rispetto all'articolo 14 del d.lgs. 276/2003 (articolo 14 del d.lgs. 276/03 abrogato dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 247 Protocollo Welfare), una modalità differente e più selettiva per il computo delle persone con disabilità da inserire in cooperative sociali a seguito di commesse con imprese soggette agli obblighi della Legge 68/1999. L'opzione compiuta dalla Regione Emilia-Romagna è diretta a creare, attraverso la triangolazione tra impresa committente, cooperativa sociale che assume il lavoratore con disabilità e servizio provinciale per il lavoro, occasioni di occupazione "aggiuntive" rispetto a quelle realizzate con gli strumenti ordinari del collocamento mirato.

Il Protocollo sul Welfare recepito nella Legge 247/2007 ha ulteriormente ristretto le possibilità di utilizzo di questo strumento rinviando ad un Decreto del Ministero del Lavoro la sua applicazione concreta. Pertanto in Emilia-Romagna consideriamo pienamente efficace l'art. 22 della Legge regionale e lavoriamo per dargli compiuta attuazione. Tale strumento è diventato effettivamente operativo alla fine del 2006. Occorrerà attendere i prossimi anni per verificare se produrrà gli effetti di occupazione aggiuntiva auspicati.

3) Ulteriori passaggi importanti in termini strategici per l'efficienza del sistema, la semplificazione delle procedure e per liberare tempo e risorse professionali degli operatori a favore di una maggiore presa in carico e di una maggiore trasparenza degli adempimenti, sono rappresentati invece da tre interventi:

- integrazione del modulo di gestione del collocamento mirato nel sistema informativo SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna), particolarmente funzionale alla realizzazione dell'incrocio di domanda e offerta, che costituisce il cuore del collocamento mirato;

- trasmissione telematica del prospetto informativo di cui all'art.9, comma 6 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 dal 1 gennaio 2009;

- realizzazione del cosiddetto repository unico regionale (RURER) dei dati e delle pratiche relative all'invalidità.

RURER è un contenitore informatico – realizzato dall'Assessorato regionale politiche per la salute (attraverso la collaborazione dell'Azienda Usl di Modena) e dall'Assessorato regionale scuola, formazione professionale, università, lavoro, pari opportunità – che ha consentito la messa in rete di tutti gli Enti coinvolti, il collegamento e la condivisione dei dati necessari all'espletamento delle pratiche, evitando ad Aziende Usl, alla Regione, alle Province, ai Comuni e all'INPS di moltiplicare ciascuno le procedure già attivate, sollevando nel contempo le persone richiedenti dall'onere di fornire più volte e a diversi soggetti le medesime informazioni già rilasciate in precedenza, semplificando così l'iter amministrativo-burocratico e garantendo efficienza, semplificazione e sicurezza nella tutela della privacy.

4) In ultimo, la Giunta Regionale ha recentemente emanato, con Delibera n.731/2008, gli "Indirizzi 2008-2010 per l'utilizzo del Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità, L.R. 1 agosto 2005 n.17, art. 19 e criteri di riferimento per la programmazione di dette risorse da parte delle Province", individuando i principi di programmazione a cui dovranno attenersi le Province nel triennio 2008-2010, gli strumenti, le modalità e vincoli di utilizzo degli strumenti stessi, il quadro di attribuzione delle risorse e le modalità di rendicontazione.

Gli Indirizzi vanno nella direzione dell'integrazione delle risorse disponibili a livello locale attraverso la coprogettazione degli interventi dei diversi attori locali competenti (Servizi, provinciali, Comuni, Ausl, ecc), in un'ottica di pieno sviluppo degli strumenti a sostegno del collocamento mirato, anche per ambiti territoriali in raccordo con i Piani di Zona L. 328/00 e con il Piano sociale e sanitario. Infatti, sia il Piano sociale e sanitario regionale, sia la deliberazione in oggetto, indicano l'obiettivo di promuovere in ogni ambito distrettuale una **programmazione unitaria** di tutte le risorse ed i percorsi oggi disponibili per accompagnare la persona al lavoro ed in particolare:

1. i percorsi di formazione e addestramento assicurati dal sistema della formazione professionale, anche attraverso il Fondo Sociale Europeo;
2. i servizi e le opportunità offerti dai Centri per l'impiego ai sensi della normativa regionale e nazionale sul collocamento mirato;
3. le opportunità di lavoro protetto e di formazione offerte dalla cooperazione sociale;
4. i servizi sociali e sanitari assicurati da Comuni e Aziende USL, in particolare per le disabilità plurime per gli obiettivi di autonomia delle persone.

Al fine di rendere compatibile l'integrazione della programmazione del Fondo da parte delle Province con il Piano sociale e sanitario regionale, i nuovi Indirizzi prevedono il passaggio da una programmazione annuale ad una triennale che permetterà una maggior continuità degli interventi e, attraverso l'approccio interdisciplinare, di centrare pienamente l'obiettivo della presa in carico e della predisposizione di misure personalizzate a sostegno dei progetti di vita delle persone con disabilità.

La Regione sta lavorando inoltre per predisporre una carta unica per l'accesso ai trasporti pubblici locali. Per le persone, invece, che necessitano di un trasporto personalizzato, la nuova delibera garantisce tutta la flessibilità amministrativa necessaria per raggiungere tale obiettivo, prevedendo l'obbligo per le Province di destinare il 10% delle risorse del Fondo Regionale loro assegnato a questo intervento.

Assumere completamente il tema della mobilità significa tentare di rimuovere una fra le barriere più significative all'inserimento lavorativo e più in generale alla piena autonomia delle persone con disabilità.

Tornado ai dati emersi dal Rapporto 2000-2006 (e alle prime indicazioni dei dati non esaustivi del 2007) e all'alto turnover che contraddistingue i flussi in uscita e in entrata, per provare ad analizzare e comprendere più a fondo il fenomeno, occorre soffermarsi sulla natura dei rapporti di lavoro creati con la Legge.

Con riferimento al 2006, i contratti a tempo determinato rappresentano il 61,6% del totale degli avviamenti, contro il 34,6% a tempo indeterminato, mentre i contratti a tempo parziale rappresentano il 27%. Le forme di lavoro atipico assumono pertanto un peso molto rilevante. Ciò merita di avviare ulteriori riflessioni. I motivi possono essere diversi, ma ciò che occorre evitare è che il lavoratore si trovi nelle condizioni di contenere il reddito percepito annualmente per non perdere l'accesso gratuito ad alcuni servizi, accesso gratuito legato al non superamento della soglia di reddito compatibile con lo stato di disoccupato.

L'integrazione lavorativa deve essere infatti considerata uno degli strumenti privilegiati per il conseguimento dell'integrazione sociale e della autonomia delle persone con disabilità, ma non è l'unico strumento e non può esserlo in diversi casi. Per questo motivo occorre non solo integrare le politiche – sociali e del lavoro – ma correggerne i difetti e puntare ad un **allineamento**, cercando di favorire cambiamenti non solo sociali, ma anche culturali capaci di assicurare il pieno ed eguale godimento di tutti i diritti umani da parte delle persone con disabilità senza discriminazione, in una logica tuttavia capace di tener conto della specificità della condizione e delle esigenze di tali soggetti.

L'alto turnover ci deve indurre inoltre ad una riflessione sulle politiche formative.

Nel periodo 2000-2006 il sistema regionale delle politiche per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità (politiche del lavoro e formazione professionale) ha visto affluire risorse per un ammontare complessivo pari a € 116.894.609, a conferma del forte investimento che la Regione ha effettuato per implementare sul territorio un sistema di interventi articolato, diffuso ed efficace. La parte più consistente di risorse (€ 80.577.473) è affluita al sistema della formazione professionale (POR 2000-2006) per la realizzazione di progetti e misure che hanno coinvolto persone con disabilità, attraverso interventi di **orientamento, formazione, accompagnamento, tutoraggio, forme di incentivo e azioni di sistema**.

Le attività formative del sistema regionale registrano risultati importanti ai fini dell'inserimento lavorativo, ma al di là dell'ingresso occorre certamente rendere più efficace la formazione per la permanenza nel mercato del lavoro delle persone con disabilità.

Occorre in questo senso una maggiore integrazione con le istituzioni coinvolte e una capacità maggiore di coprogettare gli interventi con il partenariato sociale, interlocutore decisivo in questo processo, ma occorre anche rafforzare gli interventi di **formazione continua** per qualificare e specializzare - in modo sempre più mirato e individualizzato - le competenze necessarie al lavoratore e tramite questa via, renderne più stabile l'occupazione.

Altrettanto decisivo in questa ottica è il rafforzamento del **tutoraggio**, in particolare nelle fasi più critiche dei percorsi, cioè nei momenti di transizione e di inserimento lavorativo. Esso consente infatti di consolidare la permanenza nei luoghi di lavoro, sia ponendosi come facilitatore di relazioni tra i colleghi e le persone con disabilità, sia supportando l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, agevolando in tal modo l'inserimento, qualificando le prestazioni e le condizioni di lavoro, a vantaggio del singolo e dell'organizzazione.

Per quanto riguarda il ruolo della formazione, vorrei segnalare in ultimo la necessità di specializzare ulteriormente le competenze di chi gestisce le attività in questo ambito delicatissimo, promuovendo anche in questo caso la capacità e l'attitudine alla "soluzione ragionevole" - suggerita dalla Direttiva UE del Consiglio 27-11-2000 n. 2000/78/CE - alla soluzione mirata, individuale e personalizzata, capace di progettare, modificare, integrare e adattare i percorsi e le metodologie nella garanzia del pieno godimento o dell'esercizio su basi paritarie dei diritti umani, a sostegno dell'autonomia e della piena realizzazione dei progetti di vita delle persone con disabilità.

All'inizio del mio intervento ho voluto ricordare gli elementi di obbligatorietà che caratterizzano la Legge n.68/1999 e il fatto che sia un obbligo sociale permettere alle persone con disabilità di essere parte attiva del mercato del lavoro, creando un numero proporzionato e sufficiente di posti di lavoro rispetto all'offerta.

Diventa pertanto cruciale in questa sede proporre che il sistema dei controlli assuma il rispetto dei vincoli definiti dalla Legge n.68/1999 come una priorità del proprio agire, e in tal senso, prevedere una forma di collaborazione interistituzionale fra gli organismi ispettivi e di vigilanza, la Regione e le Province dell'Emilia-Romagna.

Pur sapendo che senza incoraggiare il **dialogo sociale** - al fine di promuovere il principio della parità di trattamento attraverso il monitoraggio delle prassi nei luoghi di lavoro, i contratti collettivi, i codici di comportamento e le ricerche, gli scambi di esperienze e di buone pratiche - e che senza un impegno strutturato su questo piano, l'adempimento agli obblighi normativi rischia di rimanere minimale, burocratico, privo di riscontri con le reali esigenze dei soggetti interessati. E, soprattutto, rischia di rimanere indifferente a quel mutamento di prospettiva insito nel cosiddetto "**modello sociale**" in base al quale la persona con disabilità rappresenta una delle dimensioni della diversità umana, degna del linguaggio dei diritti umani, degna di eguaglianza formale e sostanziale attraverso la realizzazione di pari opportunità.