



Fondo Sociale Europeo 2014-2020 “Tu, al centro dei nostri obiettivi”

“Servizi di accompagnamento al lavoro per persone disabili e soggetti vulnerabili”

finanziato dalla Regione Toscana

**“Costruire Reti Integrate di Servizio di Accompagnamento al Lavoro
Inclusivo per Disabilitare le Inoccupabilità” C.R.I.S.A.L.I.D.I 2**

Indagine conoscitiva realizzata da CNA Servizi Formazione Soc. Cons. a r.l.

Premessa e contesto di sviluppo dell'indagine

Il progetto CRISALIDI 2 è la naturale evoluzione del progetto CRISALIDI 1 nell'ambito del quale sono state sperimentate varie azioni a cura del partner CNA Servizi Formazione anche col supporto dell'apparato della rete CNA Territoriale di Livorno.

Il progetto prevede un'azione integrata di sensibilizzazione del mondo imprenditoriale, un'indagine e l'attività di matching/scouting.

In particolare l'indagine è stata realizzata fra gli associati CNA a seguito di varie azioni di comunicazione anche mediante la creazione di un sito web dedicato al progetto e la produzione di due video tesi ad illustrare l'esperienza maturata in CRISALIDI 1 con lo scopo di far capire agli interlocutori la valenza e qualità delle attività svolte che si andranno a realizzare.

Superare, infatti, il paradigma assistenzialistico per i soggetti disabili ma con potenzialità lavorative e orientarli verso un processo di maturazione della personalità professionale, è possibile se si amplia il panorama dell'osservazione ed analisi dei fenomeni al mondo delle imprese che sono attori cruciali dei percorsi di inserimento e che in molti casi hanno bisogno di essere informate, sensibilizzate, ascoltate e guidate ad esprimere le loro capacità di accoglienza e i più diretti fabbisogni occupazionali e lavorativi; l'azione di scouting mette in moto quei meccanismi virtuosi dove è facilitata la maturazione del soggetto ospitato ed insieme anche la maturazione del soggetto ospitante.

Di fatto le azioni che prevedono la promozione di processi di dialogo con Associazioni e Istituzioni, finalizzate ad una migliore gestione all'interno delle aziende delle persone con disabilità e con patologie psichiatriche passano necessariamente per un'azione di ricerca, informazione, analisi dei fabbisogni e progettazione congiunta tali da superare i meccanismi del processo di incontro domanda offerta limitando le approssimazioni e massimizzando invece i punti di incontro e gli elementi di efficacia.

In questo contesto l'azione preliminare di informazione e sensibilizzazione e quindi quella di indagine e contatto con le imprese mirano a creare condizioni positive per l'interscambio e nuove conoscenze reciproche tra organizzatori e imprese favorendo opportunità di ingresso dei beneficiari nelle realtà imprenditorie mediante tirocini.

La forte presenza di soggetti sul territorio livornese che intrattengono rapporti sistematici con i Servizi sociali e le Cooperative sociali disposti ad accogliere soggetti disabili in tirocinio anche in carenza di reali opportunità di occupabilità, esprime una vocazione solidaristica rilevante che fa onore alla grande capacità di dialogo tra Enti, associazionismo, cooperativismo e mondo imprenditoriale; questo impianto rende piuttosto agevole l'attività di inserimento e la reiterazione presso gli stessi ospitanti di diversi soggetti con disabilità.

Se tuttavia vi è un target di utenza potenzialmente volto alla "occupabilità" si rende necessario effettuare uno sforzo ulteriore affinché accanto ai percorsi di inserimento tesi alla maturazione di capacità di relazione, si sviluppino quei percorsi mirati alla maturazione di capacità professionali e vengano pertanto pensati, progettati e accompagnati ponendo una particolare attenzione non solo ai soggetti disabili ma anche alle imprese ospitanti.

Pertanto le azioni di sistema volte alle persone e indirizzate al processo di occupabilità devono essere sviluppate contestualmente e prevedere, nell'ambito dell'azione di matching, lo sviluppo di un'analisi del contesto economico imprenditoriale che esprima sia partecipazione alle azioni progettuali (ampliamento platea dei soggetti ospitanti) ma anche indirizzo per conseguire l'obiettivo della occupabilità.

Pur riconoscendo che gli sforzi maggiori debbano essere rivolti alle persone è altrettanto vero che un processo di sensibilizzazione e informazione tra gli operatori economici e una maggiore conoscenza dei fabbisogni delle imprese e del mercato del lavoro contribuisce a conseguire l'obiettivo della "occupabilità" e quindi, in prospettiva, della effettiva occupazione.

In questo contesto la presenza nel partenariato di progetto di CNA Servizi Formazione (di diretta emanazione di CNA associazione territoriale di Livorno) rappresenta l'opportunità per il progetto di poter ascoltare e valutare la voce delle imprese e poter quindi instaurare con esse un dialogo volto all'avvicinamento col mondo della disabilità oltre le percezioni, gli stigmi e i pregiudizi.

Necessario infine evidenziare che il periodo storico entro il quale si è sviluppata l'indagine è caratterizzato da molteplici fattori di criticità; rispetto ai risultati emersi nel progetto CRSALIDI 1 minori sono state le risposte delle imprese, minori le disponibilità ad approfondire i temi della disabilità nel contesto lavorativo e i segni di apertura alle attività di tirocinio. La crisi pandemica Covid 19 ha influito pesantemente sulle imprese, le loro priorità, i livelli di produzione e l'occupazione. Laddove i livelli

produttivi e di vendita sono stati ridimensionati e si sono innestate riduzioni delle attività con ricorso alla cassa integrazione, il clima imprenditoriale è cambiato e si sono necessariamente rimodulati i criteri decisionali. Il *leit motiv* è “resistere” ed “ottimizzare” su ogni elemento dell’organizzazione aziendale per cercare di recuperare le performance e operare in una prospettiva di una ripresa. Si rileva tra l’altro, come evidenziato anche dal Centro Studi di CNA nazionale, che l’attuale situazione occupazionale è “artificiale” e pare tenere rispetto al 2020 ma soltanto perché i licenziamenti sono frenati dai provvedimenti governativi: cassa integrazione guadagni e divieto di licenziamento. Continuano invece a ridursi le assunzioni, reale indice dello stato di salute economica e quelle fatte sono in larga parte con contratti a termine e part time. E in Italia diventa sempre più diffuso il timore di una bomba lavoro a scoppio ritardato, in coincidenza con il venir meno del divieto di licenziamento.

E’ questo il contesto entro il quale è stata svolta l’indagine e sono da valutarsi i risultati che saranno oggetto di approfondimento da parte dei partner deputati all’effettivo matching/scouting finalizzato agli inserimenti.

L’ambito di indagine

Il progetto Crisalidi 2 ha come territorio di riferimento quello di Livorno e Collesalveti.

Come noto, l’economia di questo ambito ha come sua massima espressione l’attività portuale e tutto l’indotto che ne consegue in termini logistici, dalla movimentazione di merci e passeggeri, alle aziende di carpenteria meccanica e navale, la costruzione, riparazione e refitting di imbarcazioni, gli approvvigionamenti ed i servizi connessi alla navigazione. Ancora poco rilevante il turismo, tranne quello di passaggio tramite il porto, diretto alle città d’arte della Toscana o verso le isole maggiori.

In calo i volumi della raffineria Eni, mentre sono ormai scomparse o in drastico calo le grandi presenze produttive connesse all’automotive.

A parte il porto, Livorno, ed il suo interland rappresentato dalla piana di Collesalveti, non ha una sua peculiarità produttiva e non ha quindi sviluppato distretti industriali/artigianali, come è invece proprio di altri territori della Toscana. Ne consegue che la quasi totalità delle piccole e medie imprese locali di produzione sono “contoterziste”, producendo o rifinando semilavorati destinati altrove.

Il restante delle imprese appartiene ai servizi, siano essi rivolti alle imprese od ai privati, ed al commercio, con una larga fascia nel settore food.

Cna nella provincia di Livorno associa circa 1650 imprese. Ogni impresa può essere costituita dal singolo imprenditore o da società con i relativi soci imprenditori.

L'Associazione risulta essere fra le più diffuse sul territorio livornese, con 8 sedi in totale: 2 sedi a Livorno, 1 a Collesalveti, 1 a Rosignano, 1 a Cecina 1 a Venturina, 1 a Piombino e 1 a Portoferraio.

Il territorio risulta diviso sindacalmente in quattro zone:

- Livorno/Collesalveti
- Bassa Val di Cecina
- Val di Cornia
- Isola d'Elba

Nelle sedi vengono erogate tutte le consulenze e prestazioni di supporto alle imprese, ma sono operativi anche servizi dedicati alla cittadinanza attraverso il CAF ed il Patronato.

Ogni zona ha propri organismi dirigenti (Presidente, e Presidenza) che le permettono di essere indipendenti le une dalle altre, ma allo stesso tempo unite nella gestione generale da un disegno politico/economico univoco, volto questo al raggiungimento degli obiettivi di carattere generale voluti da Cna.

Per dare maggiore incisività all'azione di supporto sindacale, Cna ha articolato la rappresentanza in Unioni, a loro volta suddivise in Mestieri, così da specializzare servizi e informazioni nei molti settori in cui opera l'artigianato e più in generale tutta la piccola e media impresa cui Cna si rivolge.

Le Unioni, 10 in totale, insieme alle Cna Comunali, rappresentano il luogo di discussione ed approfondimento delle tematiche e problematiche di diretto interesse delle aziende.

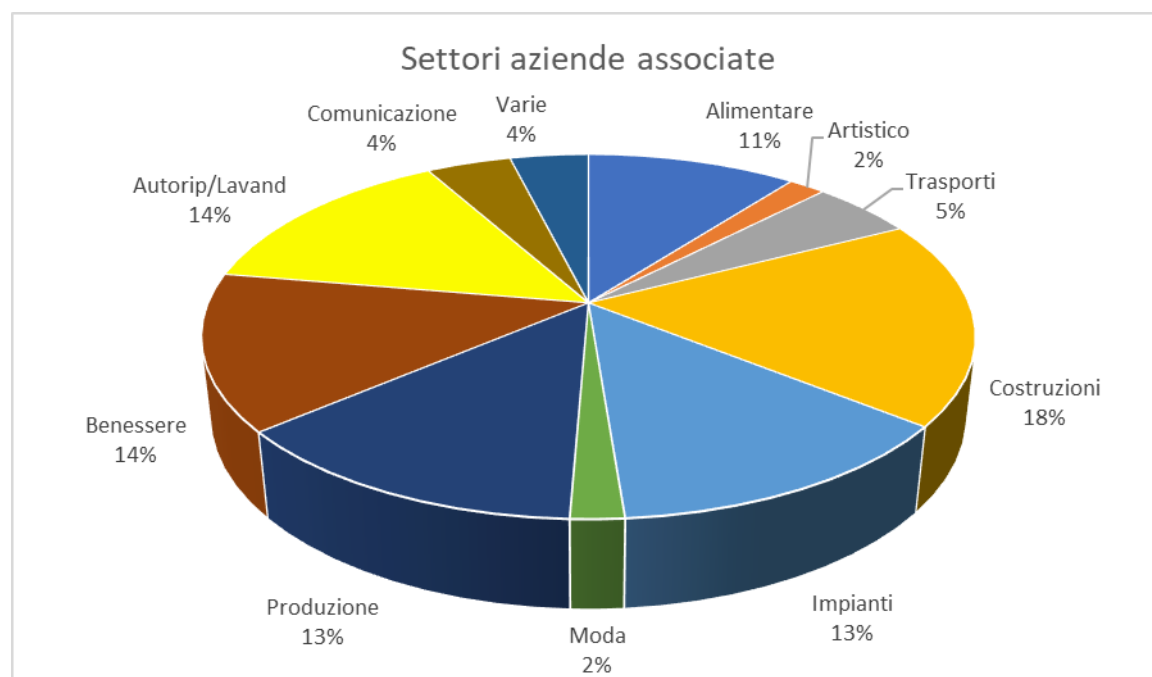
Rappresentano la diretta espressione della possibilità delle imprese di partecipare attivamente alla vita associativa, attraverso il canale del proprio settore di appartenenza.

Ogni Unione, ed i relativi Mestieri, è seguita da un coordinatore sindacale che si preoccupa di ascoltare ed informare le aziende appartenenti, supportandone anche l'organizzazione di progetti, iniziative pubbliche, campagne di sensibilizzazione, informazione e formazione e a creare rapporti con le Istituzioni Locali e Nazionali.

Di seguito la ripartizione delle aziende associate per Unione e per zona.

	Livorno/Colles.	Val di Cecina	Val di Cornia	Isola d'Elba	totale
Alimentare	71	30	41	29	171
Artistico	12	9	2	7	30
Trasporti	46	16	15	7	84
Costruzioni	109	60	58	72	299
Impianti	84	54	45	30	213
Moda	15	6	4	6	31
Produzione	96	56	31	32	215
Benessere	95	59	54	19	227
Autorip/Lavand	98	71	39	24	232
Comunicazione	43	14	6	6	69
Varie	41	4	8	11	64
	710	379	303	243	1635

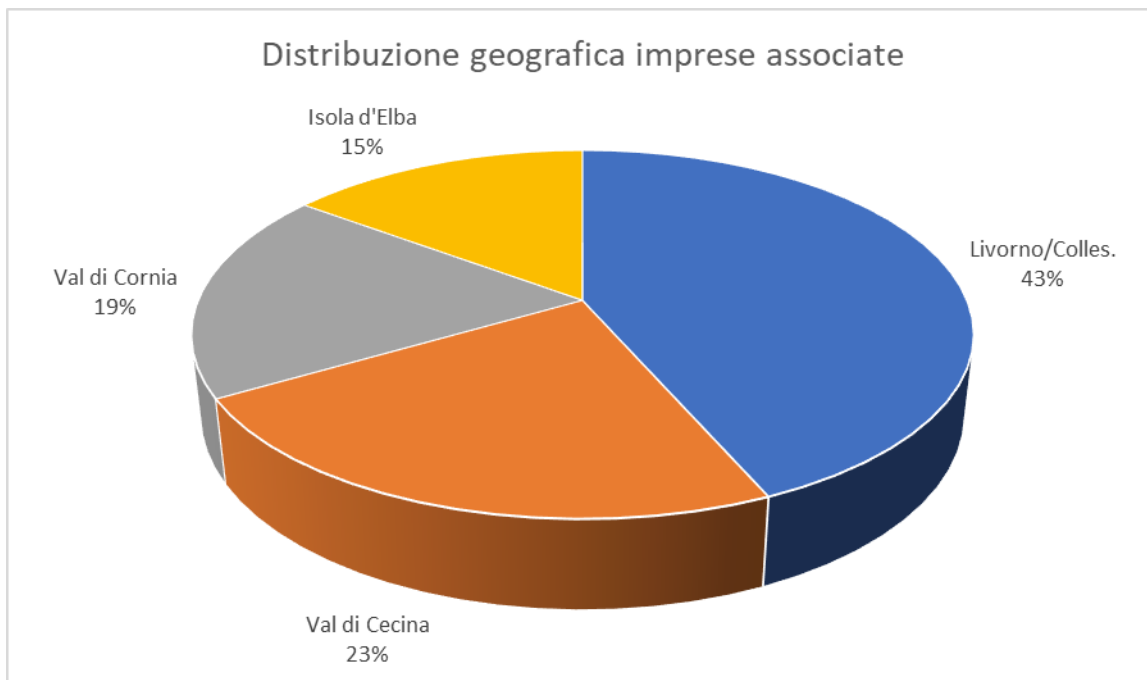
Nel grafico successivo è riportata la rappresentazione della ripartizione delle imprese per Unione:



I settori Costruzioni (edilizia civile ed industriale, costruzione strade e infrastrutture) ed Installazioni Impianti (elettrici, idraulici, termici, ascensori, sicurezza), rappresentano nel loro insieme il 31% del totale ed il secondo è strettamente legato al primo; l'edilizia ha avuto negli ultimi anni un brusco stop, che solo recentemente è stato controvertito dall'adozione di bonus e superbonus. Gli altri settori maggiormente rappresentativi sono quelli del Benessere (acconciatura, estetica, tatuaggi, odontotecnica, ottica, sanità), i Servizi alla Comunità (officine meccatroniche, carrozzerie lavanderie), la

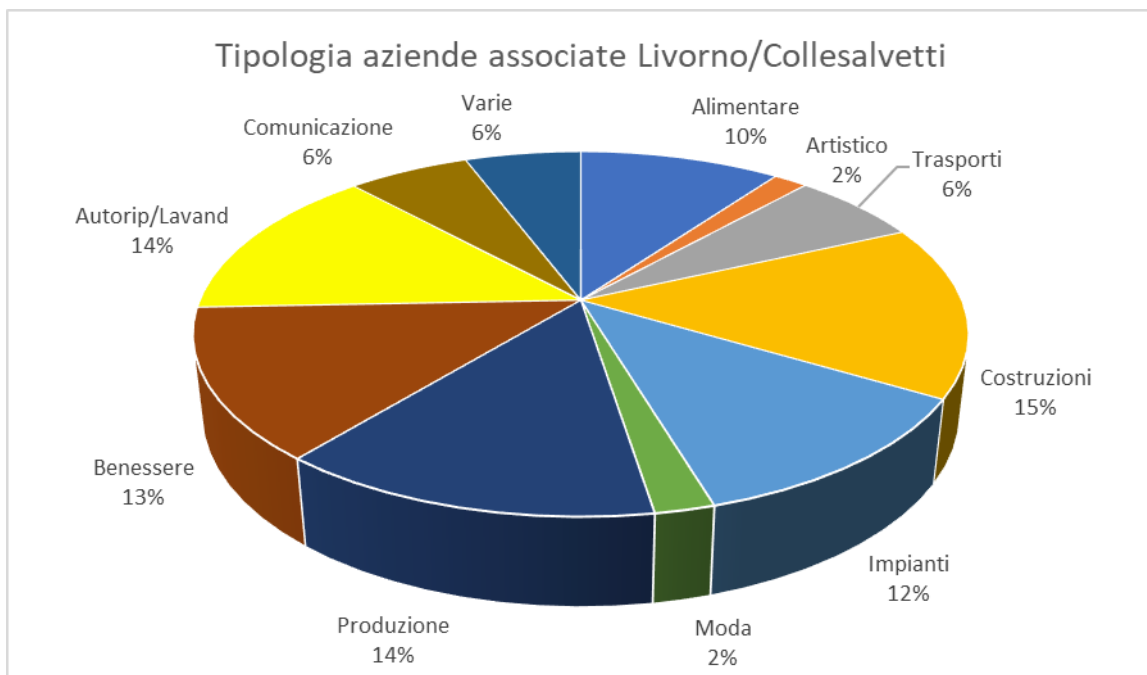
Produzione (metalmeccanica, legno, infissi, nautica) e l'Alimentare (panifici, pasticcerie, pasta fresca, pizzerie, gelaterie, trasformazione alimentare).

Questa invece la ripartizione degli associati nelle quattro zone sindacali



Dal grafico si evince come la zona di Livorno/Collesalveti conti la maggioranza relativa delle imprese.

Le 710 imprese associate da Cna nella zona di Livorno/Collesalveti sono così suddivise nei vari settori:

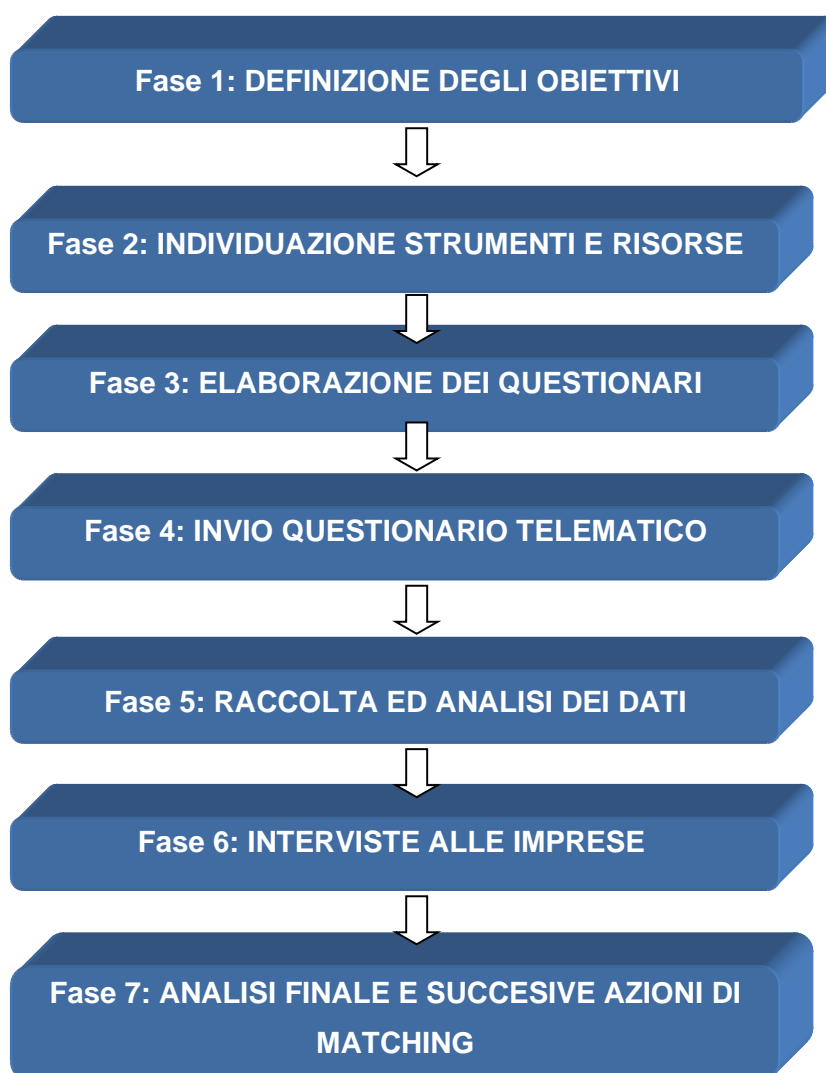


Dato l'obiettivo principale del progetto, che prevede l'inserimento in tirocinio in aziende locali, ed essendo tale possibilità preclusa alle aziende senza dipendenti, il campione delle aziende oggetto di indagine è stato ristretto alle imprese associate con dipendenti. Una ulteriore riduzione del campione è stata determinata dai settori di attività delle imprese, escludendo quelle con tipologie di lavorazioni potenzialmente pericolose per il tirocinante.

Metodologia, strumenti e risultati dell'indagine

L'azione di CNA Servizi Formazione per arrivare alla realizzazione dell'indagine si è sviluppata secondo le seguenti fasi/azioni:

1. Definizione degli obiettivi
2. Individuazione degli strumenti
3. Elaborazione dei questionari
4. Invio questionario telematico
5. Raccolta ed analisi dei dati
6. Interviste alle imprese
7. Analisi finale e successive azioni di matching



Fase 1. Individuazione degli obiettivi dell'indagine

Gli obiettivi dell'indagine si sono sostanziati nelle attività di:

- **Sensibilizzazione degli imprenditori** alla tematica della disabilità.
- **Informazione delle imprese** sulle opportunità di avvicinamento al mondo della disabilità.
- **Individuazione di aziende** disponibili ad approfondire l'opportunità di realizzare percorsi di inserimento in tirocinio di soggetti con disabilità.

Fase 2. Individuazione degli strumenti e delle risorse

Ai fini della **sensibilizzazione ed informazione** il sistema CNA è stata data ampia risonanza al Progetto CRISALIDI 2 in raccordo con le politiche di diffusione definite nel partenariato.

L'azione comunicativa ha previsto:

- la realizzazione del sito internet www.progettocrisalidi.livorno.it
- la diffusione di informazioni e contenuti sui social
- la realizzazione di mailing.

Fra gli strumenti usati sono previsti contenuti video appositamente prodotti in vari formati in base all'utilizzo sui diversi mezzi di comunicazione. I primi video che è stato condiviso col capofila di produrre hanno avuto come oggetto le esperienze maturate nella prima edizione del progetto Crisalidi 1, sempre affrontando l'argomento intervistando sia gli operatori, che l'impresa ospitante e le persone inserite in tirocinio.

Questa fase di informazione è stata essenziale per poter dare riferimenti concreti sui contenuti del progetto anche alle aziende destinatarie dell'indagine.

Attraverso un confronto con gli operatori e con il capofila del progetto, sono state raccolte tutte le informazioni ritenute utili sui partner affinché tramite il sito il visitatore potesse comprendere a pieno la portata del partenariato e le peculiarità dei partner. Poiché i visitatori ideali del sito sono, oltre alle istituzioni, anche le imprese, si è reso necessario pensare ad un approccio pragmatico e trasparente ai temi del progetto Crisalidi 2.

Memori dei dubbi e i timori che le imprese hanno manifestato nel progetto Crisalidi 1 nel valutare l'opportunità o meno di accogliere in stage persone svantaggiate o con disabilità, si è agito con determinazione sull'informazione facendo emergere quelle notizie e vantaggi riservati a chi partecipa al progetto e valuta un inserimento lavorativo di un soggetto disabile o vulnerabile.

Ai fini della **consultazione delle imprese** la metodologia di somministrazione del questionario prescelta è stata quella della posta elettronica, con compilazione direttamente on-line delle risposte.

Infatti, rispetto alle più tradizionali forme di somministrazione come quella postale cartacea, quella personale o quella telefonica, questo metodo garantisce la possibilità di ottimizzare i costi di gestione, identificare come destinatari una molteplicità di aziende, offrire una veloce diffusione del questionario, una minor invadenza nell'attività lavorativa dei destinatari, consentendo la compilazione nei momenti più opportuni, immediata acquisizione su database delle risposte senza necessità di data entry successivi.

A tal scopo è stata utilizzata una piattaforma ormai generalmente diffusa come la suite di Google, ed in particolare l'estensione Google Moduli, ed il software Smshosting per la gestione degli invii multipli di email.

La combinazione di queste due piattaforme consente la redazione on-line del questionario con personalizzazione dello stesso, l'importazione di indirizzi mail, una efficace programmazione degli invii dei questionari, una immediata e costante analisi dei tassi di risposta dei destinatari, con la possibilità di successivi invii di mail di *reminder* a coloro che non hanno ancora risposto, ed offre una serie di strumenti di analisi matematiche e grafiche dei risultati; in più garantisce la possibilità di estrazione dei dati in diversi formati, per successive rielaborazioni da parte di altri sistemi.

Fase 3. Elaborazione del questionario

Nella redazione del questionario è stato prioritario scegliere la semplicità e l'immediatezza nel rispondere alle domande limitando allo stretto indispensabile le risposte aperte.

La redazione delle domande è stata condivisa dal partenariato.

Si è scelto di impiegare un questionario a risposte prevalentemente chiuse per l'indagine on line (**vedi Appendice 1**).

Grazie a questa piattaforma, nell'impostazione del questionario è possibile:

- Consentire l'uscita dal questionario senza ultimazione dello stesso (le risposte date sino a quel momento vengono comunque memorizzate nel database)
- consentire o meno all'utente di correggere le risposte date prima della chiusura del questionario
- inserire campi testo per commenti o domande
- rendere anonimo il questionario
- inserire loghi di personalizzazione
- inserire pagina di presentazione delle finalità del questionario
- inserire lo stato di avanzamento nelle risposte

Ai fini di un'ottimale costruzione del questionario è stato importante rilevare gli orientamenti aziendali che evidenziassero fattori che toccano sia la sfera socio-culturale che organizzativa al fine di comprendere le potenzialità di inserimento, le barriere culturali ed organizzative, il livello di conoscenza della tematica "disabilità"; ovvero:

- se l'impresa ha mai accolto disabili e le peculiarità della scelta
- se l'imprenditore intervistato conosce altre imprese che hanno inserito persone disabili
- se si ritiene che il mondo delle imprese debba contribuire all'inserimento di persone disabili in un'ottica di solidarietà
- se ci sono problematiche organizzative che ostacolano l'inserimento di disabili (a questo quesito si aggancia una pluralità di risposte possibili incluse quelle attinenti ai pregiudizi culturali)
- se si desidera avere maggiori informazioni sul mondo della disabilità perché si ritiene che ci siano pregiudizi e scarsa informazione che ostacola un approccio corretto e una corretta valutazione.
- se si è disponibili ad essere intervistati in azienda da operatori di settore ai fini di ampliare le conoscenze sul mondo delle disabilità dal punto di vista sociale, medico, lavorativo, organizzativo.

Fase 4. Invio del questionario telematico

Il questionario telematico è stato mandato a 593 aziende al fine di non limitare le possibilità di coinvolgimento anche ad aziende micro che potevano avere la motivazione e la volontà per dare un contributo all'indagine.

Sulla mail di invio compariva il link su cui cliccare per avviare la compilazione del questionario, preceduto da una sintetica presentazione e con l'indicazione del giorno entro cui è possibile l'operazione (il termine

è stato molto breve così da invogliare ad una risposta immediata, ma allo stesso tempo permetterne la compilazione in un momento più opportuno in base alle esigenze lavorative: termine proposto 5 giorni).

Il primo invio è avvenuto in data 07/09/2021

Il primo reminder è avvenuto il 22/09/2021

Il secondo reminder è avvenuto il 04/11/2021

Fase 5. Raccolta ed analisi de dati

Con l'utilizzo della piattaforma, la raccolta dei dati è automatica ed immediata; il software di gestione mail è anche in grado di rilevare se la mail viene letta e se il destinatario ha cliccato o meno sul link del questionario.

Diversamente da quanto avvenuto in altre indagini condotte in precedenza, nonostante il tasso di apertura della mail del primo invio fosse in linea con la media delle aperture per questa tipologia di "oggetto" (31,40%), appena il 2,3% ha cliccato sul link per rispondere al questionario e soltanto lo 0,5% ha risposto.

Si tratta di un riscontro veramente basso, che non è assolutamente migliorato nemmeno con il primo reminder che ha interessato 424 imprese: il tasso di apertura è stato ancora più basso (14,10%), con l'1,3% di click e soltanto lo 0,7% di risposte.

Il pessimo andamento delle risposte all'indagine ha costretto ad una diversa tipologia di contatto delle imprese e talvolta di somministrazione del questionario.

E' stata fatta una riduzione del numero dei destinatari dell'indagine, stringendo come detto il campione e focalizzando l'attenzione sulle aziende che con maggiore probabilità potevano essere potenzialmente sede di inserimento di tirocini per i soggetti coinvolti dal progetto: aziende con dipendenti ed in settori a basso rischio o, se a rischio medio o alto, almeno sufficientemente strutturate dal punto di vista dimensionale così da avere ambienti in grado di ospitare i tirocinanti in sicurezza.

Si è quindi passati al contattare telefonicamente le imprese, possibilmente direttamente nella persona del titolare, al fine di sollecitare la compilazione on line del questionario o di somministrare telefonicamente lo stesso, azione che ha costretto ad un allungamento dei tempi di conduzione dell'indagine.

Anche con questa metodologia tuttavia è stato molto più difficile rispetto a Crisalidi 1 ottenere attenzione da parte delle imprese e disponibilità a portare a termine il questionario in via telefonica.

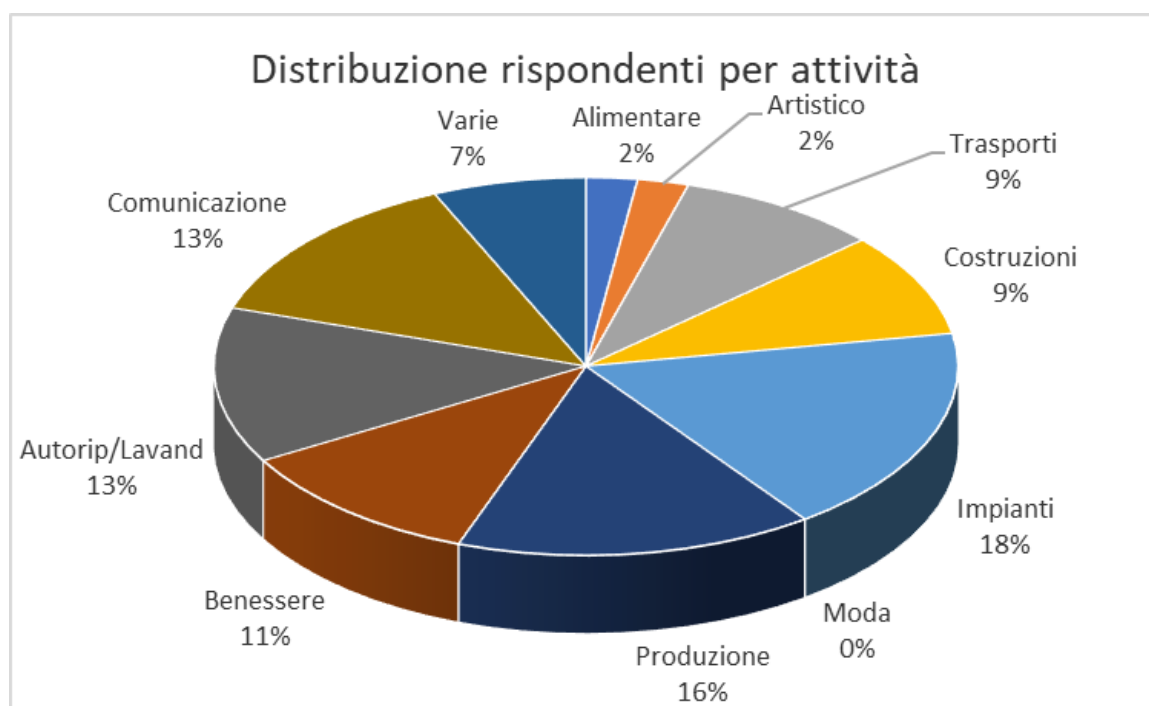
Molti hanno richiesto il re-invio della mail, pur senza poi procedere alla sua compilazione.

Attraverso un successivo ulteriore screening sul campione di aziende si è giunti ad un terzo invio via mail del questionario a 465 imprese, con un tasso di apertura (sollecitato telefonicamente) del 47,1% pari a 210 imprese, ed il 15,2% di click sul link per la risposta.

Attraverso la somministrazione mista dell'indagine, si sono così ottenuti 46 questionari completamente compilati.

I dati emergenti a questo livello di analisi sono i seguenti:

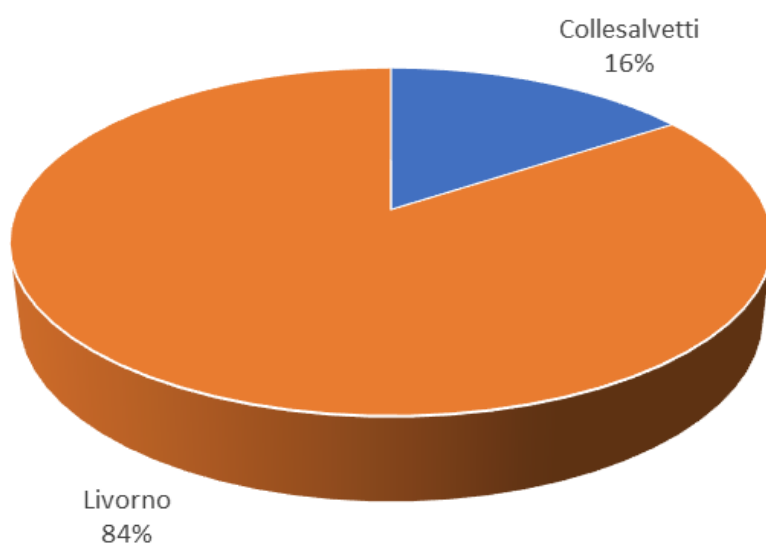
Per ciò che concerne un'analisi sulla **tipologia di imprese** che hanno risposto all'indagine si rilevano le seguenti risultanze afferenti il settore di attività:



Il grafico dei rispondenti divisi per attività è in sostanza sovrapponibile a quello dell'universo di destinazione dell'indagine.

Relativamente alla sede operativa delle imprese si rileva la seguente **distribuzione territoriale** anch'essa in linea con quella degli associati, con l'84% delle imprese aventi sede nel comune di Livorno ed il restante 16% dei rispondenti con sede nel comune di Collesalveti:

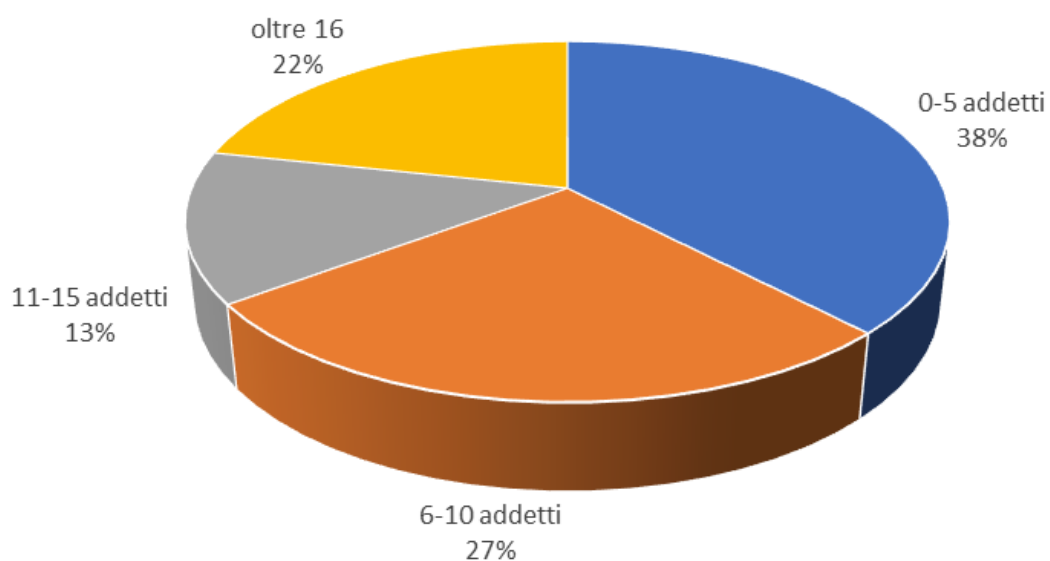
Distribuzione geografica rispondenti



Per ciò che riguarda le **classi dimensionali** si nota che la stragrande maggioranza delle imprese è di piccole dimensioni coerentemente con l'universo di riferimento cui CNA si è rivolto.

Dal grafico si evidenzia come il 65% delle imprese abbia meno di 10 addetti, di cui quasi il 40% meno di 5. In questa tipologia di imprese è molto difficile, soprattutto in questa fase pandemica non solo avere attenzione nel rispondere al questionario, ma anche avere disponibilità all'incontro con un operatore per approfondire la tematica.

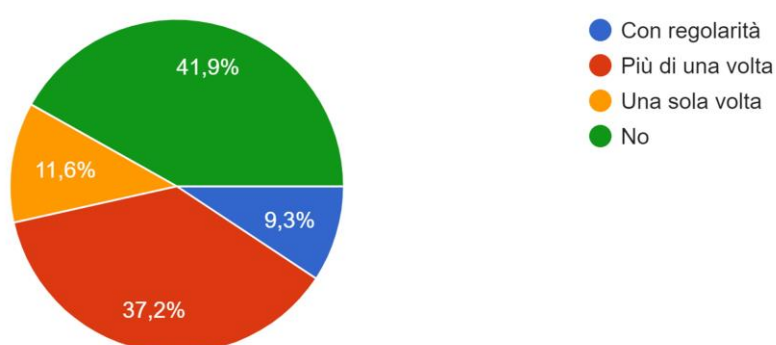
Numero addetti per azienda



Soprattutto nel colloquio telefonico con gli imprenditori è emerso il disagio di molte attività, il cambiamento nei rapporti con i dipendenti e con i clienti per le normative anti-covid e la paura di introdurre in azienda ulteriori elementi destabilizzazione di una normalità non ancora ritrovata dalle imprese.

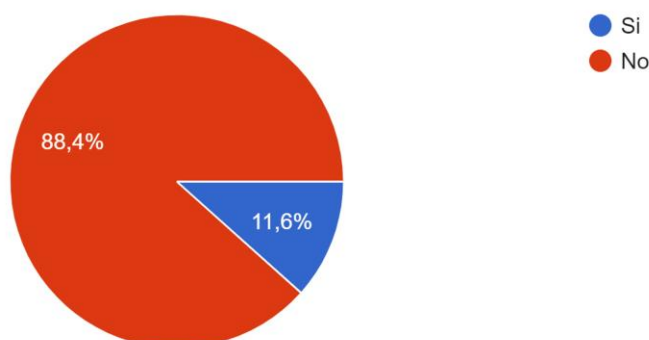
Per ciò che riguarda le **esperienze pregresse di tirocinio** si rileva che le imprese fanno ricorso a tale strumento di formazione/lavoro ma quasi il 42% non lo ha ancora utilizzato. L'esperienza di Cna Formazione porta ad affermare tuttavia che il tirocinio formativo rappresenta in questa fascia di imprese il principale strumento per la conoscenza di quei soggetti che poi possono trovare nelle stesse aziende occasioni di lavoro, passando prima magari da contratti a tempo determinato.

1. La sua azienda ha mai ospitato esperienze di tirocinio e/o stage?



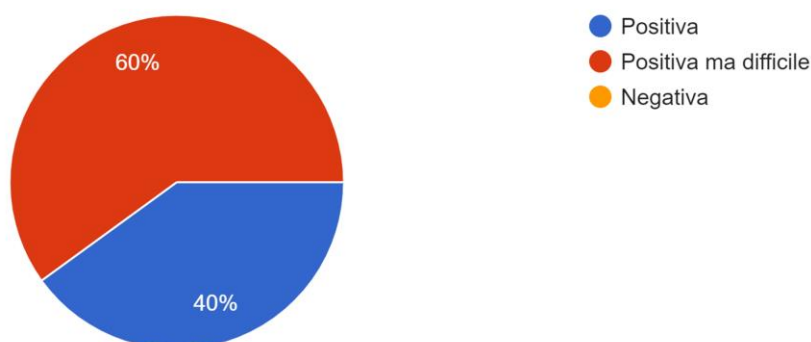
Purtroppo, andando ad approfondire l'esperienza di tirocinio, chiedendo a quel 58% delle aziende che vi hanno fatto ricorso, se oggetto di questa misura fossero state persone in situazione di disabilità o svantaggio, la percentuale si abbassa all'11,6%.

2. La sua azienda ha mai accolto in tirocinio e/o stage persone con svantaggio (persone con insufficienza mentale lieve, in carico alla salute mentale, soggetti con problematiche sociali)?



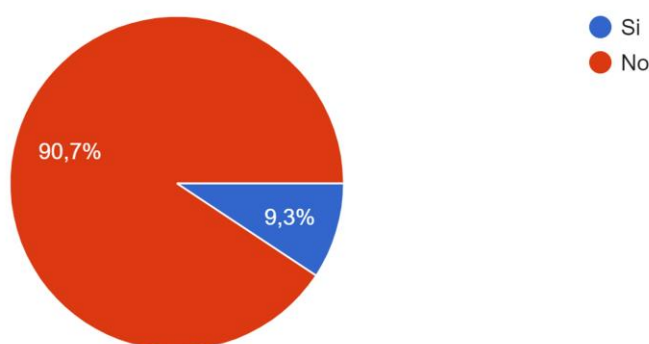
Tuttavia, delle imprese che hanno provato l'esperienza di un tirocinio con una persona con svantaggio, nessuna ne dà un giudizio totalmente negativo. Il 60% giudica l'esperienza difficile ma comunque positiva ed il 40% del tutto positiva.

2bis. Se sì, come valuta l'esperienza?



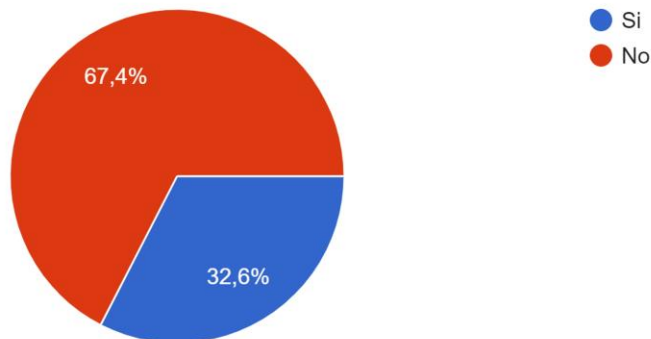
Fra le aziende intervistate però soltanto il 9,3% ha assunto persone con disabilità.

3. La sua azienda ha mai assunto persone con disabilità?



Quasi il 70% delle imprese non conosce nemmeno aziende che abbiano fatto l'esperienza dell'assunzione di una persona con disabilità. Questo è significativo, in negativo purtroppo, perché quello della piccola e media impresa è ancora un mondo in cui il passaparola fra imprenditori (soprattutto nell'associazione) è molto importante.

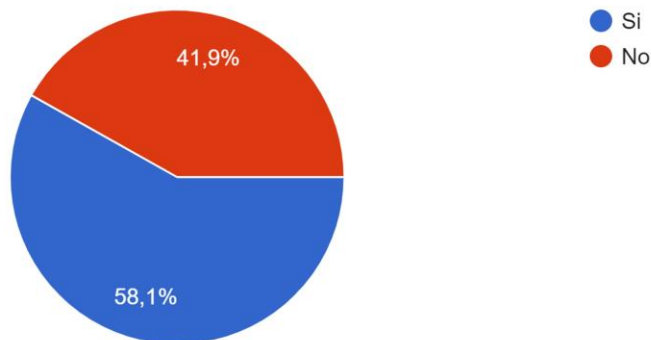
4. Conosce aziende che abbiano accolto in tirocinio o assunto persone con disabilità?



Nelle domande di avvicinamento al cogliere la disponibilità o meno dell'impresa ad approfondire con un operatore la possibilità di accogliere in tirocinio un soggetto con svantaggio, l'indagine è andata a rilevare le conoscenze, le percezioni, le barriere, gli ostacoli o le difficoltà organizzative.

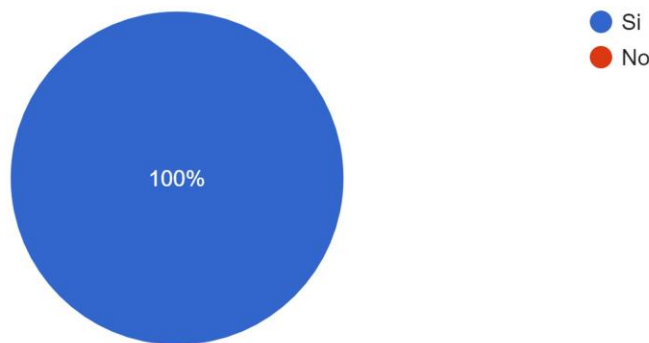
Dalla successiva domanda, emerge un giudizio abbastanza positivo sul grado di sensibilità che le aziende del territorio hanno riguardo all'inserimento delle persone con disabilità o socialmente svantaggiate.

5. A suo parere le imprese del territorio sono sensibili alle problematiche di inserimento delle persone con disabilità o socialmente svantaggiate?



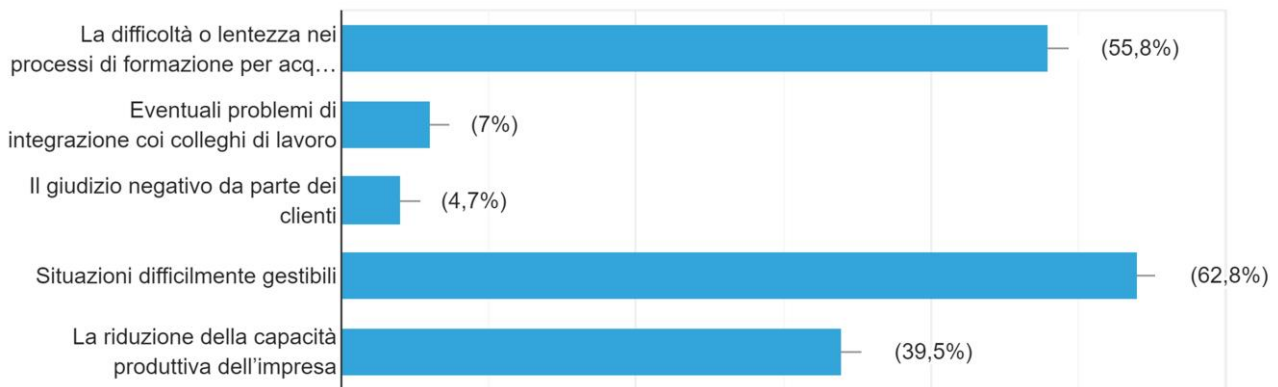
Il 100% delle imprese intervistate dichiara inoltre che serve una ancor maggiore sensibilità alla problematica.

6. A suo parere, ed al di là degli obblighi di legge, il mondo dell'imprenditoria dovrebbe interessarsi alle possibilità di impiego delle persone con disabilità o socialmente svantaggiate?



C'è però una forte coscienza che vi siano numerosi ostacoli affinché la sensibilità giudicata come necessaria si trasformi nella reale possibilità che le imprese possano accogliere questo tipo di inserimento.

7. Secondo il suo parere cosa può ostacolare l'inserimento delle persone con disabilità o socialmente svantaggiate? (è possibile scegliere più di una risposta)

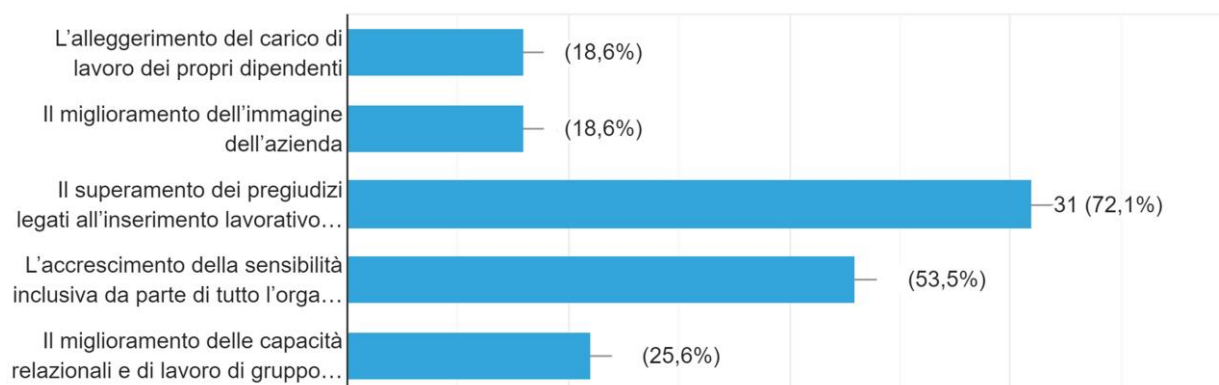


L'ostacolo giudicato come più frequente (62,8%) è il timore di dover affrontare situazioni difficilmente gestibili, risposta da mettere in correlazione con quella che troveremo più avanti della necessità di una presenza costante di un tutor: in sostanza le imprese hanno paura di essere lasciate sole, non avendo né le capacità e spesso nemmeno il tempo per potersi dedicare a gestire situazioni che potrebbero rivelarsi come complesse.

Un forte peso (55,8%), viene dato alla difficoltà o lentezza nel formare l'individuo affinché possa realmente integrarsi nell'azienda, anche a livello produttivo. Il 39,5% teme anche riduzioni nella capacità produttiva dell'azienda dovuta all'inserimento di soggetti con svantaggio. Bassa invece l'importanza data

ad eventuali problemi di integrazione con i colleghi di lavoro, od al timore di un possibile giudizio negativo per qualche ragione da parte dei clienti.

8. Secondo il suo parere quali possono essere i vantaggi, per l'azienda, nell'ospitare un tirocinio/stage rivolto a persone con disabilità o so...taggiate? (è possibile scegliere più di una risposta)

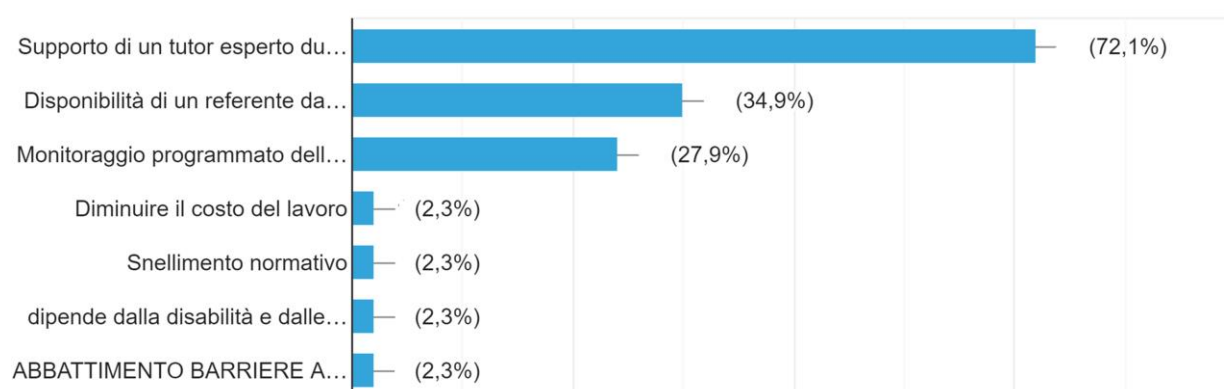


Le risposte date evidenziano una forte assunzione di responsabilità da parte delle imprese in termini di accompagnamento ed efficacia del tirocinio che è da assumersi come valore etico positivo ma, insieme, un limite correlato, prevalentemente, alla struttura organizzativa aziendale.

Piuttosto rilevanti anche i timori legati ai rischi sul luogo di lavoro.

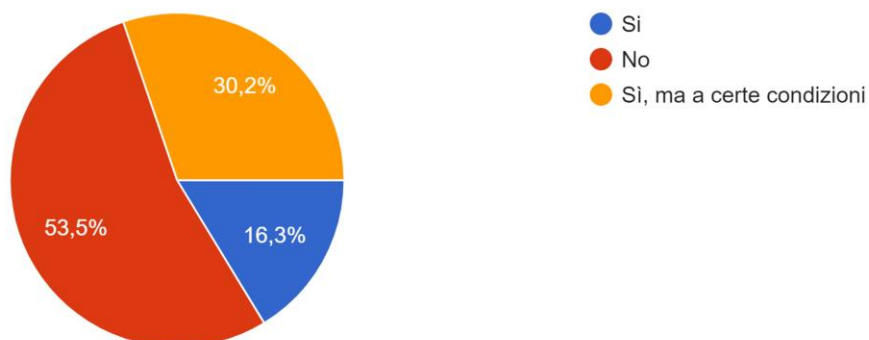
I pregiudizi e le barriere culturali restano ostacoli rilevanti correlati alle caratteristiche socio-culturali e, presumibilmente, anche da un basso livello di informazione e conoscenza delle tematiche e tipologie di disabilità. Durante i colloqui, infatti, è stato ricorrente rilevare che il soggetto "disabile" è quasi sempre identificato ad un soggetto con handicap motori.

9. Quali strumenti ritiene sarebbero utili come supporto all'inserimento in tirocinio delle persone con disabilità? (è possibile scegliere più di una risposta)



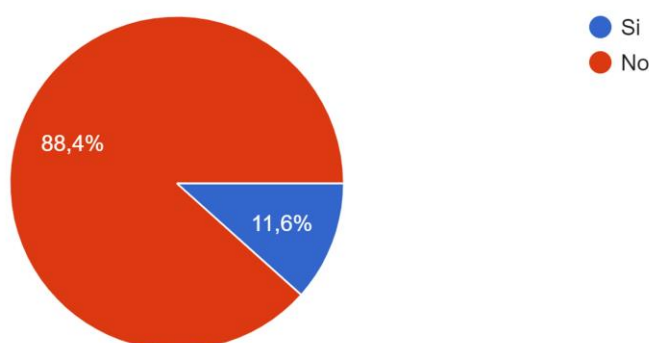
Per ciò che riguarda gli **strumenti di supporto all'inserimento di soggetti disabili** si rilevano le seguenti ricorrenze: su tutte la presenza di un tutor esperto, in grado quindi di seguire il tirocinante nell'inserimento in azienda, nell'apprendimento delle nozioni che rendano il soggetto il più possibile autonomo e integrato nel processo produttivo. Seguono l'importanza di avere un referente da poter contattare ed una verifica periodica del cogliere gli obiettivi dell'inserimento.

10. Sarebbe disponibile a valutare l'inserimento in azienda in tirocinio di una persona con disabilità sotto la supervisione di un tutor esperto?



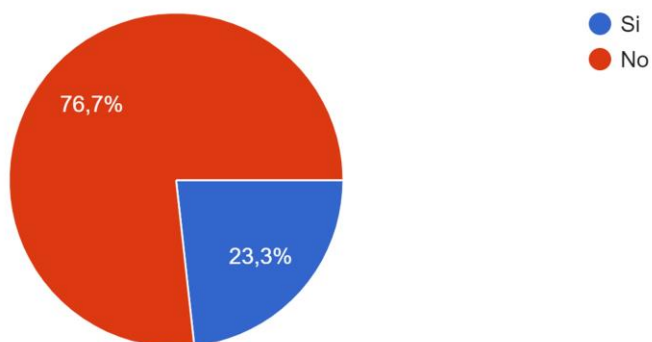
Superata la parte del questionario dedicata alla sensibilità ed ai timori verso l'accoglienza di soggetti disabili o in svantaggio in azienda, ci si imbatte nella reale disponibilità a valutarne la fattibilità nella propria azienda: oltre il 50% non è disponibile, il 30% solo a certe condizioni, il 16% si.

11. È a conoscenza del progetto Crisalidi e Crisalidi 2?



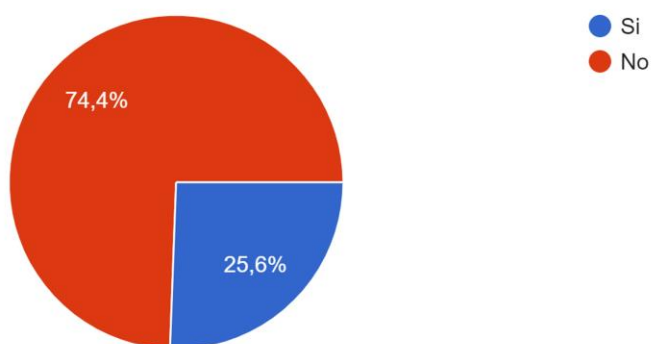
Su questa disponibilità incide anche la scarsa conoscenza dei progetti precedenti ed attuali sul tema. Appena l'11% ad esempio conosce l'esperienza dei progetti Crisalidi.

12. È a conoscenza della normativa e delle agevolazioni legate alle attività di tirocinio non curriculare rivolte a persone con disabilità o socialmente svantaggiate?



Le imprese dimostrano anche di essere all'oscuro delle agevolazione legate ai tirocini non curricolari di questo tipo (76,7%), e di conseguenza sicuramente anche di quelle legate ad una eventuale assunzione.

13. Sarebbe disponibile ad incontrare un operatore per approfondire i temi presentati?



Infine la domanda cruciale per aprire le porte dell'azienda ad un operatore che possa chiarire dubbi e timori, oltre a dare una completa informazione su normative ed opportunità del tirocinio. Il 26,6% ha detto di sì.

Nella APPENDICE 2, tutte le risposte fornite dalle aziende che hanno accettato l'incontro.



Indagine su disabilità ed imprese



CNA Servizi formazione partecipa al progetto Crisalidi 2 finanziato dalla Regione Toscana.
Sul sito <http://www.progettocrisalidi.livorno.it/> troverete informazioni a riguardo.

Si tratta di un progetto di accompagnamento al lavoro che vede la cooperazione integrata del Centro per l'Impiego e dei servizi sanitari di presa in carico e di sostegno con diversi enti operanti nel campo dell'inclusione sociale, il cui capofila è Pegaso Network.

Il ruolo di CNA Servizi formazione è quello di aiutare gli Enti suddetti a capire la posizione delle aziende rispetto al tema della disabilità e dello svantaggio e migliorare quindi le loro politiche sociali e le strategie di supporto.

Vi ringraziamo anticipatamente per la collaborazione a questa indagine che richiederà solo pochi minuti: con la propria esperienza il mondo CNA può dare un contributo importante in un settore di grande rilevanza e crucialità per la vita sociale e produttiva del nostro territorio.

Email *

Indirizzo email valido

Comune di residenza dell'azienda

*

Testo risposta breve

Attività svolta *

Testo risposta breve

N° addetti (compresi i titolari) *

Testo risposta breve

Ruolo della persona che risponde all'indagine *

Testo risposta breve

1. La sua azienda ha mai ospitato esperienze di tirocinio e/o stage? *

- Con regolarità
- Più di una volta
- Una sola volta
- No

2. La sua azienda ha mai accolto in tirocinio e/o stage persone con svantaggio (persone con insufficienza mentale lieve, in carico alla salute mentale, soggetti con problematiche sociali)? *

- Sì
- No

2bis. Se sì, come valuta l'esperienza? *

- Positiva
- Positiva ma difficile
- Negativa

3. La sua azienda ha mai assunto persone con disabilità? *

- Sì
- No

4. Conosce aziende che abbiano accolto in tirocinio o assunto persone con disabilità? *

Si

No

5. A suo parere le imprese del territorio sono sensibili alle problematiche di inserimento delle persone con disabilità o socialmente svantaggiate? *

Si

No

6. A suo parere, ed al di là degli obblighi di legge, il mondo dell'imprenditoria dovrebbe interessarsi alle possibilità di impiego delle persone con disabilità o socialmente svantaggiate? *

Si

No

7. Secondo il suo parere cosa può ostacolare l'inserimento delle persone con disabilità o socialmente svantaggiate? (è possibile scegliere più di una risposta) *

La difficoltà o lentezza nei processi di formazione per acquisire le competenze professionali

Eventuali problemi di integrazione coi colleghi di lavoro

Il giudizio negativo da parte dei clienti

Situazioni difficilmente gestibili

La riduzione della capacità produttiva dell'impresa

8. Secondo il suo parere quali possono essere i vantaggi, per l'azienda, nell'ospitare un tirocinio/stage rivolto a persone con disabilità o socialmente svantaggiate? (è possibile scegliere più di una risposta) *

- L'alleggerimento del carico di lavoro dei propri dipendenti
- Il miglioramento dell'immagine dell'azienda
- Il superamento dei pregiudizi legati all'inserimento lavorativo di persone con disabilità o socialmente svant...
- L'accrescimento della sensibilità inclusiva da parte di tutto l'organico dell'azienda
- Il miglioramento delle capacità relazionali e di lavoro di gruppo da parte di tutto l'organico dell'azienda

8. Secondo il suo parere quali possono essere i vantaggi, per l'azienda, nell'ospitare un tirocinio/stage rivolto a persone con disabilità o socialmente svantaggiate? (è possibile scegliere più di una risposta) *

- L'alleggerimento del carico di lavoro dei propri dipendenti
- Il miglioramento dell'immagine dell'azienda
- Il superamento dei pregiudizi legati all'inserimento lavorativo di persone con disabilità o socialmente svant...
- L'accrescimento della sensibilità inclusiva da parte di tutto l'organico dell'azienda
- Il miglioramento delle capacità relazionali e di lavoro di gruppo da parte di tutto l'organico dell'azienda

9. Quali strumenti ritiene sarebbero utili come supporto all'inserimento in tirocinio delle persone con disabilità? (è possibile scegliere più di una risposta) *

- Supporto di un tutor esperto durante lo svolgimento del tirocinio
- Disponibilità di un referente da contattare in caso di bisogno
- Monitoraggio programmato dell'esperienza con operatori esperti
- Altro...

10. Sarebbe disponibile a valutare l'inserimento in azienda in tirocinio di una persona con disabilità sotto la supervisione di un tutor esperto? *

- Sì
- No
- Sì, ma a certe condizioni

Specificare le eventuali condizioni per l'inserimento in azienda in tirocinio di una persona con disabilità *

Testo risposta breve

11. È a conoscenza del progetto Crisalidi e Crisalidi 2? *

- Sì
- No

12. È a conoscenza della normativa e delle agevolazioni legate alle attività di tirocinio non curriculare rivolte a persone con disabilità o socialmente svantaggiate? *

- Sì
- No

13. Sarebbe disponibile ad incontrare un operatore per approfondire i temi presentati? *

- Sì
- No

Se ha risposto "sì" alla domanda precedente vuole indicare il suo nome e cognome, numero di telefono e mail? La contatteremo prossimamente. Grazie

Nome e cognome *

Testo risposta breve

Nome e cognome *

Testo risposta breve
