

INTERVISTA AD ANDREA PANZAVOLTA

Legge Regionale 17/2005 e non solo: il punto sul lavoro

Dopo la nascita dell'Agenzia Regionale per il lavoro e dopo la stipula della Convenzione Quadro del 7 dicembre 2017 che ha ridefinito le procedure applicative della Legge Regionale 17/2005, con il dott. Andrea Panzavolta, Dirigente del Settore Formazione-Lavoro-Istruzione-Politiche Sociali della Provincia di Ravenna, facciamo il punto della situazione del mondo del lavoro in Emilia-Romagna. In un'intervista esclusiva rilasciata al CSR-Consorzio Sociale Romagnolo veniamo guidati nella comprensione dello stato dell'arte, del profondo lavoro svolto per uniformare la normativa e revisionare le procedure, dei "numeri" presentati in Conferenza Regionale del 2018. Con la consapevolezza dell'importanza del ruolo delle cooperative sociali e del tanto lavoro che, ancora, c'è da svolgere, a livello regionale e locale.

SOMMARIO

<i>Legge Regionale 17/2005 e non solo: intervista ad Andrea Panzavolta</i>	PAG. 37
<i>Coop San Vitale: nasce l' "Albergo del Cuore"</i>	PAG. 43
<i>La 'nuova' Legge Regionale 17, un anno dopo: luci e ombre</i>	PAG. 44
<i>Coop Lo Stelo: inaugurato a Cervia un centro residenziale per diversamente abili</i>	PAG. 48
<i>Coop New Horizon: ISO9000 e ISO14000, rinnovate le certificazioni di qualità</i>	PAG. 49
<i>Coop La Pieve: fatturato a 9 mln di Euro e due brevetti per la lotta alla zanzara tigre</i>	PAG. 51
<i>Coop Fratelli è Possibile: nuovo dispositivo antisismico</i>	PAG. 52
<i>Coop La Formica: Università e cooperazione sociale, contaminazione e rinnovamento</i>	PAG. 53
<i>Coop Cento Fiori: nasce l'aula studi di informatica</i>	PAG. 55

Dott. Panzavolta, parliamo della Legge Regionale 17/2005: cosa rappresenta per lei questo provvedimento normativo?

La legge regionale 17 del 2005 è stato un provvedimento normativo di grande importanza che ha ridisegnato una serie di istituti e di procedure in materia di servizi e politiche per il lavoro.

Dal 2005 il Consiglio Regionale è poi tornato su quella norma più volte, da ultimo proprio per costituire l'Agenzia per il lavoro superando l'assetto che faceva perno sulle province.

Qual è uno dei punti chiave della Legge 17, secondo lei?

Una delle innovazioni più importanti introdotte dalla legge 17 è rappresentata dalla possibilità per le imprese di assolvere l'obbligo di assunzione di disabili attraverso la stipula di convenzioni tri-laterali con la presenza delle cooperative sociali.

Ci aiuta a leggere i “numeri” sulla Legge 17, per capire la portata di questa normativa e il suo reale impatto sul mondo del lavoro?

Per parlare di numeri credo sia utile fare riferimento a quelli presentati in Conferenza Regionale dello scorso anno. Nel periodo compreso tra il 2013 e il 2017 sono state avviate al lavoro nell'ambito del collocamento mirato 15.323 persone. Di queste, 13.641 sono state avviate al lavoro una sola volta, 1.380 due volte, 302 persone più di due volte; questo significa che ci sono stati 17.443 avviamenti complessivi al lavoro in questi anni. Si è tornati pertanto ai circa 3.500 avviamenti medi ogni anno, sullo

stesso livello che si era registrato nel periodo 2000-2006, in cui si aveva una condizione di piena occupazione in Emilia-Romagna.

All'epoca della crisi economica internazionale, invece, che situazione configuravano i dati in vostro possesso?

Nel corso del periodo 2007-2012, in piena crisi economica internazionale, eravamo scesi a 2.750 avviamenti annui. Sono poi 14.561 le imprese che devono riservare 40.125 posti di lavoro alle persone con disabilità, corrispon-

denti al 2,6% dell'intera base occupazionale regionale alle dipendenze. I posti di lavoro effettivamente scoperti, senza alcuna previsione di assunzione alla fine del 2017, erano 3.959, il 9,9% del totale da riservare all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità nelle imprese della regione. Nel 2008, all'avvio della crisi economica internazionale, ve ne erano 7.751, quasi il 20% del totale.



Rispetto al collocamento mirato?

Aumentano anche gli iscritti al collocamento mirato, che nel 2017 sono stati 6.937 (+54% rispetto al 2008). Un dato che denota come anche persone con disabilità lievi che prima usufruivano del collocamento ordinario ora preferiscano utilizzare quello mirato. Gli utenti con disabilità che si sono rivolti ai servizi per l'impiego sono 18.012 nel 2017 ed hanno ricevuto 73.800 prestazioni. Sono cresciuti costantemente negli anni ed hanno fruito mediamente di più servizi rispetto al passato, avvalendosi della stipula del patto di servizio e di misure

personalizzate, quali: colloqui e/o consulenza orientativa, promozione di tirocini, percorsi di accompagnamento al lavoro, intermediazione per l'incrocio tra la domanda e l'offerta, con verifiche puntuali per ricoprire posti vacanti coerenti con la propria candidatura. Nell'arco dell'ultimo quinquennio le convenzioni ex art.11 stipulate tra i servizi di collocamento mirato e le imprese in obbligo sono in aumento in tutti i territori della regione. Nel 2017 hanno riguardato 1.474 aziende per 2.688 posti (rispettivamente +37% e +55% rispetto al 2013).

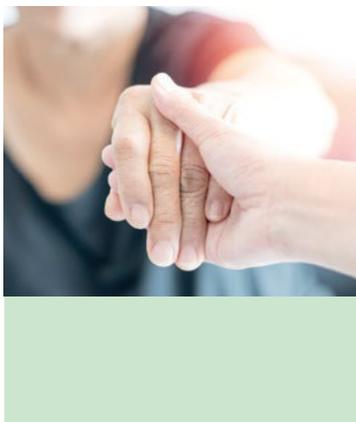
Le convenzioni trilaterali stipulate sulla base dell'articolo 22 della Legge Regionale 17 del 2005, che tipo di segnali hanno dato?

Per venire alle convenzioni trilaterali che coinvolgono le cooperative sociali, vediamo come l'andamento della stipula di convenzioni ai sensi dell'art. 22 L.R. 17/05 evidenzia fino al 2016 un dato positivo. Le convenzioni infatti passano da 135 del 2013 a 166 con relativo aumento dei posti. Nel 2017 si nota invece una diminuzione del ricorso all'istituto in quanto la centralizzazione delle competenze a livello regionale ha richiesto la definizione e la firma di una nuova "Convenzione Quadro" con le Parti sociali e la rivisitazione pertanto delle procedure di sottoscrizione a livello locale. Tale processo di riforma ha prodotto un rallentamento delle convenzioni attivate ma nel 2018 registriamo una ripresa delle convenzioni stipulate.

Ha qualche dato su Rimini?

Prendendo ad esempio la situazione di Rimini, nel 2016 erano state stipulate 41 convenzioni mentre nell'anno 2017 non ne è stata stipulata nessuna (anche se erano comunque attive 33 convenzioni stipulate nell'anno 2016 con scadenza nel 2017 e qualcuna anche nel 2018) mentre nel 2018 sono state stipulate 31 convenzioni sulla base dei nuovi criteri stabiliti dall'accordo quadro.

Rispetto alla recente storia della Legge 17, dal suo punto di vista, ci può dire quali sono le maggiori differenze tra il prima (gestione provinciale) e il dopo (gestione regionale) e la logica che è stata perseguita in questa riorganizzazione?



Come ho detto con la costituzione dell'Agenzia Regionale si è modificato in modo radicale l'assetto dei servizi e delle azioni di politica del lavoro ed è stato inevitabile dare il via a un complesso processo di revisione delle procedure (precedentemente formalizzate dalle diverse province) ma anche di rilettura delle modalità di gestione dei servizi. Forse dall'esterno

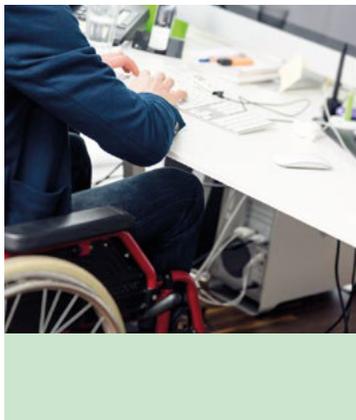
non si è colta l'intensità e la profondità (ma anche la faticosità) del lavoro svolto ma posso assicurare che si è trattato di un'operazione che ha assorbito moltissime energie e impegno. Se prima infatti era legittimo e giusto che nei diversi territori le Amministrazioni Provinciali definissero differenti regole e procedure ma anche modalità specifiche per supportare imprese e lavoratori, con la costituzione di un unico soggetto di livello regionale di gestione dei servizi per il lavoro (l'Agenzia Regionale per l'appunto) non era più possibile immaginare

un'articolazione diversificata sulle varie province e, attraverso gruppi di lavoro dedicati e una costante opera di coordinamento, si sono fortemente omogeneizzate le procedure e le prassi operative.

Sono stati ridefiniti anche criteri e regole applicative: con che risultati?

Si. A questo processo appartiene anche la ridefinizione dei criteri e delle regole applicative delle convenzioni trilaterali di cui all'articolo 22 cui accennavo prima. Se infatti prima di questo intervento legislativo regionale le province autonomamente definivano le cosiddette convenzioni quadro (cioè, in sostanza, le regole del gioco delle convenzioni che vedevano l'intervento delle cooperative sociali), si è proceduto lo scorso anno alla definizione di una nuova convenzione quadro di livello regionale che per diversi aspetti ha ricalcato l'assetto già definito dalle convenzioni quadro

provinciali ma, sotto diversi profili ha introdotto elementi di novità. Si è giunti così alla versione della Convenzione Quadro del 7 dicembre 2017 che ha inteso valorizzare questo istituto come strumento per favorire l'inserimento di persone in effettivo stato di gravità attestato esclusivamente da certificazione sanitaria. In qualche modo la nuova disciplina ha ristretto i criteri per individuare la possibile platea dei lavoratori interessati ma al tempo stesso ha conferito all'istituto un carattere specifico e derogatorio rispetto alla modalità ordinaria di assolvimento dell'obbligo.



Un commento sul valore di questo strumento che inserisce persone svantaggiate, dando opportunità di inserimento lavorativo alternativo?

La positività dell'istituto è fuori discussione e rappresenta la possibilità di inserimento lavorativo per persone che, diversamente, resterebbero quasi certamente escluse da un'occupazione. Dall'altra parte rappresenta per molte aziende una effettiva opportunità per assolvere l'obbligo in una modalità positiva (mentre attraverso formule come l'esonero parziale si genera di

fatto per l'impresa un costo sterile per il datore di lavoro) consentendo peraltro, sempre a differenza dell'esonero parziale, la compensazione territoriale in entrata. Rappresenta infine una modalità nella quale entrano in gioco le cooperative sociali, soggetti con una capacità di svolgere servizi con elevati standard di qualità ed efficienza ma anche di garantire il presidio dell'inserimento lavorativo di persone con obiettivi

difficoltà grazie alle elevate competenze professionali e psicosociali dei loro operatori ma anche grazie alle straordinarie doti che questi possiedono sotto il profilo umano e di attenzione alla persona.

Secondo lei ci sono dei margini di miglioramento in questo strumento? Prevede cioè che ci potrebbe essere un'ulteriore evoluzione?

L'attuale Convenzione Quadro scadrà a fine anno e occorre che gli organi di concertazione mettano sotto i riflettori il tema. Questa riflessione dovrà accompagnarsi anche all'esame delle

convenzioni art. 12 bis sottoscritte nell'anno in corso per valutare quali azioni intraprendere per migliorare questi istituti. Personalmente ritengo che il coinvolgimento della cooperazione sociale (e quindi le convenzioni ex articolo 22) sia comunque prezioso e in qualche modo preferibile dal momento che queste organizzazioni garantiscono un inserimento più protetto alle persone disabili grazie alla presenza di tutor e personale specializzato e soprattutto perché questo tipo di attività (come ho già detto svolte con professionalità e senso di condivisione e umanità) rappresenta la principale vocazione di questi soggetti, cosa che non si può pretendere in termini analoghi da altri soggetti di mercato.

Ci sono altri aspetti su cui occorrerebbe soffermare l'attenzione in questo ambito?

Ci sono due temi che credo andrebbero esaminati: il primo è quello degli effetti del cosiddetto "decreto dignità" (ed in particolare le disposizioni sulle proroghe del lavoro a termine) sui lavoratori assunti nell'ambito delle convenzioni art.22. Su questo tema l'Agenzia ha predisposto un quesito al Ministero auspicando un'interpretazione derogatoria di queste disposizioni stante il carattere eccezionale della tipologia di assunzioni in oggetto.

Il secondo?

Il secondo aspetto su cui bisognerebbe fissare l'attenzione è quello relativo a che cosa succede al lavoratore assunto (e alla cooperativa che lo ha assunto) nel momento in cui la commes-

sa termina e non viene rinnovata. Si tratta di ragionare insieme e con buon senso se vi sono modalità intelligenti e eque per computare questi lavoratori nell'ambito, ad esempio, di altre convenzioni che possono essere in via di definizione.

La norma inoltre dà la possibilità di estendere le disposizioni previste dall'art. 22 anche alla PA. Cosa ne pensa?

A titolo esclusivamente personale ritengo poi che un altro tema che potrebbe essere affrontato sia la possibilità già prevista dalla norma

di estendere le disposizioni previste dall'articolo 22 anche alle Pubbliche Amministrazioni. Certamente questa estensione alle PP.AA. della possibilità di adempiere all'obbligo, attraverso l'affidamento di commesse di lavoro a cooperative sociali, dovrebbe tener conto dei vincoli di trasparenza con cui le PP.AA. devono agire e, quindi, che l'individuazione della cooperativa affidataria avvenga attraverso una procedura di

evidenza pubblica; ma sarebbe comunque una importante innovazione che faciliterebbe l'inserimento di un numero più levato di persone "difficili".

Ci può stilare un primo bilancio del lavoro che sta svolgendo l'Agenzia Emilia Romagna Lavoro?

Sinceramente è difficile; l'Agenzia ha fatto un lavoro straordinario di omogeneizzazione e standardizzazione di procedure amministrative e servizi; ha continuato a garantire alle persone e alle aziende un livello qualitativamente sod-



disfacente di servizi; ha introdotto elementi di grande novità nell'integrazione con l'insieme dei servizi territoriali (come nel caso dei dispositivi della legge regionale 14 e come le progettazioni personalizzate del Reddito di inclusione). Ora inizia a confrontarsi con le nuove disposizioni (sinceramente complicate) del Reddito di Cittadinanza, ma ha dovuto anche affrontare una serie complessa di modifiche normative rilevanti che ci hanno complicato la vita.

Per esempio?

Ha gestito un passaggio delicatissimo relativo all'introduzione di percorsi di servizio alle persone disoccupate gestiti da un insieme di soggetti privati (la cosiddetta Rete attiva per il lavoro). Da un punto di vista strutturale dopo la fase di grandissima difficoltà che ha fatto seguito al passaggio dalle province al soggetto unico regionale sono stati fatti concorsi e acquisito nuo-

vo personale e si è irrobustita anche la struttura centrale.

Quindi?

Se guardiamo al lavoro fatto in questi anni ne traiamo certamente un bilancio largamente positivo e i numeri dei monitoraggi annuali lo documentano ampiamente; ma non ho timore a dire che abbiamo ancora moltissimo lavoro da fare e dobbiamo migliorare su moltissimi fronti per essere all'altezza dell'idea che noi stessi abbiamo in mente del nostro ruolo e del nostro compito.

Per fare questo c'è bisogno, un gran bisogno, di ascoltare tutti quelli che operano sul fronte dell'orientamento e dei servizi per l'occupazione, in particolare dell'accompagnamento all'inserimento lavorativo, per capire che cosa migliorare e che cosa fare meglio insieme valorizzando tutte le risorse disponibili sui territori.



Consorzio Sociale Romagnolo

**Da Rimini a Cesena, da Forlì a Ravenna,
oltre 50 cooperative sociali,
un unico Consorzio.**

Nasce l' 'Albergo del Cuore': il primo progetto di turismo accessibile a Ravenna

Un albergo speciale in cui si coniugano accoglienza turistica innovativa, riqualificazione urbana e responsabilità sociale. Questo è l' 'Albergo del Cuore', il nuovo progetto della Cooperativa San Vitale, aderente al CSR, che nasce con l'ambizioso obiettivo di promuovere una cultura dello sviluppo sostenibile poggiando su tre pilastri specifici: innovazione dell'offerta turistica, riqualificazione di un edificio storico nel centro della città avvalendosi di moderne tecniche a ridotto impatto ambientale, inclusione sociale e lavorativa di giovani con disabilità.



L'albergo, situato in via Rocca Brancaleone 42, verrà ristrutturato nei prossimi mesi e la cooperativa San Vitale, per sostenerlo, farà appello anche alla **sensibilità e generosità dei cittadini**: le cifre donate tramite le campagne 5x1000 di quest'anno e dell'anno prossimo verranno infatti destinate alla riqualificazione dell'edificio. Per il reperimento di queste risorse è inoltre prevista la partecipazione della cooperativa al Bando per il Sostegno alle attività ricettive e turistico-ricreative promosso dalla Regione Emilia-Romagna.

L'Albergo del Cuore è un progetto ideato e sostenuto dalla cooperativa che andrà a concretizzare l'accordo siglato tra imprese del territorio nel gennaio scorso al Museo Classis, e promosso dal Comune di Ravenna, dalla Camera di commercio e dalle Associazioni di categoria. I diversi soggetti firmatari, tra cui appunto San Vitale, si sono impegnati a favorire il turismo accessibile, offrendo servizi turistici e socio-sanitari adeguati ai bisogni dei clienti, anche a quelli con bisogni 'speciali', per garantire loro una piena fruizione del 'diritto alla vacanza'.

Luci e ombre di uno strumento sempre importante

Le interviste alle cooperative aderenti al CSR - Adriacoop, Il Mandorlo, In Opera, New Horizon, Romagna Servizi - che hanno inserimenti in corso.

Alla luce dei cambiamenti occorsi nell'ultimo biennio rispetto alle convenzioni stipulate attraverso la Legge Regionale 17, come valutano questa nuova situazione le cooperative aderenti al CSR che hanno degli inserimenti in corso?

Sono cinque attualmente le cooperative impegnate in tal senso: Adriacoop, Il Mandorlo, In Opera, New Horizon e Romagna Servizi. Le abbiamo sentite sul tema.

Ad aver stipulato otto convenzioni per complessivi diciotto inserimenti è **Adriacoop**, “ma queste cifre potrebbero essere il doppio, se avessimo strumenti adeguati che rispecchiano la realtà del fabbisogno”, sottolinea **Giulio D'Angelo, Presidente** della cooperativa, che mette in luce anche alcune criticità dello strumento. “Abbiamo difficoltà a fare nuove convenzioni anche perché l'assunzione a 21 ore minime – proposta ‘tipica’ di inserimento sulla base di questa normativa – sta subendo la concorrenza del reddito di cittadinanza. È capitato già in più occasioni infatti – spiega D'Angelo – che un lavoratore abbia rifiutato il lavoro propostogli perché

percepiva lo stesso stipendio o addirittura di più grazie con il reddito di cittadinanza. È un paradosso”. Uno strumento comunque valutato positivamente dalla cooperativa ma “il recente passaggio di competenze dalla Provincia all'Agenda Regionale, che ha uniformato l'applicazione della normativa, ha reso difficile o quasi impossibile fare degli inserimenti lavorativi”.

Giulio D'Angelo



Perché? “Il problema è la rigidità imposta nella selezione del soggetto da inserire. Oggi l'Agenda Regionale impone che il disabile sia in possesso della certificazione della Legge 104 art. 3 comma 3, ma i Centri per l'impiego non hanno la mappatura di questi soggetti e spesso ci vengono inviate infinite liste di persone che, pur rientrando nelle categorie protette, non sono in possesso della suddetta certificazione. Il risultato è che dopo decine e decine di

colloqui non troviamo nessun candidato con i requisiti richiesti. Questo fa sì che oggi la norma non risponda al fabbisogno”. Anche per questo D'Angelo ritiene che la norma si possa e si debba migliorare. Come? “Prima di tutto occorre la mappatura delle persone in possesso di cer-

tificazione. Poi sarebbe indispensabile derogare nei casi nei quali la mancata certificazione sia frutto di un processo che il disabile non vuole fare per ‘paura’ o per ‘non conoscenza’; o comunque in quei casi nei quali la disabilità è aggravata da disagio sociale, età, emarginazione, difficoltà culturale, situazioni famigliari, etc. Oggi la legge viene applicata in modo ‘letterale’, e questo mal si adatta alla realtà del mondo del lavoro.”

Non registra variazioni tra il 2010 e il 2018 sul numero delle convenzioni e degli inserimenti

Luana Grilli, Presidente Cooperativa Il Mandorlo, che illustra pregi e criticità – migliorabili – di questa normativa. “Attualmente abbiamo tredici inserimenti lavorativi per complessive sette convenzioni. Dopo il rallentamento, dovuto al passaggio di competenze tra Province e Regione, c’è stata una ripresa, e come in precedenza cresce il numero di convenzioni con clienti già acquisiti e continuano ad avvicinarsi aziende nuove per stipulare commesse di lavoro e assolvere all’obbligo della legge 68 del 1999”. La decennale esperienza sul campo de Il Mandorlo ritiene che questo strumento sia estremamente efficace: è “interessante anche per lo

sviluppo commerciale delle cooperative sociali, piace alle imprese profit, in quanto propone una soluzione integrata agli obblighi che hanno in fatto di assunzione di personale disabile”. Ma era meglio prima, quando tutto era gestito a livello provinciale, o adesso? “Da un punto di vista burocratico ci troviamo meglio adesso: firma digitale e unico referente hanno permesso lo

snellimento dei tempi. Prima ci potevamo impiegare anche mesi: trovavi un’azienda interessata, proponevi la convenzione, poi dovevi trovare la persona adatta a svolgere il lavoro, l’iter burocratico del passaggio di firme era più lungo prima dell’effettivo avvio della persona disabile. All’azienda tutto sommato non dispiaceva questa attesa, già nel momento della proposta della convenzione essa andava ad assolvere ai propri obblighi: era senza dubbio incentivata ad avviare una rapporto anche commerciale con la cooperazione sociale”. Una delle proposte che Il Mandorlo avanza per migliorare la Legge riguarda proprio il tempo: “Sarebbe importante mettere ‘un paletto’ temporale, per esempio due mesi, entro i quali, stipulata la convenzione, deve partire l’assunzione della persona disabile da parte della cooperativa sociale che può

anche già avviare la commessa ; ma soprattutto occorrerebbe che anche il tempo impiegato per la ricerca del personale venisse pagato”. Un altro miglioramento possibile? “Rivedere i requisiti di disabilità”. Cioè? “Quando assumi il disabile, la convenzione parte e tu puoi fatturare ‘almeno’ il 20% dell’importo della commessa. Ma è una percentuale ‘non sempre adeguata’ all’impegno che la cooperativa deve assumersi, perché non è facile trovare la persona idonea.

Se la gravità delle limitazioni delle persone in lista è molto significativa, anche la percentuale dovrebbe alzarsi”. La complessità quindi riguarda l’idoneità delle persone in lista. “Va rivista il livello di gravità o la percentuale. Oggi le liste – che sono rimaste a livello provinciale – sono difficoltose da gestire: raramente hai persone selezionabili per essere avviate al lavoro. Molti



Luana Grilli

che ho assunto, infatti, per almeno i primi due anni sarebbero stati da tirocinio”. Un altro punto sul quale Luana Grilli, Presidente de Il Mandorlo, vorrebbe un cambiamento riguarda il disallineamento temporale tra la durata della commessa e del contratto di assunzione. “Con la nuova normativa, dopo un anno di contratto di lavoro, questo si trasforma a tempo indeterminato se non si può prevedere una causale specifica. Ma quando le commesse si concludono – e a volte capita – la persona assunta resta in carico alla cooperativa. Per questo bisognerebbe vincolare il contratto di assunzione della persona disabile alla durata della commessa. Dovrebbe restare una scelta della cooperativa insieme alla persona disabile quando passare a tempo indeterminato proprio come in ogni percorso di inserimento lavorativo valido. La proroga del contratto poi è sui due anni: penso che dovrebbe essere abbassata ad un anno”. Per quale motivo? “Le aziende non scelgono ma si sentono obbligate a fare contratti lunghi e la libertà tra contraenti è alla base di un rapporto fiduciario anche di natura commerciale: rischia di perdersi il grande valore di opportunità che le cooperative sociali sono per le aziende profit con questo strumento”.

Sono invece dieci gli inserimenti, per complessive otto convenzioni, quelle attivati dalla **Cooperativa In Opera**, come ricorda il **Responsabile Commerciale Davide Zamagni**. I numeri sono abbastanza stabili anche rispetto al passato: “Qualche anno fa il trend è stato in crescita, ma a causa del recente cambiamento normativo attualmente siamo un po’ fermi”. La

Legge Regionale 17 rimane comunque, secondo Zamagni, uno strumento importante: “Quando era nato infatti aveva avuto un grande successo, perché consentiva di inserire, nelle aziende che ne avevano l’obbligo, persone svantaggiate senza che queste fossero ‘costrette’ ad assumerle direttamente, ma tramite una cooperativa. Oltre al valore dell’inserimento lavorativo in sé, questo incontro tra cooperativa sociale e aziende profit ha spinto le coop a professionalizzarsi, migliorando performance, strutture, qualità.

L’azienda infatti chiede, alla cooperativa come a qualsiasi altro fornitore, che il lavoro venga svolto nel migliore dei modi possibili. Per questo la nostra competenza è dovuta crescere ed è stato senz’altro un passaggio molto importante”. Rispetto alla nuova convenzione quadro, era meglio prima o adesso? “Secondo me il problema non è il livello provinciale o regionale; il vero nodo è che hanno stretto talmente tanto i ‘cordoni’ sugli inserimenti che oggi non si riesce a inserire nessuno, per cui è praticamente svuotata la funzione di questa legge.

Per inserire un disabile psichico, infatti, occorre un ambiente più protetto, con una ‘rete’ attorno. È più facile inserire un disabile fisico, perché in certi servizi lavorativi la sua disabilità potrebbe quasi non percepirsi”. La Legge quindi sarebbe da migliorare, “riportandola ai criteri precedenti. Se l’obiettivo di questa legge è quello di inserire gli svantaggiati, prima potevamo inserire sia disabili fisici che psichici e riuscivamo a garantire un servizio di qualità al cliente. Il cliente infatti risolve un problema e ha un servizio svolto opportunamente; altrimenti, a come stanno le cose oggi, non dobbiamo nascondere il fatto



Davide Zamagni

che l'inserimento di un disabile psichico sia davvero più complesso e rischia di fermare tutta la macchina della Legge Regionale 17.”

Diciannove inserimenti, quattordici convenzioni attivate grazie alla Legge Regionale 17: sono i numeri della **Cooperativa Romagna Servizi**, impegnata soprattutto nel settore del cleaning, che ci sono stati documentati dal Presidente, **Massimo Pierotti**. Convenzioni che continuano ad aumentare: “Il trend è positivo – racconta Pierotti – perché questo strumento normativo all'inizio non era molto conosciuto dalle imprese, adesso lo stanno apprezzando. Sia noi che i nostri clienti lo riteniamo un valido strumento: loro per ottemperare alle quote disabili e, nel nostro caso, per dare opportunità di lavoro a tante persone che difficilmente riuscirebbero a collocarsi lavorativamente”. Una persona con disabilità, come spiega il Presidente di Romagna Servizi, fa fatica a proporsi da solo e, da parte dell'azienda, può anche esserci un certo pregiudizio: “Se invece è la cooperativa sociale a farsene carico, allora verrà inserito nel mondo del lavoro più facilmente. Le cooperative sociali identificano la giusta figura per ogni ruolo, andando a fare una attenta e scrupolosa selezione, per trovare la persona più idonea per quella specifica mansione. Per questo possiamo dire che spesso un disabile vale tanto quanto un normodotato, perché l'efficienza sul lavoro, per quella data mansione, è la medesima”. Con il passaggio ad un'unica Agenzia Regionale, per Pierotti la situazione ora è senz'altro migliore e più omogenea. “Oggi inoltre non c'è più il tetto fisso di percentuale

la giusta figura per ogni ruolo, andando a fare una attenta e scrupolosa selezione, per trovare la persona più idonea per quella specifica mansione. Per questo possiamo dire che spesso un disabile vale tanto quanto un normodotato, perché l'efficienza sul lavoro, per quella data mansione, è la medesima”. Con il passaggio ad un'unica Agenzia Regionale, per Pierotti la situazione ora è senz'altro migliore e più omogenea. “Oggi inoltre non c'è più il tetto fisso di percentuale

sulla disabilità fisica; una volta riconosciuta e certificata la disabilità con la Legge 104, il disabile appartiene a quella categoria e viene veicolato in quella convenzione. Secondo me questo cambiamento normativo ha dato più opportunità di lavoro alle persone con disabilità”. Spunti per il miglioramento ce ne sono. “In tema di disabilità – conclude Pierotti, Presidente Cooperativa Romagna Servizi – sarebbe importante se si potesse allargare la Legge Regionale 17 anche alle persone la cui disabilità sia stata riconosciuta e certificata, anche non rientranti nella L. 104, per aumentare le possibilità di ricollocamento”.

New Horizon, infine, ha attualmente sette convenzioni attive con sette inserimenti di persone disabili, impegnati in servizi di pulizie, confezionamento e amministrativi. Per il passaggio da Provincia a Regione, sottolinea **Carlo Urbinati, Presidente della Cooperativa**, non ci sono stati grandi cambiamenti: “L'unico previsto era che la convenzione fosse di 40 ore, anziché 21; su questo poi il mondo cooperativo si è attivato e la Regione ha accettato la variazione, riportando

la convenzione al minimo di 21 ore”. Un'altra novità era che le convenzioni erano diverse da territorio a territorio. “Gli invalidi psichici, a livello della provincia di Rimini, prima dovevano avere il 46%, mentre gli invalidi fisici dovevano avere almeno il 75%. Oggi si è uniformata: per gli psichici la percentuale è rimasta invariata, mentre gli invalidi fisici devono avere la 104”. Un passaggio comunque positivo? Per Urbinati sì: “La ritengo una buona legge, perché dà la possibilità di inserire realmente disabili nel mondo del lavoro e ha dato la possibilità alle imprese di assumere persone difficilmente collocabili”.



Carlo Urbinati

Inaugurato a Cervia un centro residenziale per diversamente abili

Una giornata importante per la Cooperativa Lo Stelo, aderente al CSR, e per la città di Cervia.

Giovedì 27 giugno 2019 la Cooperativa ha inaugurato un centro residenziale per persone diversamente abili, ristrutturato con fondi intercettati da un apposito bando regionale. Si tratta di un appartamento supportato di sperimentazione abitativa, finalizzato all'acquisizione di competenze da parte degli ospiti, spendibili quando la loro rete familiare verrà meno (nell'ottica del cosiddetto "dopo di noi", tema molto importante quando si tratta la tematica dell'handicap).

“È la realizzazione di un sogno. L'immobile – racconta **Cesare Zavatta, Presidente Lo Stelo** – apparteneva alla Cooperativa Ricreativa e Culturale Giacomo Matteotti ed è entrato nella nostra disponibilità grazie alla fusione per incorporazione di questa cooperativa con Lo Stelo. Un grande risultato raggiunto grazie ad un bel lavoro di squadra, fatto di generosità, passione e competenza: la generosità dei soci dell'**ex Cooperativa G. Matteotti**, la nostra capacità di intercettare i suddetti fondi regionali, il sostegno dell'Amministrazione Comunale e la sensibilità dimostrata dalla Regione Emilia Romagna nel mettere in campo un bando dedicato a interventi mirati alle persone più fragili, oltre all'ottimo lavoro di tutte le ditte lavoratrici coinvolte”.

Hanno partecipato all'inaugurazione l'assessore regionale **Andrea Corsini**, il Sindaco di Cervia **Massimo Medri**, gli assessori comunali **Michela Brunelli** e **Bianca Maria Manzi**, i vertici di Legacoop Romagna, oltre ai ragazzi ospitati presso il centro socio occupazionale gestito dalla Coop Lo Stelo ed i loro familiari.



ISO9000 – ISO14000: rinnovate le certificazioni di qualità

La sfida: rinnovare contemporaneamente le certificazioni di qualità, ISO9000 e ISO14000, e cercare di comunicare in modo ‘semplice’ questa complessità. La **Cooperativa New Horizon, aderente al CSR**, per affrontare questo percorso si è affidata ad un consulente, Gianluca Pozzi, e a una persona interna, Sofia Urbinati, laureanda in Ingegneria Gestionale presso l’Università di Bologna. Proprio Urbinati racconta, in questa intervista, le fasi in cui si è svolto il lavoro.

Sofia Urbinati, come sei stata coinvolta in questo progetto?

Tutto nasce dalla volontà della Cooperativa New Horizon di prendere la doppia certificazione e di trovare una figura che potesse affiancare un consulente e fare quindi un percorso di formazione riguardo le due norme ISO 9000 e ISO 14000. Carlo Urbinati, il presidente della Coop New Horizon, mi ha proposto questo percorso e, avendo sostenuto all’Università di Bologna alcuni esami inerenti, ho accettato con piacere. Grazie al mio percorso di studi ho potuto quindi avere il giusto approccio verso questi argomenti e una buona base di partenza.

Come si è svolto il lavoro?

Il lavoro non si è ancora concluso: mettere in piedi un sistema basato sulla qualità è un percorso lungo che non si conclude quando si ottiene la certificazione, bensì richiede costanza e una continua ricerca verso l’approccio comune di questi sistemi, ovvero il miglioramento continuo. Ora sono in cooperativa due volte la

settimana, anche se organizzarsi tra lavoro e studio non è stato semplice. Ho cercato sempre di sfruttare al meglio le ore con il dott. Gianluca Ponzì, il consulente coinvolto nel progetto, e apprendere quanto più possibile dai nostri incontri.

Cosa hai potuto apprendere ‘sul campo’?

Credo che questo percorso mi abbia dato la visione globale e complessiva della struttura della cooperativa New Horizon. Come sia articolata e come il flusso delle informazioni si muova all’interno della struttura. Ho appreso nel dettaglio ogni singola attività (certificata). Dalle informazioni scambiate con i vari responsabili di settore ho appreso le loro esigenze, le loro difficoltà e bisogni. Ho avuto modo di conoscere e capire le motivazioni alla base di molte delle loro scelte.

Qual è la cosa più difficile da fare quando ci si occupa di qualità?

La cosa più difficile a mio parere è cercare di



rendere la qualità, agli occhi dei responsabili di settore, uno strumento ‘semplice’ e non qualcosa di complesso o poco utile e applicabile nella realtà. È difficile far capire, in particolare, che la qualità deve essere uno strumento di aiuto e supporto, che realmente può e deve essere utilizzato per migliorare e cercare di rendere snello un sistema, in modo da renderlo più efficiente ed efficace.

In cosa consiste la doppia certificazione presa dalla New Horizon?

Le norme ISO 9001 e ISO 14001 sono norme a validità internazionale, che fanno riferimento a sistemi di gestione della qualità e dell’ambiente. Sono sistemi che implementano una struttura organizzativa che New Horizon dovrebbe adottare per orientare meglio l’azienda al raggiungimento di risultati in linea con le attese del mercato. Si parla infatti di cambiamento della struttura organizzativa, cambiamento di mentalità dei responsabili e, a cascata, di tutti i dipendenti. Quando si mette in pista un sistema qualità, lo si fa, secondo il mio punto di vista, oltre che per la certificazione in se e per sé – che porta qualche agevolazione a livello di bandi di gara e poco altro – soprattutto perché nasce la necessità di organizzare il proprio sistema in un modo ‘standard’, che agevoli il lavoro e il reperi-

mento di dati, informazioni e controlli.

E quindi?

I sistemi portano infatti soprattutto a documentare le informazioni, in modo tale da risalire ai responsabili di ogni azione e da snellire il sistema di reperimento a consuntivo di informazioni. Secondo me, New Horizon ha sì raggiunto la doppia certificazione, ma ora è soprattutto sulla strada per diventare una cooperativa ancor più organizzata, ancor più efficiente, che segue degli standard ambientali e di qualità che portano, di conseguenza, anche ad una migliore immagine ed ad una migliore reputazione.

Come valuti, alla fine, questa esperienza?

È stata bella e formativa. Ho imparato tantissime cose del lavoro e della cooperativa stessa. All’inizio ero forse un po’ spaventata, ma ora sono fiera del lavoro che stiamo facendo e soprattutto realizzata, perché già da subito i responsabili dei vari settori della cooperativa e il presidente mi hanno coinvolta, e continuano a farlo, per cercare di utilizzare gli strumenti che la qualità ha messo loro a disposizione. Questo mi fa capire che la volontà di cambiare e migliorarsi, oggi è per New Horizon un passaggio fondamentale!

Fatturato a 9 milioni di Euro e due brevetti per la lotta alla zanzara tigre

La Pieve, cooperativa sociale di Ravenna aderente al CSR Consorzio Sociale Romagnolo, ha presentato il proprio bilancio 2018, che attesta un fatturato che ha raggiunto i 9 milioni di Euro con una forza operativa garantita da 170 soci di cui 130 lavoratori con punte di 250 persone inserite nei periodi di massima operatività. La cooperativa, in particolare, è impegnata nell'assistenza alle persone con disabilità, gestendo tra le altre cose un sistema di servizi con sette centri residenziali tra socio riabilitativi, gruppi appartamento e case famiglia dedicati a giovani e adulti non in grado di risiedere in famiglia.

A questi si aggiungono otto centri diurni socio occupazionali dedicati invece a chi ha disabilità medio-gravi ed è in grado di svolgere attività occupazionali e lavorative in autonomia; un centro diurno per minori autistici; un servizio di prolungamento orario su due sedi: una per adulti medio-gravi e uno per ragazzi autistici; un servizio di Promozione al lavoro o Nucleo aziendale interno dedicato a chi ha una disabilità medio-lieve – come racconta l'articolo di RavennaToday dello scorso 24 giugno 2019 (leggi l'articolo di RavennaToday).

La cooperativa, come ricorda il presidente **Idio Baldrati**, è anche impegnata in due nuovi brevetti: macchine erogatrici di prodotti per la lotta contro la zanzara tigre, uno per distribuire granulati e uno per liquidi e oli.



FRATELLI È POSSIBILE: NUOVO DISPOSITIVO ANTISISMICO

L'esperienza della cooperativa in onda sul Tg3 regionale

L'esperienza della cooperativa sociale **Fratelli è Possibile di Santarcangelo**, associata al CSR, e il brevetto di un nuovo dispositivo antisismico, sono stati al centro di un servizio giornalistico andato in onda nel giugno 2019 sul Tg3 dell'Emilia Romagna.

Mediazione sociale e bioedilizia, tenendo sempre fermi i bisogni della persona, sono il core business della cooperativa sociale **Fratelli è Possibile**, come ricorda la giornalista Giovanna Greco, che ha realizzato il servizio tv, focalizzandosi poi sull'innovativo pannello antisismico (**Seismic Brake Panel**), applicato in una casa in costruzione a Rimini, all'interno del progetto **Legno Sinergia**, ideato dalla cooperativa per la costruzione di case in legno.

“È un pannello che non va a sovraccaricare la struttura, ma anzi al momento in cui l'onda sismica – **sintetizza Clelia Bartolomei, Architetto della cooperativa** – agisce sul fabbricato, inizia a frenarla. La composizione del dispositivo antisismico infatti è composta da una serie di lamelle imbullonate tra di loro: quando l'onda sorpassa la struttura, il pannello **Seismic Brake Panel** agisce facendo piccoli spostamenti che dissipano l'onda sismica per forza di attrito, dovuto al movimento reciproco delle lamelle”.

Per informazioni: legnosinergia@legnosinergia.it, www.legnosinergia.it



Università e cooperazione sociale: contaminazione e rinnovamento

di Emiliano Violante

La Formica nelle aule del Campus di Rimini, per una lezione sulla cooperazione sociale.

Uno scambio di esperienze da cui nascono collaborazioni e tirocini formativi. Quello con l'università è un rapporto fatto di contaminazioni che La Formica, aderente al CSR, continua a scambiare in maniera efficace già da diversi anni. Un rapporto proficuo, in cui si intrecciano relazioni, esperienze, idee e dove possono nascere nuove collaborazioni, che rendono più forte sia il mondo cooperativo che quello universitario.

[...] Sono già diversi gli studenti che hanno preso La Formica come caso di studio, in alcuni casi, portandola anche come discussione per una tesi di Laurea. È proprio in questa direzione che s'inserisce il proficuo parallelismo fra il mondo accademico universitario e la cooperazione sociale riminese, una direzione confermata anche da questa nuova collaborazione, richiesta dal Campus di Rimini dell'Università di Bologna a Pietro Borghini, **chiamato in aula il 2 maggio 2019**, per raccontare agli studenti del corso di laurea magistrale in 'Progettazione gestione dell'intervento educativo nel disagio sociale', le funzioni e l'organizzazione imprenditoriale di una cooperativa sociale.

Borghini era stato invitato dalla professoressa **Greta Mazzetti**, docente del corso di laurea in 'Psicologia del lavoro e delle organizzazioni', insieme al professor Bruno Riccio del corso di 'Antropologia dei processi migratori', per introdurre agli studenti il tema attualissimo e trasversale che, nell'ambito dell'economia del no-profit, affronta gli aspetti organizzativi delle imprese e la struttura gestionale di una cooperativa sociale. La formazione di un'impresa cooperativa, la struttura dirigenziale, la formazione degli organi di governo, la selezione e l'assunzione del personale, la macchina organizzativa dei servizi, ma anche la difficile gestione del personale legata agli aspetti sociali. Sono stati questi gli argomenti affrontati in aula, con professionalità ed esperienza, dal Presidente de 'La Formica', che ha saputo catturare l'attenzione degli studenti presenti, trasformando una lezione didattica in un partecipato momento di confronto.

“Non si è trattata di una lezione ordinaria – **precisa Pietro Borghini** – ma di qualcosa che riguarda anche il futuro dei ragazzi. Ho visto un grande interesse da parte loro nei confronti di un settore che, nonostante la crisi di questi anni, ha continuato a crescere, dimostrando di essere un esempio di sana e genuina imprenditorialità, con il suo fatturato che, in Emilia-Romagna

supera i due miliardi di euro e con i suoi servizi, rivolti prevalentemente alle fasce più deboli. Questi dati – conclude il Presidente – presentati a Bologna nel Rapporto 2018, riportano una situazione che, anche a Rimini, disegna un quadro molto importante, a cui gli studenti è naturale che guardino con grande interesse”.

Sono infatti 95 le Cooperative Sociali a Rimini che hanno un totale di 3.200 addetti per un fatturato di quasi 170 milioni di euro. Un settore di cui si interessa naturalmente tutto il modo accademico, tenuto d’occhio anche da tanti studenti, come un possibile e concreto sbocco lavorativo. Com’è accaduto anche a Giulia, giovane laureata in scienze ambientali, che per inserirsi nel mondo del lavoro, ha trovato nella cooperativa La Formica, la possibilità di fare un tirocinio formativo. **Un’occasione nata proprio attraverso il portale dei tirocini di Unibo**, nel quale la giovane laureata ha inserito la propria candidatura, riuscendo ad ottenere un colloquio con i dirigenti de ‘La Formica’ che l’hanno selezionata per uno stage di sei mesi. [...]

Una crescita capace di dire qualcosa anche sugli aspetti organizzativi e gestionali delle imprese profit, di cui abbiamo voluto parlato con la professoressa Greta Mazzetti. **Come è avvenuto il**

contatto con Borghini per il coinvolgimento in questo progetto ed in quale percorso formativo è stato inserito ?

Il corso di laurea magistrale in ‘Progettazione gestione dell’intervento educativo nel disagio sociale’ intende mantenere questo dialogo con

il territorio, quindi favorire da parte dei ragazzi esperienze in contesti concreti sia una volta usciti come laureati che durante il percorso di studi. È stato proprio questo dialogo, con un ente del territorio particolarmente dedicato alle attività al centro del percorso di carriera di questi ragazzi, che ci è sembrato importante, da portare avanti con un testimone diretto, che da tanti anni affronta queste tematiche. [...]

Che tipo di interesse avete riscontrato tra i ragazzi sia in riferimento agli elementi teorici affrontati in aula che rispetto al caso di studio concreto rappresentato?

Sicuramente molto attenti. Parte di loro opera già in contesti della cooperazione sociale, anche se in territori diversi e con utenze diversificate. In un certo senso hanno avuto modo di allinearsi, ed arrivare ad avere una base comune di conoscenza tra chi già vive in termini di esperienza lavorativa e chi ancora non lo fa, rispetto a quelli che sono poi i meccanismi delle cooperative sociali.

Greta Mazzetti



Nasce l'aula studi di informatica della Comunità Terapeutica di Vallecchio

Dieci personal computer donati dal gruppo SGR che diventeranno, opportunamente messi in rete tra loro, la prima aula studi di informatica della Comunità Terapeutica e del Centro Osservazione e diagnosi di Vallecchio.

Il cospicuo dono è stato consegnato nei giorni scorsi dall'ingegner Bruno Tani, amministratore delegato di Sgr, a Cristian Tamagnini, il presidente della Cooperativa Sociale Cento Fiori di Rimini.

«La nostra azienda è sempre attenta al sociale e quando può aiuta le organizzazioni e le associazioni che sono attive in maniera efficace – **ha detto Bruno Tani, durante l'incontro tra le due realtà** – Conosciamo la Cento Fiori dalla sua nascita, e il suo fondatore Werther Mussoni. Abbiamo sempre seguito le sue attività e abbiamo periodicamente usufruito dei servizi della Cento fiori che peraltro sono molto ben fatti. E che si avvia ormai verso i 40 anni».



«Siamo grati per questo importante aiuto a SGR, che si conferma come un'azienda dalla forte responsabilità sociale. La donazione di PC ci permette di continuare

sulla strada dell'innovazione nella nostra attività in Comunità Terapeutica e nel Centro di Osservazione e diagnosi a Vallecchio – **sottolinea Cristian Tamagnini, presidente della Cento Fiori** – Aggiungeremo infatti tasselli di formazione informatica ai nostri programmi terapeutici, che già si connotano con peculiarità quali le terapie per coppie, i moduli per le dipendenze da cocaina e i tempi ridotti di permanenza in struttura, da sempre uno dei nostri obiettivi. L'aula studi di informatica ci permetterà di allargare gli orizzonti professionali dei nostri ospiti, una volta dimessi dalle nostre strutture».

I dieci pc, tutti revisionati dall'area IT del gruppo multiservizi riminese, sono ora nella comunità di Vallecchio, dove sarà installato in ciascuno il sistema operativo linux nella distribuzione Xubuntu, una delle versioni più leggere e adatte anche ai computer meno aggiornati tecnologicamente, ma non per questo meno accessoriati come software. «Abbiamo fatto una scelta di cultura informatica – **dice Enrico Rotelli, responsabile Comunicazione della cooperativa Cento Fiori e ideatore del progetto** – sposando il software libero e valorizzando chi mette le proprie competenze a disposizione della collettività, in un'ottica di collaborazione. Il gesto di Sgr va in questa direzione, noi proseguiamo chiedendo il coinvolgimento dell'associazionismo che gravita intorno al mondo linux. Intanto stiamo partendo con i corsi di informatica di base e poi... chissà».

Noi puliamo.....



Servizi di pulizia:

UFFICI
APPARTAMENTI
NEGOZI
CAPANNONI INDUSTRIALI...

Ci occupiamo anche di:
igiene ambientale, parcheggi,
gestione mense e
accompagnamento scolastico,
custodia cimiteri, assemblaggi e
imbustazioni.

**COOPERATIVA
SOCIALE
CCILS**
O.N.L.U.S.

Sede legale:
Via Saltarelli, 102 - Cesenatico
Tel 0547 83098 Fax 0547 672890
Sito web: www.ccils.it
Mail: segreteria@ccils.it

...voi fate shopping!!!



Nei laboratori protetti
potete acquistare:

- »» ARTICOLI SOLIDALI
- »» BORSE, ZAINI E GADGETS
IN MATERIALE RICICLATO
- »» BOMBONIERE FATTE A MANO
- »» STROFINACCI

Unità locale:
Via Del Lavoro 6/E - Bellaria Igea Marina
Tel e Fax 0541 340072