

# Manuale di Buone Prassi

# 2001/04



## Emprego Apoiado

Lisboa, Portugal  
Emprego Apoiado.  
Lisboa, Portugal



## Streets

Sistema Territoriale per il Reinserimento e la Tutela Sociale  
Comune di Pescara, Italia



Los Molinos  
Agrupación de Desarrollo

## Molinos de Viento

El medio ambiente como yacimiento de empleo  
Madrid, España  
L'ambiente come fonte di occupazione.  
Madrid, Spagna



UNIONE EUROPEA  
Fondo Sociale Europeo

Le Entità membro della Partenariato di Sviluppo

Organismi CdoFinanziatori



UNION EUROPEA  
Fondo Social Europeo



Progetto Transnazionale PIE



## INDICE

<b>1. INTRODUZIONE</b> .....	5
<b>2. DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE COMUNITARIE EQUAL CHE PARTECIPANO ALL'ELABORAZIONE DI QUESTO MANUALE. DIAGRAMMA DI FLUSSO DELLE ENTITÀ:</b> .....	11
– EMPREGO APOIADO. PORTOGALLO.....	11
– STREETS. ITALIA.....	15
– MOLINOS DE VIENTO: l'ambiente come fonte di occupazione. SPAGNA.....	21
<b>3. CRITERI DI SELEZIONE DI BUONE PRASSI</b> .....	29
3.1 Struttura della scheda di convalida delle buone prassi.....	31
3.2 Scheda dei campi in cui sono state rilevate delle buone prassi. Codifica delle buone prassi.....	32
<b>4. 4. SCHEDE DI BUONE PRASSI REALIZZATE</b> .....	37
A. Processi metodologici.....	39
• Inquadramento teorico.....	41
• Schede buone prassi.....	44
B. Inserimento sociale e lavorativo nell'occupazione stabile e di qualità. Capacità di generare occupazione.....	51
• Inquadramento teorico.....	53
• Schede buone prassi.....	56
C. Reti di intercooperazione.....	67
• Inquadramento teorico.....	69
• Schede buone prassi.....	76
D. Sviluppo di risorse personali per l'inserimento.....	87
• Schede buone prassi.....	89
E. Formazione professionale nell'ambito dell'impresa.....	105
• Inquadramento teorico.....	107
• Schede buone prassi.....	115
F. Sensibilizzazione e promozione di cambiamenti culturali. Impatto.....	123
• Inquadramento teorico.....	125
• Schede buone prassi.....	127
G. Garanzia di Pari Opportunità di genere.....	133
• Inquadramento teorico.....	135
• Schede buone prassi.....	137
GA. Garanzia di Pari Opportunità e autorappresentanza.....	147

• Inquadramento teorico .....	149
• Schede buone prassi.....	153
H. Reti di aiuto individuali.....	163
• Inquadramento teorico .....	165
• Schede buone prassi.....	167
I. Lavoro in cooperazione con gli imprenditori.....	183
• Schede buone prassi.....	185
<b>5. GLOSSARIO DEI TERMINI.....</b>	<b>197</b>



**1**

# Introduzione

Chiavi per usare il manuale

# 1

## Introduzione

Chiavi per usare il manuale

### Come e con chi si realizza questo manuale?

Questo manuale nasce come prodotto del Programma Transnazionale Partecipazione, Inclusione, Impiego (P.I.E.) nell'ambito dell'Iniziativa Comunitaria EQUAL (2001/2004), mediante cui è stata resa possibile la realizzazione di un processo di lavoro congiunto tra Progetti Europei che si sviluppano nell'Asse 1; Miglioramento dell'Inserimento Sociale e Lavorativo.

Il lavoro congiunto si è concretizzato mediante Giornate Transnazionali, Congressi Europei e la "Community PIE On-Line"; in questi spazi sono stati messi in comune non solo i vari progetti, ma anche le metodologie, i processi, gli itinerari, ecc.

Il processo di lavoro si suddivide nelle seguenti azioni:

- Tre Giornate del lavoro con presenza
- Tre Congressi Europei
- L'utilizzo periodico della "Community On-Line",  
[www.communityzero.com](http://www.communityzero.com)

Le giornate di lavoro hanno avuto come obiettivo quello di identificare le Buone Prassi sviluppate per ogni progetto affinché la loro sistematizzazione risultasse utile e stimolasse la riflessione per l'avvio di azioni o progetti simili in altri paesi, organizzazioni, ecc.

Prima di giungere all'elaborazione di questo Manuale, sono stati realizzati vari processi di lavoro tra i soci transnazionali dell'Iniziativa Comunitaria EQUAL. In questo caso, prima di arrivare alle schede che vengono presentate, ogni progetto ha realizzato

un'analisi, con degli indicatori comuni per i tre progetti, dei campi in cui si è "esperti" e, una volta effettuata tale analisi, è stata convalidata positivamente o negativamente nel corso dello sviluppo dei programmi.

Sia gli apporti effettuati per iscritto tramite le nuove tecnologie (e-mail, community On-Line) sia le giornate di lavoro sviluppate nel corso della realizzazione dei progetti sono stati particolarmente arricchenti, per cui speriamo che il manuale lo sia altrettanto per tutti/e coloro che lavorano nell'ambito dell'intervento sociale e lavorativo.

---

#### **Cos'è una Buona Prassi?**

---

Per Buona Prassi intendiamo:

*"Filosofia, politica, processo e/o strategia di tipo innovativo, che produce un impatto positivo, risolve un problema e/o crea nuove opportunità"* (In base al documento INOFOR su "Identificazione e Convalida di Buone Prassi", esposto in occasione del vertice EQUAL di Barcellona e presentato dal Portogallo).

Nel nostro caso, viene definita sulla base di tre dimensioni: Processi, Contesto e Risultato.

Per identificare una buona prassi bisogna valutarla in base ai seguenti criteri:

- Che sia una buona idea.
- Che sia un modo di fare.
- Che rappresenti un contributo positivo in un contesto determinato.
- Che sia longitudinale, un processo.
- Che abbia dei risultati quantificabili.
- Che sia dimostrativa di un'innovazione.
- Che si possa ripetere.
- Che il suo impatto si possa identificare chiaramente.
- Che possa essere trasferita.

---

#### **Come si può acquistare questo manuale?**

---

Questo manuale è stato pubblicato su carta e in supporto digitale che verrà diffuso e distribuito dall'Associazione "Agrupación de Desarrollo Los Molinos" in Spagna e dai soci del Progetto Transnazionale PIE in Portogallo e in Italia. È disponibile anche sul sito Web del Progetto Transnazionale [www.pieonline.org](http://www.pieonline.org) tradotto

in spagnolo, portoghese, italiano e inglese, e inoltre nel sito Web delle entità che hanno partecipato alla sua elaborazione.

---

**Qual è il suo scopo?**

---

Lo scopo di questo Manuale di Buone Prassi è mostrare e trasmettere prassi promissorie identificate nel corso dello sviluppo di tre Progetti promossi dall'Iniziativa Comunitaria EQUAL del Fondo Sociale Europeo, nell'ambito dell'inserimento sociale e lavorativo. Per fare ciò, mette a disposizione dei professionisti e degli operatori sociali che lavorano nell'ambito dell'Occupazione uno strumento di intervento studiato da gruppi tecnici dei paesi soci del progetto.

---

**Quali sono i suoi obiettivi?**

---

- Contribuire a rendere visibili le prassi efficaci sviluppate dalle diverse entità e organismi che lavorano su aree tematiche comuni.
- Identificare le strategie di lavoro comuni e quelle specifiche di ogni progetto, per convalidare quelle identificate come efficaci e trasferire quelle rilevate come innovative.
- Dotare le esperienze di un fondamento teorico dall'analisi dei concetti che gestiamo e dalle dinamiche sociali ed economiche che esistono nella realtà.
- Stabilire una base di lavoro e un linguaggio comune tra gruppi tecnici di diversi paesi europei.
- Migliorare i canali di comunicazione e informazione, promuovendo l'uso e la diffusione delle TIC (Tecnologie dell'informazione e della comunicazione).
- Promuovere cambiamenti che hanno come scopo l'ottimizzazione delle risorse, azioni e rapporti con la Pubblica Amministrazione, Enti Sociali e il Settore Imprenditoriale.

---

**A chi è rivolto?**

---

A tecnici che operano nell'ambito sociale, economico e ambientale, Operatori Sociali, protagonisti dei processi di inserimento, Pubblica Amministrazione, Settore Imprenditoriale, Rappresentanti dei/delle lavoratori/lavoratrici, Camere di Commercio, Sindacati, mondo accademico, organizzazioni civili, ecc.



---

#### **Cosa si ricava dall'applicazione delle Buone Prassi?**

---

I fattori comuni presenti quando sorgono delle buone prassi sono i seguenti:

- Miglioramento del livello di “empowerment” delle persone coinvolte.
- Si promuove l'incremento della partecipazione attiva delle persone coinvolte nel corso dello sviluppo dei progetti.
- Si promuove la formazione Professionale e si stimola il riconoscimento e l'importanza della formazione permanente.
- Propongono soluzioni semplici tra tutte le opzioni possibili per affrontare una problematica.
- Si producono dei cambiamenti nei contesti organizzativi locali e stimolano la riflessione circa la necessità di cambiamenti strutturali.
- Producono un effetto moltiplicatore che tende a coinvolgere nuovi agenti sociali nelle stesse.
- Contribuiscono a creare e strutturare modelli innovativi di riferimento.
- Riduce l'impatto ambientale negativo generato da attività economiche poco sostenibili.



# 2

## Diagramma di flusso

Descrizione delle iniziative comunitarie EQUAL che partecipano all'elaborazione di questo manuale

## 2

# Diagrammi di flusso

Descrizione delle iniziative comunitarie EQUAL che partecipano all'elaborazione di questo manuale

### “Emprego apoiado”. Lisbona, Portogallo

Il progetto Emprego Apoiado: [*Impiego Assistito*] assume una missione e alcuni obiettivi centrali.

La missione si traduce nella generalizzazione del modello di Impiego Assistito nel senso di agevolare e promuovere l'integrazione e il mantenimento del lavoro nel mercato aperto/competitivo del lavoro di persone che, a causa delle loro problematiche specifiche, si trovano in una situazione di svantaggio.

L'Impiego Assistito può essere inteso come la promozione dell'accesso al mercato aperto del lavoro, mobilitando l'assistenza necessaria per ogni individuo.

Concetti come autodeterminazione/empowerment, scelta, individualizzazione (itinerari personalizzati), formazione in contesto di lavoro, occupazione, aiuti su misura, inclusione sociale, reti di cooperazione comunitaria (incluse le reti imprenditoriali), sono indissociabili da questo movimento internazionale che iniziò qualche anno fa.

Gli obiettivi e gli assi di intervento del progetto sono i seguenti:

**PROMOZIONE DI AUTORAPPRESENTANZA ED EMPOWERMENT**, tramite la costituzione del *Forum per la Diversità* (organismo di rappresentanza delle persone in situazione svantaggiata e organismi di autorappresentanti), *forum locali* la cui tendenza è quella di una evoluzione verso i consigli comunali, *formazione di autorappresentanti* e formazione-sensibilizzazione per l'aumento delle *Pari Opportunità*.

**IMPRESE E IMPIEGO ASSISTITO**, promuove la costituzione di reti imprenditoriali per l'aumento dell'occupabilità dei gruppi target del progetto, *formazione di imprenditori* nell'impiego assistito, *formazione di tutori* delle imprese e la creazione di un *premio annuale* di buone prassi nell'impiego assistito per imprese. Contiamo sull'azione decisiva delle associazioni imprenditoriali AIP e AERLIS in questi assi e prodotti.

**ORGANIZZAZIONI E QUALITÀ**, in cui promuoviamo la *formazione di tecnici* di impiego assistito. Consideriamo, d'altro canto, la definizione di *indicatori di qualità* nell'impiego assistito che costituiranno un sistema di promozione della qualità e di riferimento per la certificazione di individui e organizzazioni.

Sottolineiamo qui gli indicatori di qualità per individui in fase di inserimento che rappresenteranno un contributo allo sviluppo e alla valutazione della partecipazione alla definizione dei progetti di vita e alle scelte e al controllo delle risorse e degli aiuti.

**STUDI E VALUTAZIONI**, include strumenti per bilancio di competenze e un contributo specifico per il *riconoscimento, la convalida e la certificazione di competenze professionali*.

Implica, analogamente, un documento essenziale di *percorsi integrati di inserimento*, in cui cercheremo di sistematizzare la missione, i contesti, le metodologie e gli strumenti per l'inclusione professionale e sociale di persone in situazione svantaggiata.

Il monitoraggio e la valutazione interna ed esterna sistematica vengono inclusi in questo versante e implicano una partecipazione di tutti coloro che intervengono in questi processi.

**COMUNICAZIONE ON-LINE E DIVULGAZIONE** Con la *formazione in TIC* e la creazione di un *portale* sull'impiego assistito, strumento fondamentale di comunicazione e contatto con le persone e organizzazioni esterne alla Partenariato di sviluppo (P.S.). Nel sito web [www.empregoapoiado.org](http://www.empregoapoiado.org) sono disponibili informazioni sul progetto e sul movimento internazionale, soprattutto con link a *EUSE – European Union of Supported Employment (Europa)* e a *APSE – Association of Persons in Supported Employment (USA)*.

Internamente la PS comunica tramite intranet nell'indirizzo [www.communityzero.com/empregoapoiado](http://www.communityzero.com/empregoapoiado).

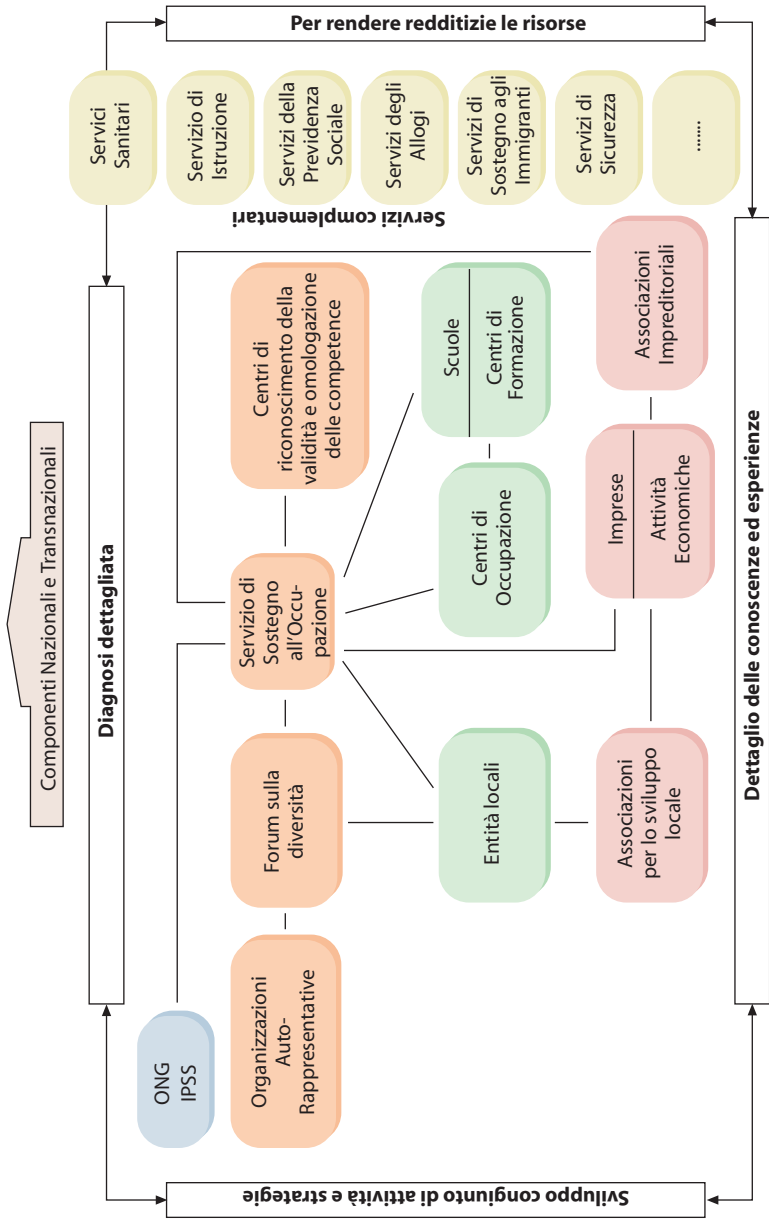
**AZIONI TERRITORIALI PER L'INCLUSIONE PROFESSIONALE E SOCIALE** che verranno sviluppate in un'ottica di intervento comunitario, per un coinvolgimento e una partecipazione delle organizzazioni, delle imprese e degli agenti locali, e inoltre delle persone in situazione svantaggiata.

La sostenibilità e continuità del progetto è garantita dalla **Associação Portuguesa de Emprego Apoiado** – APEA.

La Partnership di Sviluppo è formata dalle seguenti entità:

- Associação Cultural Moinho da Juventude
- Associação para o Estudo e Integração Psicossocial - AEIPS
- Associação Industrial Portuguesa - AIP
- Associação Mulheres Contra Violência - AMCV
- Associação Empresarial da Região de Lisboa - AERLIS
- Câmara Municipal da Amadora
- Câmara Municipal do Barreiro
- Câmara Municipal de Loures
- Câmara Municipal da Moita
- Câmara Municipal do Montijo
- Câmara Municipal de Sintra
- Câmara Municipal de Torres Vedras
- Direcção Regional Educação de Lisboa
- RUMO, Cooperativa de Solidariedade Social, CrI
- RUMOS, Formação e Comunicação, SA
- Secretariado Diocesano de Lisboa da Obra Nacional da Pastoral dos Ciganos

Servizi di Sostegno all'Occupazione e Reti di Intercooperazione



## “Sistema territoriale per il reinserimento e la tutela sociale” (STREETS)

**Ayuntamiento de Pescara. Pescara, Italia**

### Che cos'è STREETS?

STREETS è un progetto europeo finanziato nell'ambito dell'iniziativa comunitaria EQUAL per circa 1,5 milioni di euro ed è finalizzato alla sperimentazione di percorsi di inserimento lavorativo e sociale di persone svantaggiate (disabili, immigrati, malati mentali, nomadi, ex-tossicodipendenti, madri in difficoltà, poveri, senza fissa dimora, minori drop-out).

Il progetto anticipa la riforma Biagi per l'intermediazione al lavoro delle persone svantaggiate in quanto sperimenta un servizio di intermediazione al lavoro assistita e strumenti di inserimento agevolati e protetti.

### Perché STREETS?

Con il progetto Streets il Comune di Pescara si è proposto di sperimentare una strategia innovativa per le politiche sociali:

1. occorre passare dal welfare al workfare per superare l'assistenzialismo e garantire il lavoro alle persone escluse;
2. i servizi sociali devono essere erogati in modo integrato con il servizio di inserimento lavorativo assistito, che diventa un nuovo servizio del Comune di Pescara; l'Agenzia di inclusione sociale diventa lo Sportello Unico per le persone in situazione di esclusione sociale;
3. per rimuovere gli ostacoli all'inserimento sociale e lavorativo delle persone svantaggiate, occorre la mobilitazione di tutti, del pubblico e del privato, e favorire la responsabilità sociale delle imprese.

### Chi sta realizzando il Progetto STREETS?

Streets è stato pensato e promosso dal Comune di Pescara e viene realizzato da una grande rete, costituita da tre 20 enti pubblici e privati. Si tratta della più grande alleanza pubblico-privato realizzata in Abruzzo per favorire l'inserimento delle persone vittime di esclusione nel lavoro.

- **Comune di Pescara**, Soggetto promotore e referente

- **Comune di Roseto degli Abruzzi**, Responsabile Sportello di inclusione sociale Roseto
- **Comune di Pineto**, Responsabile Sportello di inclusione sociale Roseto
- **Sound society onlus**, Responsabile per l'attività transnazionale, la comunicazione, la valutazione
- **Fondazione Maria Regina**, Responsabile del coordinamento e della gestione finanziaria
- **CGIL Pescara**, Responsabile Punto informativo e consulenza sindacale
- **UGL Pescara**, Responsabile Punto informativo e consulenza sindacale
- **Dipartimento MET Università di Teramo**, Responsabile Ricerca e Banca Dati
- **Centro Servizi Volontariato di Pescara**, Responsabile Coordinamento Associazioni di volontariato
- **Fondazione Caritas onlus**, Responsabile Laboratorio Protetto per malati di Aids ed emarginati
- **Associazione `Dimensione Volontario'**, Responsabile Mediazione sociale al lavoro per i disabili
- **Associazione `Progetto nomadi onlus'**, Responsabile Mediazione sociale al lavoro per i nomadi
- **Associazione `Percorsi'**, Responsabile Mediazione sociale al lavoro per i malati mentali
- **Caritas diocesana di Teramo**, Responsabile Mediazione sociale al lavoro per immigrati e poveri
- **Caritas diocesana di Pescara**, Responsabile Mediazione sociale al lavoro per immigrati e poveri
- **Synergie Italia**, Responsabile Sperimentazione liste interinale per persone svantaggiate
- **Centro Territoriale Permanente Istruzione in età adulta**, Responsabile Formazione complementare
- **Ente Scuola Edile di Pescara**, Responsabile Tutoraggio Inserimento assistito nell'ambito dell'edilizia
- **Federazione regionale Coltivatori Diretti**, Responsabile Tutoraggio Inserimento assistito nell'ambito agricolo



---

**Chi sono i  
beneficiari di  
STREETS?**

---

- Disabili
- Immigrati
- Nomadi
- Poveri e senza fissa dimora
- Madri monoparentali e in difficoltà
- Ex Detenuti
- Ex tossicodipendenti ed ex alcoldipendenti
- Minori drop-out
- Disabili mentali

---

**Come funziona  
STREETS**

---

Il progetto STREETS prevede la costituzione di un'**agenzia di inclusione sociale** che ha il compito di individuare un percorso non solo orientativo al lavoro, ma a tutti gli aspetti della vita di relazione, finalizzato all'analisi ed al superamento dei limiti ostativi all'inserimento socio-lavorativo.

Il progetto prevede inoltre la creazione di una **rete** sul territorio tra sindacati, associazioni, enti locali e agenzie interinali. Questi soggetti sono i punti di riferimento dell'**agenzia di inclusione sociale** per un primo contatto con i potenziali gruppi target.

Durante il primo contatto viene elaborata per ciascun soggetto a rischio di esclusione una **cartella personale di inserimento** da cui risultano non solo tutti i suoi dati anagrafici, il suo livello istruttivo professionale, il target di appartenenza, ma anche dati relativi al suo nucleo familiare e alla sua situazione economica e assistenziale. Tali dati sono indispensabili per una prima analisi dei bisogni personali e delle cause preesistenti di esclusione sociale.

All'interno dell'agenzia di inclusione sociale operano professionisti dell'area sociale (**assistenti sociali, psicologo del lavoro**) e dell'area lavoro (**job scout, consulenti del lavoro**) che predispongono un **percorso personalizzato di inclusione** unitamente ai **mediatori sociali** delle associazioni coinvolte nel progetto e ai **tutor di inserimento** offerti dalle organizzazioni datoriali del progetto. Tale percorso personalizzato prevede la partecipazione attiva di alcune figure di riferimento all'interno della famiglia e/o di strutture pubblico/private che interagiscono con il soggetto

preso in carico, attraverso l'analisi delle aspettative nei confronti del percorso stesso.

Il percorso può avere diverse fasi operative antecedenti e/o propeedeutici all'inserimento lavorativo. Queste fasi interessano a vario titolo i diversi soggetti sociali sopra citati. Ad esempio, la persona presa in carico prima della fase di inserimento lavorativo può avere la necessità di una fase riabilitativa fisica per la quale si procederà ad un interessamento presso la Azienda Sanitaria Locale. Oppure la persona con svantaggio può avere la necessità di collocare dei minori o familiari assistiti in strutture sociali per le quali saranno interessati i servizi sociali del Comune. Il percorso prevede l'individuazione di vari momenti operativi all'interno dei quali si stabiliscono obiettivi e loro tempi di raggiungimento. Tra i **momenti operativi** assume particolare rilievo l'**analisi della professionalità della persona** per il quale potrebbe essere necessario un momento di formazione prima dell'inserimento lavorativo. In tal caso l'agenzia si serve di laboratori di formazione predisposti da alcuni partners.

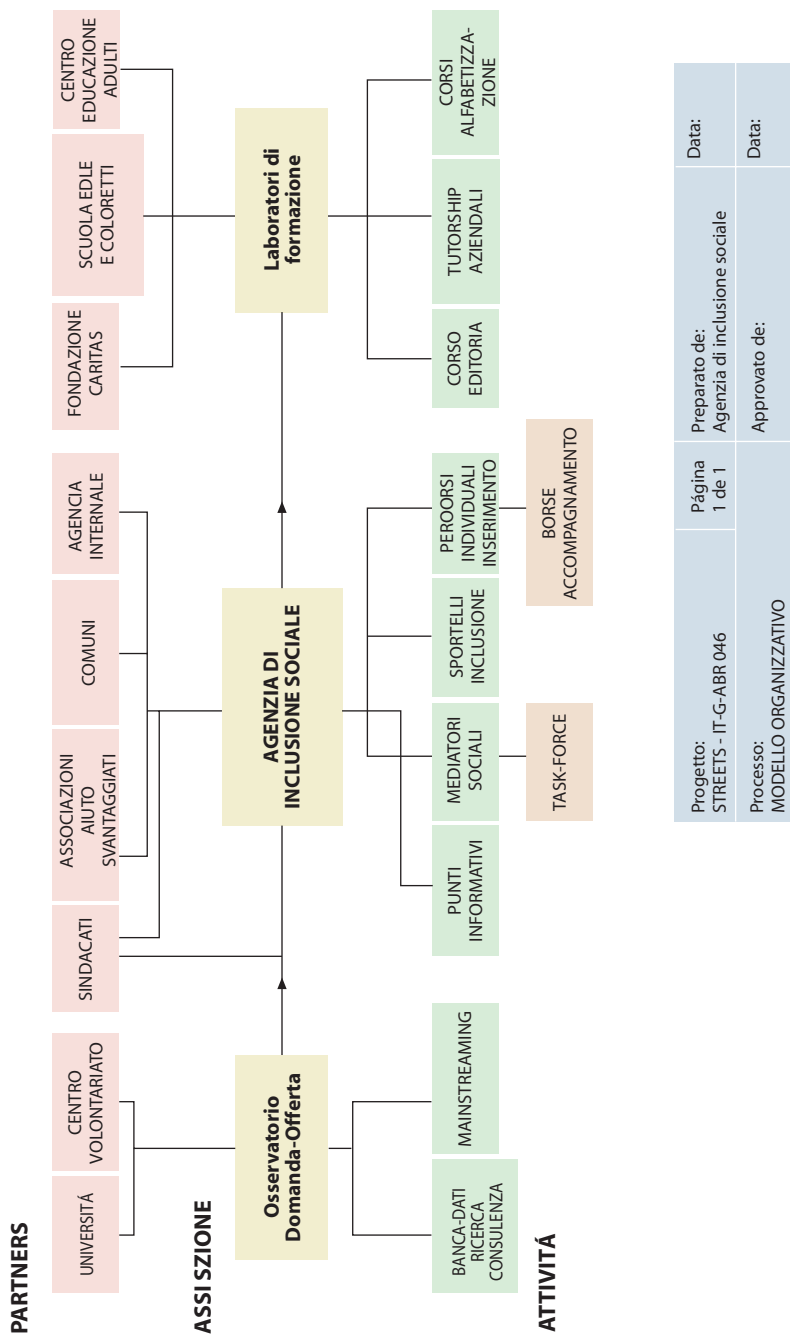
La persona che perviene all'agenzia ha un percorso individuale di esclusione determinato dal fallimento della sua interazione con l'ambiente. Da qui nasce la necessità di formare all'interno del progetto una nuova figura professionale – quella del **mediatore sociale al lavoro** - che ha il compito di consigliare e orientare l'inserimento professionale prima, durante e dopo la fase del collocamento. Il mediatore segue quindi la persona con svantaggio partendo dalla famiglia attraverso il centro per l'impiego, l'agenzia di inclusione, l'associazione, la strada o l'azienda.

**Al momento dell'inserimento lavorativo potrebbe sorgere la necessità di interventi collaterali che favoriscano il progressivo distacco della persona dalla preesistente situazione di esclusione. Tali interventi, normalmente a carico della persona, hanno un costo che il soggetto preso in carico spesso non può sostenere. Il percorso individuale predisposto dall'agenzia può quindi prevedere l'assegnazione di borse di accompagnamento per il tempo reputato strettamente necessario al superamento della situazione di esclusione.**

Costituita la rete d'appoggio ed individuato il percorso da seguire per l'inclusione, si rende necessario tessere rapporti con le Associazioni imprenditoriali e le Aziende al fine di far maturare sul

territorio una coscienza sociale, relativa alle opportunità normative ed alle attitudini lavorative specifiche di alcuni target di cui le aziende possono beneficiare.

Un ruolo essenziale avrà in questa fase la nuova figura professionale di **mediatore sociale al lavoro**.



**“MOLINOS DE VIENTO: l'ambiente come fonte di  
impiego”.**  
**MADRID, SPAGNA**

Il progetto "MOLINOS DE VIENTO: l'ambiente come fonte di occupazione", nell'ambito dell'Iniziativa Comunitaria EQUAL, si sta sviluppando all'interno della Comunidad de Madrid (autorità regionale di Madrid) (Spagna). Si tratta di un'esperienza innovativa nell'inserimento sociale e lavorativo di persone con difficoltà di accesso al mercato del lavoro e indaga le possibilità che offrono le nuove fonti di occupazione nel settore ambientale, tramite l'avviamento di unità produttive con l'obiettivo di rafforzare lo sviluppo locale unendo la dimensione economica, sociale e ambientale.

La nostra ipotesi di lavoro definisce questa prospettiva di intervento: **Consideriamo che l'ambiente sia un settore adeguato per l'inserimento sociale e lavorativo delle persone con difficoltà di accesso al mercato del lavoro.**

**Perché:**

- L'ambiente è, tra le nuove fonti di occupazione, il settore meno esplorato fino ad oggi, anche se con un potenziale in crescita per quanto riguarda la creazione di posti di lavoro e lo sviluppo di attività economiche sostenibili.
- Le attività del settore indicano una crescente redditività economica diretta e indiretta e un significativo potenziale per quanto riguarda l'occupazione e l'iniziativa imprenditoriale.
- Il tipo di occupazione che genera il settore presenta delle caratteristiche che favoriscono l'inclusione di persone con difficoltà di accesso al mercato del lavoro: per la flessibilità nella contrattazione, la qualificazione professionale accessibile richiesta e l'impatto positivo sulla società.
- Significativa capacità di trasferimento e potenziale di lavoro in rete del settore, basata su Iniziative Europee che stanno dimostrando una redditività ambientale, sociale ed economica.
- Lo sviluppo della normativa ambientale, promossa dalla U.E., appoggia e rinforza queste Iniziative di lavoro.
- Il crescente sostegno nei confronti di Iniziative vincolate alla protezione ambientale che comporta un aumento della consapevolezza cittadina nei confronti di proposte che uniscono valori ambientali, economici e sociali.

La **Asociación Agrupación de Desarrollo LOS MOLINOS**, responsabile di questo progetto, è costituita dalla seguenti entità: **CANDELITA Centro de Promoción Personal y Desarrollo Colectivo** (Centro di promozione personale e sviluppo collettivo), **Empresa de Mujeres de Animación Sociocultural (EMAS)** (Impresa di donne di animazione socio-culturale), **Movimiento por la Paz el Desarme y la Libertad (MPDL)** (Movimento per la pace, il disarmo e la libertà), **Asociación de Familiares de Adultos de Personas con Problemas de Personalidad (AFAP)** (Associazione di familiari di adulti di persone con problemi di personalità) **y Asociación para el Ocio y el Tiempo Libre Accesibles (ATA)** (Associazione per le attività del tempo libero accessibili).

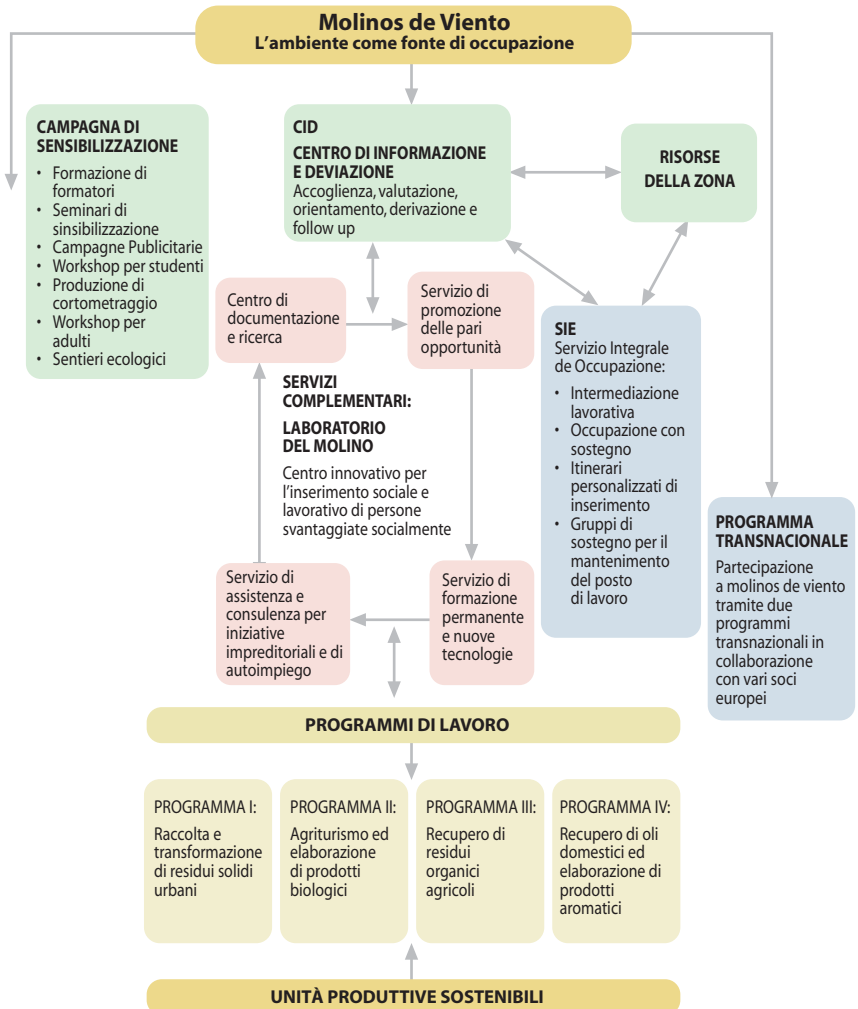
**CARATTERE INNOVATIVO:** cerca di aprire nuovi campi di lavoro e collaborazione nell'ambito dell'inserimento sociale e lavorativo delle persone a rischio di esclusione sociale.

**Gli obiettivi del Progetto sono:**

- Promuovere l'inserimento sociale e lavorativo delle persone che hanno difficoltà in termini di accesso a un mercato del lavoro che deve essere aperto a tutti e a tutte, tramite programmi di formazione in profili professionali vincolati all'ambiente e all'inserimento nelle unità produttive previste; per agevolare questo processo, verranno sviluppati servizi di assistenza e di sostegno che agevolino la partecipazione attiva degli/delle destinatari/e del progetto.
- Esplorare vie di commercializzazione dei prodotti generati e avviare differenti servizi alla comunità tramite esperienze di contrattazione e collaborazione con Comuni dell'area di influenza del progetto, per favorire la sostenibilità delle unità produttive e rafforzare le risorse che muove il progetto nell'ambito dello sviluppo locale.
- Progettare, nell'ambito di una proposta innovativa nella Comunidad de Madrid, esperienze di ricerca metodologica e strumenti per agevolare l'inserimento sociale e lavorativo di persone con difficoltà di accesso al mercato del lavoro e valutare, tramite questi processi di sperimentazione, le opportunità generate dalle nuove fonti di occupazione e l'ambiente come settore adeguato per l'inserimento sociale e lavorativo dei gruppi partecipanti.

- Inserire trasversalmente la prospettiva di genere negli studi di ricerca, nel funzionamento della PS e in tutte le azioni sviluppate nel Progetto.

Per raggiungere questi obiettivi nel progetto si stanno realizzando una serie di azioni, che presentiamo in modo riassuntivo nel seguente schema:



Consideriamo che il valore aggiunto del progetto dalla prospettiva dello Sviluppo Sostenibile viene sintetizzato dai seguenti punti:

- **VALORE AMBIENTALE: PROTEZIONE AMBIENTALE.**
  - o Rafforza la coscienza sociale nei confronti della protezione ambientale
  - Vincola lo sviluppo socio-economico alla protezione ambientale (Sviluppo Sostenibile).
  - Promuove forme di consumo più rispettose nei confronti dell'ambiente.
- **VALORE ECONOMICO: SVILUPPO LOCALE.**
  - o Analizza la redditività di attività economiche nel settore.
  - Inserisce nella trattativa intersettoriale un concetto innovativo di redditività economica che considera l'impatto sulle risorse naturali.
  - Offre uno spazio adeguato per la collaborazione tra: amministrazioni locali, iniziative imprenditoriali ed enti sociali.
- **VALORE SOCIALE: OPPORTUNITÀ DI INSERIMENTO SOCIALE E LAVORATIVO.**
  - Garantisce il godimento di diritti e beni sociali dalla prospettiva delle Pari Opportunità.
  - Contribuisce all'incremento del benessere sociale generale e al miglioramento della qualità di vita di tutta la cittadinanza.
  - Agevola l'acquisizione di competenze professionali e personali per stimolare, tramite Itinerari Individualità attive, lo sviluppo di progetti autonomi di vita e aumentare le possibilità di partecipazione nell'ambito comunitario.

Analizzando il Progetto dai tre assi, le potenzialità del lavoro svolto sono:

- È sostenuto dalle direttrici europee in merito alla protezione ambientale, alla promozione dell'occupazione, al miglioramento delle Pari Opportunità e alla promozione di iniziative imprenditoriali.
- Propone un modello di sviluppo socio-economico più equilibrato, che cerca di promuovere l'applicazione di cambiamenti strutturali.



- Offre alla regione la possibilità di entrare in contatto con iniziative economicamente sostenibili che promuovono l'occupazione in ambito europeo.

I principali ostacoli che abbiamo dovuto affrontare nel corso dello sviluppo del progetto sono stati i seguenti:

- Il crescente interesse per l'impresa privata delle attività economiche vincolate al settore ambientale.
- Complessità in termini di avviamento e mantenimento delle Iniziative di Economia Sociale.
- Scarsa esperienza di lavoro congiunto tra il settore imprenditoriale, la pubblica amministrazione e le entità sociali.
- Scarsa incidenza, ancora, del tema ambientale nell'agenda politica.



**3**

## **3 Criteri di selezione di buone prassi**

## 3

## Criteri di selezione di buone prassi

Campi in cui verranno definite le buone prassi e rispettiva codifica

In questo Manuale verranno indicati quali ambiti di lavoro sono stati scelti per l'identificazione delle Buone Prassi (B.P.). Ogni progetto è stato spiegato in linea di massima e brevemente. Le persone con difficoltà di accesso all'occupazione sono il gruppo oggetto. Infine, verranno presentate le schede in cui si identifica ogni Buona Prassi e il suo relativo sviluppo; queste saranno il motore che potrà agevolare il trasferimento di cui parlavamo in precedenza.

Prima di cominciare, è interessante chiarire i criteri applicati per rilevare e convalidare la B.P.:

- Per ogni campi sono stati stabiliti dei criteri, che hanno dovuto essere convalidati dai tre paesi.
- Negli stessi vengono identificate le problematiche che dovremo affrontare nel corso del lavoro, per cui le Buone Prassi cercano di generare proposte nei vari campi, relativamente a situazioni quotidiane avverse.

Sono stati fissati degli indicatori per convalidare e riconoscere le buone prassi, per cui ogni proposta di Buona Prassi doveva passare inizialmente attraverso un processo di analisi in cui venivano analizzati i seguenti indicatori:

**Metodologia:** Qualità della B.P.

- Efficace (raggiunge gli obiettivi)
- Efficiente (ottimizza le risorse)

**Innovazione:** Capacità di Dimostrazione, Creatività.

- Pioniera (una nuova esperienza)
- Eccellente (sintesi di esperienze precedenti più input)

**Processo:** Carattere o impatto Trasversale,

- Continuo: consiste in una dinamica di applicazione longitudinale, flessibile e adattabile nel corso del progetto.
- Puntuale: consiste in una piattaforma a partire dalla quale si sviluppano altre azioni.

**Impatto:** Si possono descrivere le modifiche locali relative alla problematica su cui si interviene mediante la buona prassi

- Quantitativamente
- Qualitativamente

**Trasferimento:** Capacità di Dimostrazione di una buona prassi intesa come esperienza riproducibile:

- Nello stesso contesto
- In contesti diversi



### 3.2. SCHEDA DEI CAMPI IN CUI SONO STATE RILEVATE DELLE BUONE PRASSI. CODIFICA DELLE BUONE PRASSI.

Qui di seguito indicheremo quali paesi hanno sviluppato ogni campo; il progetto spagnolo ("Molinos de Viento") si è occupato della strutturazione e del coordinamento dell'elaborazione del presente manuale.

CODICE	CAMPI IN CUI SI IDENTIFICANO BUONE PRASSI	ES	PT	IT
A.	<b>PROCESSI METODOLOGICI.</b> Identificazione delle Buone Prassi realizzate nell'utilizzo della metodologia che identifica ogni progetto..	X		
B.	<b>INSERIMENTO SOCIALE E LAVORATIVO NELL'OCCUPAZIONE STABILE E DI QUALITÀ. CAPACITÀ DI GENERARE OCCUPAZIONE.</b> Identificazione delle Buone Prassi realizzate nel momento di inserire nel punto di vista lavorativo e sociale un/a partecipante, e inoltre le Buone Prassi che implicano la capacità di creare occupazione.	X		
C.	<b>RETI DI INTERCOOPERAZIONE.</b> Identificazione delle Buone Prassi nel momento in cui si creano le reti di intercooperazione tra diverse entità e organismi pubblici o privati che agevolano il raggiungimento degli obiettivi proposti.		X	
D.	<b>SVILUPPO DI RISORSE PERSONALI PER L'INSERIMENTO.</b> Identificazione delle Buone Prassi nel corso dello sviluppo delle risorse necessarie nella persona per agevolare l'Inserimento		X	
E.	<b>FORMAZIONE PROFESSIONALE NELL'AMBITO DELL'IMPRESA.</b> Identificazione delle Buone Prassi nel corso della Formazione Professionale dei/delle partecipanti all'interno dell'impresa.		X	
F.	<b>SENSIBILIZZAZIONE IN PROGETTI SOCIALI.</b> Identificazione delle Buone Prassi nello sviluppo del processo di sensibilizzazione.	X		
G.	<b>GARANZIA DI PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE.</b> Identificazione delle Buone Prassi realizzate per garantire le Pari Opportunità tra donne e uomini.	X		
G.A	<b>PARI OPPORTUNITÀ E AUTORAPPRESENTANZA</b>		X	
H.	<b>RETI DI AIUTO INDIVIDUALE.</b> Identificazione delle Buone Prassi nell'installazione di reti di aiuto individuali per i/le partecipanti al progetto.			X
I.	<b>LAVORO IN COLLABORAZIONE CON GLI IMPRENDITORI.</b> Identificazione delle Buone Prassi durante il lavoro congiunto (in collaborazione) con gli imprenditori.		X	

<b>DOMINIO</b>	<b>CODICE</b>	<b>IDENTIFICAZIONE DI BUONE PRASSI</b>	
<b>A. PROCESSI METODOLOGICI GENERICI DI OGNI PROGETTO</b>	<b>A.1</b>	Partecipazione del gruppo tecnico a forum o reti di lavoro.	
	<b>A.2</b>	Studio di fattibilità dei progetti imprenditoriali che si desidera implementare, per garantire la possibilità reale di metterli in funzionamento.	
	<b>A.3</b>	Collaborazione con entità e organismi che ci forniscano consulenza nella realizzazione del follow-up e del tutoraggio interno delle azioni sviluppate.	
<b>B. INSERIMENTO SOCIALE E LAVORATIVO NELL'OCCUPAZIONE STABILE E DI QUALITÀ</b>	<b>B.1</b>	1	Sessioni informative/formative a carico di un/a esperto/a per aggiornare le conoscenze in merito alla legislazione e alla situazione del mercato del lavoro.
		2	Attivare tutte le risorse della Rete di Occupazione.
	<b>B.2</b>	Elaborare una Mappa di Risorse Personali per l'Occupazione.	
	<b>B.3</b>	Consulenza e accompagnamento tramite i gruppi di lavoro o tutoraggio a persone imprenditrici per lo sviluppo dei loro piani di impresa.	
	<b>B.4</b>	Sviluppo di esperienze di trattativa e collaborazione con il settore imprenditoriale.	
<b>C. RETI DI INTERCOOPERAZIONE</b>	<b>C.1</b>	Realizzazione di diagnosi condivisa.	
	<b>C.2</b>	Creazione di collaborazioni formali e informali.	
	<b>C.3</b>	Far sì che le risorse siano redditizie.	
	<b>C.4</b>	Possibilità di condividere Conoscenze/esperienze.	
	<b>C.5</b>	Sviluppo congiunto di azioni e strategie che agevolino l'integrazione sociale e lavorativa delle persone in situazione di svantaggio sociale.	
<b>D. SVILUPPO DI RISORSE PERSONALI PER L'INSERIMENTO</b>	<b>D.1</b>	Riconoscimento, convalida e certificazione delle competenze a livello di istruzione acquisite nel corso della vita.	
	<b>D.2</b>	Costruzione di strumenti di riconoscimento e convalida delle competenze professionali acquisite nel corso della vita tramite internet.	
	<b>D.3</b>	Definizione del progetto di inserimento sociale e professionale da parte del soggetto stesso (autodeterminazione/ empowerment).	

<b>DOMINIO</b>	<b>CODICE</b>	<b>IDENTIFICAZIONE DI BUONE PRASSI</b>
<b>D. SVILUPPO DI RISORSE PERSONALI PER L'INSERIMENTO</b>	<b>D.4</b>	Sviluppo di piani individuali di supporto sviluppati in una prospettiva di empowerment.
	<b>D.5</b>	Follow-up individualizzato.
	<b>D.6</b>	Sviluppo continuo di competenze di empowerment e autodeterminazione.
	<b>D.7</b>	Sviluppo continuo di competenze trasversali (sociali, personali e di gestione).
	<b>D.8</b>	Sviluppo di misure di conciliazione tra la vita familiare, sociale e professionale.
	<b>D.9</b>	Sostegno post-collocamento.
	<b>D.10</b>	Sviluppo di meccanismi di autovalutazione nel senso di un miglioramento continuo.
<b>E. FORMAZIONE PROFESSIONALE NELL'AMBITO DELL'IMPRESA</b>	<b>D.11</b>	Formazione in ambito lavorativo.
	<b>E.1</b>	Piano individuale di formazione/ inserimento.
	<b>E.2</b>	Valutazione continua della formazione in impresa da parte di tutti i partecipanti (tecnico/a di impiego assistito, tutoraggio, persona in formazione e imprenditore/imprenditrice, con la possibilità addirittura di ampliare tale valutazione alla famiglia) (in base al gruppo target).
	<b>E.3</b>	Follow-up individualizzato realizzato da un/a tutore/tutrice e da un/a Tecnico/a di impiego assistito.
	<b>E.4</b>	Ricerca di imprese a cui partecipano le associazioni imprenditoriali.
	<b>E.5</b>	Job matching (rendere compatibili Posto di lavoro e Impresa/Persone in formazione) Convalidato dall'impresa e dalla persona in formazione.
	<b>E.6</b>	Sviluppo di misure di conciliazione tra la vita familiare, sociale e professionale.
	<b>E.7</b>	Mobilitazione di Aiuti Naturali.
<b>E.8</b>	Sviluppo di competenze trasversali (sociali, personali e di gestione) Mobilitazione di Aiuti Naturali.	
<b>F. SENSIBILIZZAZIONE IN PROGETTI SOCIALI</b>	<b>F.1</b>	Progettazione di campagne di sensibilizzazione da parte delle persone partecipanti ai progetti.



DOMINIO	CODICE	IDENTIFICAZIONE DI BUONE PRASSI
<b>F. SENSIBILIZZAZIONE IN PROGETTI SOCIALI</b>	<b>F.2</b>	Creazione di uno spazio di lavoro comune in materia ambientale, che consenta il Coinvolgimento e il coordinamento delle Pubbliche Amministrazioni e degli Agenti Sociali.
	<b>F.3</b>	Diffusione di politiche pubbliche tramite le campagne di Sensibilizzazione.
<b>G. GARANZIA DI PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE</b>	<b>G.1</b>	Workshop di formazione interna in materia di genere per i/le tecnici/he della Partnership di Sviluppo, e inoltre partecipanti delle entità membro.
	<b>G.2</b>	Disaggregazione dei dati per genere.
	<b>G.3</b>	Minimizzazione della riproduzione di stereotipi di genere da parte dei/delle tecnici/he coinvolti/e.
	<b>G.4</b>	Rafforzamento dell'autostima nelle donne che entrano nel progetto.
	<b>G.5</b>	Realizzazione di azioni di discriminazione positiva.
<b>G.A. PARI OPPORTUNITÀ E AUTORAPPRESENTANZA</b>	<b>G.A.1</b>	Coinvolgimento di rappresentanti dei diversi gruppi obiettivo 2 nell'elaborazione della diagnosi delle esigenze. Formazione per la promozione delle pari opportunità per i differenti tipi di pubblico: imprenditori/imprenditrici, tutori/tutrici, tecnici/tecniche autorappresentanti.
	<b>G.A.2</b>	Creazione e Dinamizzazione del Forum per la Diversità.
	<b>G.A.3</b>	Creazione di Forum Locali.
	<b>G.A.4</b>	Formazione di autorappresentanti: leadership & cittadinanza. Partner- Policymaking.
	<b>G.A.5</b>	Formazione TIC per leader della comunità .
	<b>G.A.6</b>	Partecipazione dei rappresentanti dei gruppi target nell'implementazione e nella convalida del progetto.
	<b>G.A.7</b>	Partecipazione dei rappresentanti agli organismi decisionali e ai gruppi necessari.
<b>H. RETI DI AIUTO INDIVIDUALI</b>	<b>H.1</b>	1 Garantire un intervento personalizzato ed un'analisi dei bisogni che tenga conto delle differenze di target/contexto.
		2 Attivazione di persorsi a livello interistituzionale finalizzati alla prevenzione e/o al recupero delle capacità e all'accompagnamento ai servizi.

DOMINIO	CODICE	IDENTIFICAZIONE DI BUONE PRASSI	
<b>H. RETI DI AIUTO INDIVIDUALI</b>	<b>H.2</b>	Garantire un intervento personalizzato ed un'analisi dei bisogni che tenga conto delle differenze oggettive.	
	<b>H.3</b>	1	Garantire il diritto alla casa attraverso l'attivazione di percorsi di rete interistituzionali.
		2	Attivazione di percorsi individualizzati finalizzati all'inclusione sociale.
		3	Attivazione di interventi di carattere sociale finalizzati all'inclusione sociale.
		4	Attivazione di una rete familiare o amicale allargata di sostegno attraverso il volontariato sociale.
		5	Attivazione di servizi domiciliari di assistenza.
		6	Prevedere un'attività di rete finalizzata al ripristino di una situazione di regolarità.
		7	Iniziative finalizzate all'abbattimento delle barriere architettoniche residuali.
		8	Promuovere un'adeguata conoscenza finalizzata al superamento degli stereotipi.
	<b>H.4</b>	1	Attivazione di laboratori e stages di formazione individualizzati.
		2	Attivazione di servizi di trasporto adeguati alle esigenze espresse dai target.
	<b>H.5</b>		Attivazione di percorsi e postazioni di lavoro compatibili con le specificità soggettive.
	<b>H.6</b>	1	Attivazione di corsi di alfabetizzazione.
		2	Promozione di iniziative di mediazione culturale.
<b>I. LAVORO TRAMITE ASSOCIAZIONE CON IMPRENDITORI</b>	<b>I.1</b>	Azioni di sensibilizzazione per imprenditori/imprenditrici.	
	<b>I.2</b>	Formazione di Tutori/tutrici in Impiego Assistito.	
	<b>I.3</b>	Attivazione del Processo di Tutoraggio nelle Imprese.	
	<b>I.4</b>	Sistema informatico di interconnessione dei dati delle imprese, dei posti di lavoro e dei candidati.	
	<b>I.5</b>	Premio Annuale di Impiego Assistito per le Imprese.	
	<b>I.6</b>	Processo di ricerca e coinvolgimento di imprese, ad opera dell'Associazione Imprenditoriale.	



**4**

## Schede di buone prassi realizzate

Schede di buone  
prassi realizzate

**A**

**Processi metodologici**



## Processi metodologici

---

Il motivo per cui i processi metodologici sono stati selezionati come prima area tematica per lavorare in questo manuale sulle buone prassi è determinato dall'esigenza di indagare o sperimentare nuove strategie adattate alle esigenze e alle realtà del lavoro tecnico. L'esplorazione di nuovi metodi ci consente di presentare delle proposte innovative per rispondere a determinate esigenze che, una volta convalidate, possono essere sistematizzate come buone prassi.

Ad ogni modo la produzione metodologica, collegata agli obiettivi del progetto, deve essere costantemente sottoposta a valutazione, il che la fa diventare uno strumento utile per lo sviluppo delle azioni necessarie e il raggiungimento degli obiettivi proposti.

Per Metodo intendiamo l'insieme dei passi o delle norme di procedimento avviate per raggiungere uno scopo. Il metodo non è fine a se stesso, ma piuttosto un mezzo di cui disponiamo per raggiungere tale obiettivo.

Quindi i processi metodologici devono rispondere a dei criteri di base fondamentali, come ad esempio:

1. **FLESSIBILITÀ:** I processi metodologici devono essere flessibili per essere in grado di inserire nuovi aspetti nel corso dello sviluppo del metodo.
2. **RIFLESSIONE:** I processi metodologici devono essere sottoposti costantemente a riflessione per agevolare, in tal modo, l'adeguamento agli obiettivi generali del progetto

per poter apportare le correzioni necessarie, migliorando il loro sviluppo e la loro proiezione futura.

3. **INNOVAZIONE:** I processi metodologici devono essere aperti ai cambiamenti e alla sperimentazione e devono incrementare trasversalmente delle linee di azione che consentano di confrontare gli strumenti metodologici che si desidera convalidare.
4. **POSSIBILITÀ:** I metodi proposti devono avere la possibilità di essere eseguiti in base alle risorse interne ed esterne del progetto. Questo aspetto richiede un'identificazione obiettiva delle esigenze e una precisa definizione degli obiettivi e delle mete da raggiungere.

#### Nell'ambito dei progetti

Qui di seguito indichiamo degli aspetti comuni che hanno sviluppato i processi metodologici nei tre progetti partecipanti.

- I metodi utilizzati dai diversi progetti soci nel programma transnazionale, partono tutti dall'esigenza di essere partecipativi, dal momento che nel progetto e nell'applicazione dei processi metodologici definiti, sono stati previsti dei dispositivi che rispondono alle caratteristiche di ogni paese e progetto e, inoltre, coincidono su un **criterio fondamentale**: *il fatto di considerare la popolazione beneficiaria come attori principali delle azioni previste*. Questo criterio ha consentito anche di considerare come parte del processo metodologico l'incremento della partecipazione dei gruppi "target" nei confronti dell'acquisizione e del rafforzamento delle loro competenze (Empowerment).

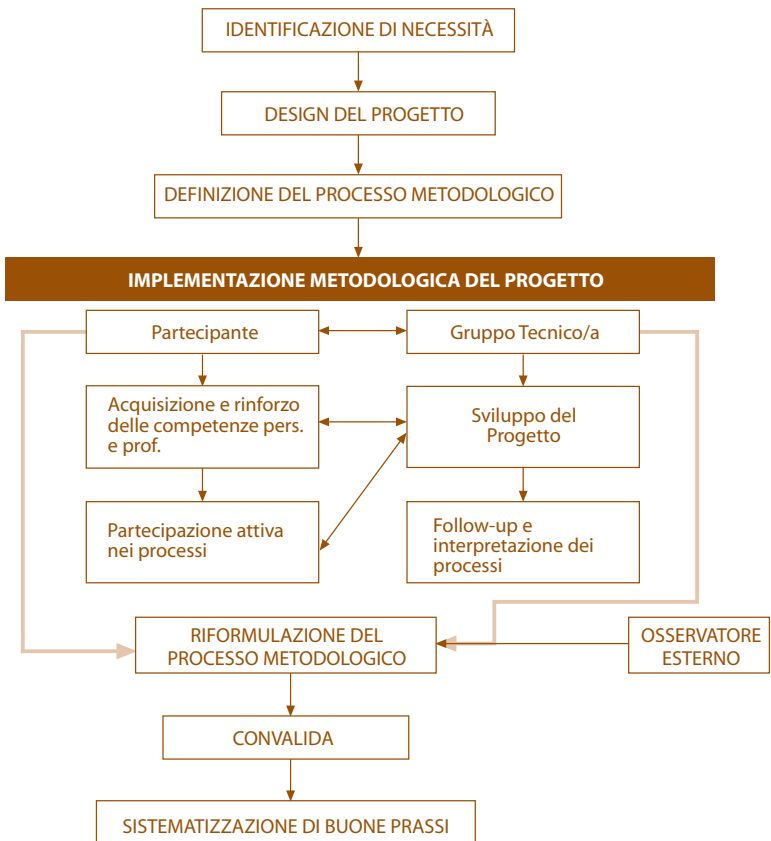
Questa partecipazione, che è aumentata mano a mano che sono stati sviluppati i progetti, non solo ha consentito un aumento dell'autonomia dei/delle partecipanti ma, al tempo stesso, ha rafforzato la loro partecipazione attiva alla costruzione e al raggiungimento dei risultati previsti.

- Considerazione dell'importanza del fatto che i metodi contemplino la dimostrazione e il trasferimento a vari livelli; con l'obiettivo di agevolare l'applicazione in ambiti simili di intervento o consentire adattamenti validi per la costruzione di

nuove strategie metodologiche. (Processo di applicazione di Buone Prassi)

- Considerazione dell'importanza di introdurre un osservatore esterno che collabori alla riformulazione teorica dei metodi utilizzati. (Processo di feedback e indice di qualità).

Il processo metodologico descritto potrebbe essere schematizzato da seguente forma:



In tal modo la Prassi è l'elemento induttore principale nelle riformulazioni teoriche, che si adatta alle nuove esigenze e circostanze che troviamo nel lavoro quotidiano.

# A.1

## PARTECIPAZIONE DEL GRUPPO TECNICO A FORUM O RETI DI LAVORO

---

### Problema a cui risponde

---

Penuria di abitudini di lavoro che prevedono la valutazione e sistematizzazione dei modelli e degli strumenti di lavoro, per favorire la documentazione e il trasferimento delle Buone Prassi Convalidate.

---

### Processo

---

La partecipazione a forum o reti consente di entrare in contatto con altre metodologie di intervento, modelli e nuove conoscenze su cui si sta lavorando in altri progetti. In tal modo si possono considerare nelle strategie di lavoro quotidiano dell'entità, favorendo un lavoro congiunto da parte delle varie entità che costituiscono la rete attraverso le riunioni periodiche e l'uso delle TIC (Tecnologie dell'Informazione e delle Comunicazioni)

#### **PRIMO MOMENTO. A livello interno:**

- Creazione di un forum interno, nell'entità stessa, in cui venga unificata la metodologia utilizzata dalla stessa. Questo forum sarà costituito da un/a rappresentante di ogni servizio. Nello stesso verranno esposti dettagliatamente i processi metodologici che si usano (funzioni, compiti di ogni servizio come quello di orientamento sul lavoro, interventi sociali, ecc., e inoltre la descrizione dei gruppi con cui si lavora) e la messa in comune degli stessi che consente di aprire il dibattito e di unificare i criteri di lavoro.
- Realizzare un'analisi dettagliata e approfondita della metodologia, prendendo in considerazione i suoi punti di forza e di debolezza per agevolare l'inserimento di nuove linee guida di lavoro che la migliorino.

#### **SECONDO MOMENTO. A livello esterno:**

- Verificare l'esistenza di forum o reti di lavoro specifici dell'area di conoscenze in cui ci muoviamo.
- Selezione dei forum in cui si può entrare e si viene inseriti e partecipazione agli stessi.
- Trasferimento di processi metodologici efficaci nei forum a cui si parteciperà, ad esempio tramite riunioni di lavoro di presenza con altri progetti europei.
- Pianificazione delle riunioni di lavoro e continuo scambio di informazioni attraverso la comunità virtuale (nel nostro caso per agevolare il processo di trasferimento e per accelerare il processo di informazione, è stata creata una comunità on-line ad accesso limitato per i/le partecipanti in [www.communityzero.com](http://www.communityzero.com))



- Selezione e Raccolta di informazioni utili da altre entità per quanto riguarda metodi e modelli di lavoro che si possono applicare per il miglioramento delle azioni del progetto che sviluppiamo.
- Feedback:  
Scambio di metodologie e processi di lavoro nei forum e nelle reti.

#### TERZO MOMENTO. A livello interno:

- Analisi dalla propria entità delle metodologie di lavoro individuate nei forum esterni.
- Possibile adattamento e instaurazione della metodologia utile di altre entità alla propria.
  - Protocolli.
  - Documenti schede di lavoro.
  - Nuovi stili di comunicazione
  - Nuovi stili di leadership e coordinamento
  - Rapporti esterne dell'entità con altre.
  - Ampliamento delle prospettive del progetto
- Altre/i.

} Possibili punti  
da prendere  
in considerazione

---

#### Risorse

---

##### Umane

Personale dell'entità. Un rappresentante di ogni servizio. Partecipanti ai forum di lavoro coinvolti in progetti con le stesse caratteristiche.

##### Logistiche

Sala riunioni. Materiali fungibili e di appoggio. Computer con connessione a Internet. Spostamenti in altri paesi.

---

#### Risultati

---

##### Quantitativi

- Quantificazione delle linee guida di azione, e inoltre descrizione per iscritto delle stesse, per agevolare il processo di lavoro al personale di nuovo inserimento.
- Numero di riunioni interne realizzate per analizzare la metodologia utilizzata nell'Entità.
- Numero di riunioni a cui si assiste come parte dell'attività del Forum interno.
- Numero di visite alla Comunità Virtuale.
- Numero di spedizioni di documentazione nella Comunità Virtuale.
- Numero di modifiche metodologiche inserite nei servizi dell'Entità.

A.1

### Qualitativi

- Qualità del servizio prestato.
- Ottimizzazione delle R.U.
- Organizzazione del personale -.
- Ingranaggio adeguato del dispositivo
- Miglioramento della risposta ai diversi problemi che dovessero sorgere.
- Unificazione del protocollo di azione da parte dei componenti del gruppo di lavoro.
- Redditività delle R.U.
- Ottimizzazione dell'infrastruttura.
- Miglioramento del raggiungimento degli obiettivi.

# A.2

## STUDIO DI FATTIBILITÀ DEI PROGETTI IMPRENDITORIALI CHE SI DESIDERA IMPLEMENTARE, PER GARANTIRE LA POSSIBILITÀ REALE DI METTERLI IN FUNZIONAMENTO

A.2

### Problema a cui risponde

Non conoscenza della fattibilità sociale, tecnica ed economica dei progetti imprenditoriali da instaurare.

### Processo

Realizzazione di un Studio di Mercato che offre una descrizione globale della zona di azione (popolazione e caratteristiche, disaggregazione per sesso, tasso di occupazione, disoccupazione, ecc., attività economiche, risorse della zona, ecc). È importante conoscere l'ambiente in cui si desidera sviluppare un progetto indipendentemente dalla sua natura (creazione di imprese, iniziative di economia sociale, ecc.)

Realizzazione di uno studio di rilevazione delle necessità con cui ottenere informazioni valide che ci consentano di sviluppare il piano di fattibilità. Questo Piano ci fornirà una visione particolareggiata della situazione reale del mercato e della realtà che troveremo e, quindi, le chiavi di azione per i progetti imprenditoriali previsti.

Nel corso di questi progetti iniziali è importante non trascurare anche la loro fattibilità sociale:

- Realizzazione del progetto di un piano di fattibilità. (Idea di attività, Filosofia d'impresa, Promotori/promotrici, Legalizzazione dell'iniziativa, Attività)
- Necessità di infrastruttura, logistica, economiche, umane, ecc. imprescindibili per l'avviamento.
- Conoscenza della situazione della zona geografica e del contesto economico in cui si desidera instaurare l'iniziativa.
- Definizione degli obiettivi, del piano di fattibilità per adattare il progetto sia alla filosofia che alle esigenze.
- Normativa vigente, Mercato, Competenza, Fornitori, Ambiente, Analisi FMDO, Piano di Marketing, Piano di produzione, Organizzazione dell'entità, Piano finanziario, ecc.)
- Ricerca di aiuti, economici e istituzionali, per l'avviamento di tale piano. Identificazione di risorse che sostengano la creazione dell'iniziativa di economia sociale. Includere le stesse nel Piano di Fattibilità nella sezione del Piano Economico - Finanziario dettagliata-

to, indicando separatamente ogni voce di bilancio per le diverse azioni, servizi, dipartimenti, ecc. Indicare le somme economiche che saranno disponibili una volta avviato il piano di fattibilità, il numero di assunzioni, ecc.

- Avviamento del progetto con la condizione che sia risultato positivo e siano stati ottenuti degli aiuti per il suo sviluppo.

---

## Risorse

---

### Umane

- Tecnica/e di consulenza a Iniziative Imprenditoriali che si occupa di preparare e coordinare il piano di fattibilità.
- Contabile responsabile della convalida del piano finanziario.
- Aiuto dei vari servizi dell'entità.
- Direzione Partnership di Sviluppo che si occupa della supervisione del/i Progetto/i di Fattibilità presentato/i e responsabili della ricerca di sostegni istituzionali, con entità, ecc., e inoltre di aiuti economici necessari per l'avviamento del Progetto di Fattibilità.

### Logistiche

- Dati statistici della zona di applicazione.
- Ufficio, computer, materiali fungibili e di appoggio.
- Dati economici del settore nella zona di azione della "futura" impresa di economia sociale.
- Riconoscimento di possibili spazi, infrastruttura, ecc. nella zona di azione.
- Istituzioni pubbliche che sostengano economicamente un'impresa di fattibilità.

---

## Risultati

---

### Quantitativi

- Numero di Piani di Fattibilità elaborati.
- Numero di Studi, di Rilevazione delle Necessità, ecc. realizzati
- Numero delle iniziative imprenditoriali avviate che siano state convalidate.
- Numero di inserimenti reali, stabili e di qualità tramite la creazione delle iniziative imprenditoriali.
- Numero di iniziative imprenditoriali che continuano ad essere attive nel termine di 1 anno.

### Qualitativi

- Inserimento sociale per i gruppi svantaggiati a cui ci rivolgiamo.
- Risposta e complemento che offre la creazione dell'impresa di economia sociale al settore, alla zona, al progetto da cui viene elaborata, nel nostro caso al progetto EQUAL "MOLINOS DE VIENTO, l'ambiente come fonte di occupazione".

# A.3

## COLLABORAZIONE CON ENTITÀ E ORGANISMI CHE CI FORNISCA CONSULENZA NELLA REALIZZAZIONE DEL FOLLOW-UP E DEL TUTORAGGIO INTERNO DELLE AZIONI SVILUPPATE

A.3

---

### Problema a cui risponde

---

Mancanza di valutazione esterna delle azioni svolte, della metodologia utilizzata, ecc. Mancanza di visione esterna riguardo alle azioni sviluppate, il che può dare origine ad azioni di routine senza alcun tipo di controllo o rigore nella loro realizzazione. La visione esterna consente di analizzare e valutare le azioni e a riportarle in carreggiata.

---

### Processo

---

Contatto con organismi esterni in grado di elaborare un piano di valutazione in cui venga valutato il progetto che si sta portando avanti. Nel nostro caso abbiamo stabilito un accordo di collaborazione con il **Dipartimento di Personalità, Valutazione e Trattamenti Psicologici II (Psicologia Differenziale e Psicologia del Lavoro)** dell'Università Complutense di Madrid. In tal modo saranno completati e confrontati i risultati ottenuti sia dal personale tecnico che lavora all'interno dell'entità sia dall'entità che si occupa di effettuare la valutazione esterna, e inoltre i processi metodologici utilizzati, le azioni avviate, ecc.

Fornire la documentazione del caso dalla Partnership di Sviluppo o dall'entità rappresentante del progetto all'organismo che si occupa della valutazione esterna per agevolare la pianificazione del processo di follow-up e di monitoraggio di tale valutazione.

Dopo aver raggiunto un consenso si stabiliscono i parametri di lavoro e gli indicatori di valutazione e di follow-up stabiliti dall'organismo a cui si rivolgerà il rapporto di valutazione. Nel caso del nostro progetto gli indicatori di valutazione saranno quelli che ha stabilito l'Iniziativa Comunitaria EQUAL nella Guida di Valutazione. In questo modo si identificano gli obiettivi che devono soddisfare sia l'evoluzione esterna che quella interna, seguendo dei criteri comuni.

L'entità collaboratrice rilascerà un rapporto di valutazione. Redazione di un rapporto di valutazione esterna (intermedia e finale) da parte dell'entità collaboratrice in cui verranno riportati i dati rilevanti del processo del progetto, e inoltre gli obiettivi raggiunti fino al momento. Analogamente verranno inseriti gli obiettivi, le azioni, ecc., che non sono giunti ad adempimento; non solo per identificarli, ma per riportarli in carreggiata, modificarli, ecc.

---

**Risorse**

---

**Umane**

Tecnici/he della Partnership di Sviluppo che forniscono un appoggio costante al personale di valutazione esterno all'entità.

Partecipazione da parte delle R.U. della Partnership di Sviluppo per fornire le informazioni di cui il personale di valutazione ha bisogno per svolgere i suoi compiti.

**Logistiche**

Computer con accesso a internet, materiali fungibili e di appoggio, schede di raccolta delle informazioni, telefono, stampanti, ecc.

---

**Risultati**

---

**Quantitativi**

- Rapporti: intermedio e finale con i risultati del processo di Ricerca da parte dell'organismo esterno.
- Risultati comparativi della valutazione interna dei risultati e di quella esterna.
- Livello di adempimento degli obiettivi generali e specifici del progetto.

**Qualitativi**

- Adattamento degli obiettivi del progetto alle esigenze reali rilevate durante il processo di valutazione.
- Collaborazione specifica di un organismo esterno per valutare il processo del nostro progetto



**B**

**Inserimento sociale e lavorativo nell'occupazione stabile e di qualità. Capacità di generare occupazione**

**B**

## Inserimento sociale e lavorativo nell'occupazione stabile e di qualità. Capacità di generare occupazione



Dal momento che un obiettivo comune e condiviso da tutti i progetti che partecipano a questo programma transnazionale è il miglioramento della qualità di vita dei partecipanti ai progetti, concludiamo che un aspetto essenziale di tale qualità di vita è l'inserimento sociale e lavorativo dei partecipanti. Ancora più importante è che tale inserimento lavorativo avvenga con un'occupazione stabile e di qualità che consenta di creare un progetto di vita e di futuro per i nostri partecipanti, rafforzando le capacità e potenzialità di ciascuno/a di questi/e oppure che le persone partecipanti riconoscano l'importanza della formazione permanente come possibilità di sviluppo di competenze e di riciclaggio professionale.

Quando si lavora all'inserimento lavorativo si affrontano diverse aree trasversali come ad esempio:

- Autonomia.
- Competenze formali e informali.
- Abilità sociali.
- Autogestione del proprio futuro.
- Indipendenza.
- Abilitazione tecnica.

### Nell'ambito del progetto

1. Quando si lavora all'inserimento nel lavoro e più specificamente a un'occupazione stabile e di qualità, è importante considerare il ruolo e l'importanza del dialogo sociale, dal momento che per aumentare l'efficacia delle azioni di occupazione è fondamentale la partecipazione sociale. Per la creazione di impe-



gni sociali stabili e utili per tutti gli attori e che successivamente vengano convalidati e trasferiti a politiche occupazionali.

D'altra parte in questo dialogo sociale devono apparire nuovi attori sociali che tradizionalmente non sono stati rappresentati all'interno di queste trattative o hanno avuto un ruolo marginale.

Questa rappresentanza viene impostata dai diversi progetti nel seguente modo:

- Attraverso l'autorappresentanza degli/delle partecipanti ai progetti.
  - Creazione di nuove iniziative sociali, lavorative e imprenditoriali.
  - Occupazione di nuove fonti di lavoro da parte di questi settori della popolazione che li collochino in una migliore situazione per possibili trattative.
2. Importanza del coinvolgimento di imprese o associazioni imprenditoriali nei progetti di inserimento sociale e lavorativo.

Attraverso l'esperienza quotidiana siamo consapevoli dell'importanza di un dialogo continuo con le entità che promuovono i progetti di inserimento sociale e lavorativo. Solo se conosciamo le esigenze, priorità e preoccupazioni dei potenziali datori di lavoro nei nostri progetti, siamo in grado di offrire un servizio che favorisce l'occupazione stabile e di qualità.

D'altra parte è fondamentale nell'Inserimento sociale e lavorativo nell'occupazione stabile e di qualità, la capacità di generare occupazione e inoltre la promozione della responsabilità sociale delle imprese come un valore in crescita nell'area imprenditoriale.

3. Ricerca di nuove fonti di occupazione: Dai diversi programmi di lavoro si osserva ciò che a suo tempo descrisse Lorenzo Cachón<sup>1</sup>: "Il libro bianco Crescita, Competitività e Occupazione (Commissione 1993) indica due fenomeni che caratterizzano l'Europa: il sovrasfruttamento delle risorse naturali non rinnovabili è la sottoutilizzazione della forza

<sup>1</sup> "Juventud y Nuevos Yacimientos de Empleo: Retos y Posibilidades" Revista Estudios de Juventud, n°41, Luglio 1998, Nuove Fonti di occupazione e gioventù.



lavoro disponibile (....) Abbiamo sottolineato come le profonde trasformazioni che vive la nostra società in questa fine del secolo possono avere una notevole ripercussione sul sistema produttivo. Alcune di queste trasformazioni danno origine a nuove esigenze umane, sia individuali che collettive (....) Per rispondere a queste "nuove" necessità, stanno nascendo "nuove" attività che generano occupazione. Sono le attività che rispondono a queste esigenze quelle che qualificiamo, sulla scorta del libro bianco Crescita, Competitività e Occupazione, come "nuove fonti di occupazione" (.....).

Quelli che vengono qualificati "nuove fonti di occupazione" sono proprio gli ambiti di attività economica che soddisfano queste nuove esigenze delle nostre società, e sfruttano in modo attivo e positivo il filone economico e di occupazione che si nasconde dietro tali cambiamenti sociali, cogliendo le opportunità di crescita e di occupazione che possono soddisfare le esigenze e le sfide che nascono nelle trasformazioni sociali".

# B.1.1

## SESSIONI INFORMATIVE/FORMATIVE A CARICO DI UN/A ESPERTO/A PER AGGIORNARE LE CONOSCENZE IN MERITO ALLA LEGISLAZIONE E ALLA SITUAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

---

### Problema a cui risponde

---

Mancata conoscenza del mercato del lavoro e della legislazione da parte del personale tecnico della Partnership di Sviluppo.

---

### Processo

---

Questa Buona Prassi ha come obiettivo quello di stabilire dei criteri comuni di lavoro che, trasversalmente, dovrebbero essere utilizzati da tutti i servizi.

Il processo deve essere avviato da uno studio dettagliato a carico di un/a esperto/a dei vantaggi negli abbuoni dei contributi sociali, responsabilità per quanto riguarda l'immagine sociale aziendale e vantaggi in termini di marketing sociale

Una volta ottenute le informazioni da parte della persona esperta verrà elaborato e sviluppato un rapporto con i contenuti di tale studio da presentare in modo comprensibile e adeguato agli/alle tecnici/he affinché a sua volta possano lavorare sullo stesso con i/le partecipanti.

Il personale tecnico progetterà una strategia di lavoro sia a livello individuale che di gruppo di trasferimento dei contenuti tramite:

- 1. Tutoraggi individualizzati:** dove vengano studiate le situazioni individuali di ogni partecipante e i vantaggi specifici della sua situazione. In questi stessi tutoraggi si lavorerà sulle strategie per poter utilizzare questa risorsa nel corso dei processi di selezione.
- 2. Gruppi di lavoro:** questi contenuti specifici devono essere inseriti sia nei moduli di orientamento lavorativo e di auto occupazione, sia nei workshop lavorativi e pre-lavorativi che verranno effettuati nel lavoro quotidiano.

Durante il processo di informazione ai partecipanti in materia legislativa per quanto riguarda la loro contrattazione e per quanto riguarda i loro diritti/doveri come lavoratori/lavoratrici bisogna trasmettere loro l'importanza che ciò implica nello svolgimento della loro vita lavorativa.

Follow-up e adattamento delle strategie sviluppate alle nuove situazioni che verranno presentate durante il processo di inserimento, e inoltre l'aggiornamento delle norme e delle nuove tendenze che possono apparire in questa materia.

---

## Risorse

---

### Umane

- Un/a Esperto/a Tecnico/a in materia di legislazione del lavoro che applica le sue conoscenze all'orientamento lavorativo.
- Personale tecnico della Partnership di Sviluppo responsabile dell'orientamento sociale e lavorativo ai partecipanti.

### Logistiche

- Abilitazione di uno spazio per sviluppare il lavoro con l'arredo adeguato, computer con connessione a Internet, telefono, fax, bibliografia adeguata e materiale da ufficio, accesso alla legislazione del lavoro vigente.

---

## Risultati

---

### Quantitativi

- Numero di sessioni informative/formative e numero di persone presenti alle stesse.
- Numero di tutoraggi e gruppi di lavoro progettati.
- Rendere visibili dal punto di vista sociale le politiche per l'assunzione di questi gruppi.
- Aumento delle possibilità di inserimento dei gruppi indicati.
- Miglioramento delle possibilità di apportare delle modifiche alle politiche di assunzione dei gruppi destinatari del progetto.
- Migliore conoscenza delle risorse disponibili da parte della popolazione target.

### Qualitativi

- Aumento sia in termini assoluti che relativi della partecipazione dei gruppi sociali tradizionalmente meno rappresentati nella vita lavorativa.
- Miglioramento del numero di inserimenti di persone con difficoltà di accesso al mercato del lavoro.
- Miglioramento della conoscenza relativamente alla legislazione del lavoro dei/delle tecnici/he coinvolti/e nei processi di inserimento sociale e lavorativo.

# B.1.2

## ATTIVARE TUTTE LE RISORSE DELLA RETE DI OCCUPAZIONE

---

### Problema a cui risponde

---

Mancata conoscenza del mercato del lavoro e della legislazione da parte delle persone partecipanti.

Perdita di efficacia nell'Intervento, a causa di un mancato coordinamento delle diverse risorse per l'occupazione utilizzate da uno stesso partecipante.

---

### Processo

---

Il personale tecnico del SIE (Servizio Integrato per l'Occupazione) attiverà la rete di occupazione creata dal progetto svolgendo un ruolo di mediazione tra le risorse e gli/le utenti. Avviare un processo continuo che possa unificare le prospettive.

Il/la tecnico/a del Servizio Integrato di Occupazione valuterà la situazione individuale di ogni partecipante nel suo processo di inserimento sociale e lavorativo.

Intervento personalizzato con il/la partecipante per migliorare le circostanze che rendono difficile l'accesso al mercato del lavoro:

- Orientamento e motivazione nei confronti dell'occupazione.
- Conoscenza degli strumenti di Ricerca Attiva dell'Occupazione.
- Capacità di ricerca di risorse.
- Addestramento in processi di selezione.
- Mediazione sul lavoro.
- Follow-up nel processo di selezione.

Nel corso di tutto questo processo è importante attivare la rete di risorse di occupazione sia interne che esterne attraverso:

- Coordinamento tecnico con le risorse coinvolte nei processi di inserimento sociale e lavorativo dei/delle partecipanti. (Esempi) Coordinamento con i servizi di aiuto a cui può accedere il/la partecipante come Assistente Sociale, Educatore/educatrice di strada, Psicologi/e, tutori/tutrici, ecc.
- Fissare obiettivi comuni fattibili e adeguati alla situazione personale di ogni partecipante. In tal modo si cerca di far sì che il/la partecipante si impegni e si faccia coinvolgere nel suo stesso inserimento lavorativo.

- Sviluppare azioni rivolte al raggiungimento di tali obiettivi, in modo parallelo e complementare.

---

## Risorse

---

### Umane

Un Esperto/a Tecnico/a in materia di Orientamento lavorativo

Personale che appartiene alla rete di risorse per l'occupazione (gruppo multidisciplinare, responsabile di ogni partecipante, responsabile delle varie borse di lavoro, rappresentanti imprenditoriali, ecc.)

### Logistiche

Abilitazione di uno spazio per sviluppare il lavoro con l'arredo adeguato, personal computer con connessione a Internet, telefono, fax, bibliografia adeguata e materiale da ufficio. Base di dati specializzate.

---

## Risultati

---

### Quantitativi

- Numero di assunzioni o inserimenti nel mercato del lavoro.
- Numero di offerte di lavoro scambiate dalle diverse risorse per l'occupazione della zona.
- Numero di deviazioni (persone deviate) realizzate per altri servizi occupazionali della zona.
- Numero di deviazioni (persone deviate) ricevute di altri servizi.
- Rendere visibili dal punto di vista sociale le politiche per l'assunzione di questi gruppi.
- Aumento delle possibilità di inserimento dei gruppi indicati.
- Miglioramento delle possibilità di apportare delle modifiche alle politiche di assunzione dei gruppi destinatari del progetto.
- Migliore conoscenza delle risorse disponibili da parte della popolazione target.

### Qualitativi

- Aumento sia in termini assoluti che relativi della partecipazione dei gruppi sociali meno rappresentati nella vita lavorativa.
- Miglioramento del numero di inserimenti di persone con difficoltà di accesso al mercato del lavoro.

# B.2

## ELABORARE UNA MAPPA DI RISORSE PERSONALI PER L'OCCUPAZIONE

B.2

---

### Problema a cui risponde

---

Mancanza di conoscenza delle potenzialità personali dei/delle partecipanti nei confronti del lavoro

---

### Processo

---

Attraverso l'intervento del gruppo tecnico verranno identificate le competenze personali e verranno interpretate in base al lavoro, affinché vengano riconosciute come risorse personali di base per la ricerca dell'occupazione.

- Il processo deve iniziare con una accoglienza corretta e un adeguato feedback della connessione tecnico/a-partecipante.
- Dopo la valutazione della situazione del partecipante verranno fissati gli obiettivi a breve, medio e lungo termine.
- A partire dal punto precedente si realizzerà un'analisi SWOT (strengths, weaknesses, opportunity, threats) assieme al/alla partecipante in cui si svilupperanno le seguenti aree:
  1. Punti deboli della situazione proposta dal/dalla Partecipante.
  2. Minacce che bisogna affrontare.
  3. Punti di forza su cui ci possiamo basare per il raggiungimento degli obiettivi precedentemente stabiliti.
  4. Opportunità a nostra disposizione.
- Alla fine cercheremo di riconoscere tutte le risorse personali del/della partecipante per il lavoro che verranno poi utilizzate nel corso di tutto l'itinerario di inserimento sociale e lavorativo del partecipante. In questo modo si cerca di far sì che identifichi le sue competenze, abilità, le sue possibilità reali e lo sforzo che dovrà realizzare per entrare nel mercato del lavoro. Il nostro ruolo fondamentale è quello di svolgere una **Mediazione** e la persona partecipante sarà l'individuo maggiormente coinvolto e l'ultimo responsabile del suo inserimento.

Questo processo che si realizza nel corso delle prime sessioni con i/le partecipanti verrà sottoposto a revisione, e sarà uno strumento di base per la motivazione e per il rinforzo.




---

## Risorse

---

### Umane

Tecnico/a del Servizio di Informazione e Deviazione, Tecnico/a del Servizio Integrato di Occupazione e successivamente resto del gruppo che partecipa al processo di inserimento sociale e lavorativo del partecipante.

### Logistiche

Ufficio con sedie e tavoli adeguati per realizzare colloqui individuali con i/le partecipanti. Materiale fungibile per lo sviluppo delle sessioni, computer con accesso a internet, ecc.

---

## Risultati

---

### Quantitativi

- Numero di partecipanti che iniziano questo processo di miglioramento.
- Numero di partecipanti che sviluppano e concludono la loro Mappa di Risorse per l'occupazione.
- Numero di Mappe Personali realizzate.
- Numero di partecipanti che accedono a un posto di lavoro.

### Qualitativi

- Miglioramento dell'Empowerment dei/delle partecipanti.
- Maggiore autoconoscenza (da parte del/della partecipante)
- Aumento dell'autostima
- Migliore sfruttamento delle capacità e delle potenzialità dei/delle partecipanti.
- Sviluppo dei processi di ricerca di lavoro più efficace.



# B.3

## CONSULENZA E ACCOMPAGNAMENTO TRAMITE I GRUPPI DI LAVORO O TUTORAGGIO A PERSONE IMPRENDITRICI PER LO SVILUPPO DEI LORO PIANI DI IMPRESA

B.3

### Problema a cui risponde

As pessoas empreendedoras desconhecem os requisitos para iniciarem as iniciativas de auto-emprego.

### Processo

Questa consulenza sarà associata a un modello pratico e sostenibile che agevoli la creazione di un piano di attività per le persone partecipanti. Per poter offrire queste informazioni bisognerà realizzare le seguenti azioni:

- Rilevazione di partecipanti con un profilo da imprenditore, sia nei processi di formazione che attraverso il Servizio Integrato di Occupazione.
- Deviazione, nel caso del nostro progetto, al Servizio di Consulenza per Iniziative Imprenditoriali rivolte ai/alle partecipanti interessati/e a creare le iniziative imprenditoriali.
- Progettazione di tutoraggi per persone imprenditrici.
- Sviluppo dei tutoraggi, tenendo in conto:
  1. Rilevazione di partecipanti con un profilo da imprenditore, sia nei processi di formazione che attraverso il Servizio Integrato di Occupazione.
  2. Deviazione, nel caso del nostro progetto, al Servizio di Consulenza per Iniziative Imprenditoriali rivolte ai/alle partecipanti interessati/e a creare le iniziative imprenditoriali.
  3. Progettazione di tutoraggi per persone imprenditrici.
  4. Sviluppo dei tutoraggi, tenendo in conto:
- Ricerca di informazioni con contenuti adeguati alle necessità proposte dalla popolazione target.
- Accompagnamento nella realizzazione del Piano di Impresa: Orientamento sulle pratiche necessarie per l'avviamento; legislazione, ricerca di finanziamento, ecc.
- Consulenza nell'Avviamento.
- Follow-up del funzionamento del business nel suo primo anno di vita.

---

**Risorse**

---

**Umane**

Esperto/a in Direzione e Amministrazione di Imprese.  
Tecnico/a del Servizio Integrale di Occupazione.

**Logistiche**

Computer con connessione a Internet, bibliografia, Telefono, Fax e materiale d'ufficio.

---

**Risultati**

---

**Quantitativi**

- Numero di partecipanti potenziali.
- Numero di tutoraggi/consulenze progettati e sviluppati.
- Numero di partecipanti devianti al Servizio di Consulenza di Iniziative Imprenditoriali.
- Aumento della rappresentatività di gruppi con difficoltà di accesso al mercato del lavoro nell'ambito del settore imprenditoriale.
- Numero di progetti che raggiungeranno il finanziamento con la mediazione del servizio.

**Qualitativi**

- Aumento della vita attiva delle attività commerciali avviate.
- Aumento del successo e sostenibilità delle attività commerciali avviate.



# B.4

## SVILUPPO DI ESPERIENZE DI TRATTATIVA E COLLABORAZIONE CON IL SETTORE IMPRENDITORIALE

---

### Problema a cui risponde

---

Difficoltà per identificare strade di lavoro congiunto e stabilire accordi di collaborazione basati su principi di redditività sociale e ambientale.

B.4

---

### Processo

---

Diretto a impegnare imprese o enti che collaborino al progetto attraverso vari servizi, ad esempio:

- Informazione sui vantaggi fiscali dell'assunzione di gruppi specifici.
- Diffusione delle imprese che intervengono nel progetto come collaboratrici tramite strategie di Marketing Sociale.

Il processo di azione sarà il seguente:

- Messa in contatto delle imprese dell'area di influenza del progetto e con associazioni di imprenditori.
- Presentazione del progetto, ricerca di interessi comuni e modalità di lavoro congiunto. Durante questa fase è fondamentale lavorare:
  1. Le imprese che collaborano al progetto inizialmente agiranno come agenti moltiplicatori nei confronti di altre imprese che lavorano nello stesso settore.
  2. Rilevare le esigenze lavorative delle imprese
  3. Offrire un servizio di accompagnamento e adattamento al posto del lavoro.
  4. Offrire all'impresa la possibilità di inserire la sua immagine aziendale associata ai progetti con un riconoscimento ambientale e sociale.
- Disegnare materiale divulgativo dei servizi che vengono offerti dall'entità all'impresa.

---

### Recursos

---

#### Umane

Tecnici/he del Servizio Integrato di Occupazione e del Servizio di Consulenza a Iniziative Imprenditoriali.



### Logistiche

Materiale di documentazione chiaro e attraente con informazioni per le imprese, Personal computer, Internet, Telefono, Fax, Ufficio e sala Riunioni.

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

Numero di imprese interessate alle informazioni offerte.

Numero di strategie di marketing sociale avviate.

Numero di imprese interessate ad assumere persone con difficoltà di accesso al lavoro.

Numero di assunzioni di persone con difficoltà di accesso al mercato del lavoro nelle imprese partecipanti.

#### Qualitativi

Maggiore diffusione di azioni di sensibilizzazione nei confronti del settore imprenditoriale in materia sociale e ambientale.

Informazione di politiche sociali di attivazione dell'occupazione per persone con difficoltà di accesso al mercato del lavoro.

Miglioramento dell'immagine imprenditoriale dell'entità partecipante: dinanzi alla società, potenziali clienti, altre imprese, suoi lavoratori/lavoratrici, ecc.



**C**

**Reti di Intercooperazione**



## Reti di intercooperazione

---

Si può definire la *Rete di Intercooperazione* come il sistema organizzativo che riunisce un insieme di risorse - umane, tecniche, finanziarie e organizzative - intorno a una serie di obiettivi comuni, per fare diventare redditi e ottimizzare gli stessi e gli interventi pianificati.

Una *Rete di Intercooperazione* ha come obiettivo quello di fungere da struttura che descrive un numero di entità unite tra di loro, per raggiungere obiettivi comuni e con lo sviluppo di un lavoro di collaborazione e partecipazione.

Il concetto di *Rete di Intercooperazione* implica due aspetti fondamentali: l'esistenza, da un lato, di vari attori sociali (organizzazioni) e, dall'altro, lo sviluppo di un lavoro di cooperazione reciproca tra gli stessi.

Tuttavia, bisogna sottolineare che questa (inter)relazione non traduce solo un insieme di rapporti di scambio reciproco tra diversi attori sociali, ma è piuttosto un approccio strategico di azione nei confronti di un determinato fenomeno o situazione. Una *rete di intercooperazione* viene costituita non solo partendo da attori (organizzazioni) e dai rapporti stabiliti dagli stessi, ma anche sulla base di risorse e attività e della loro interdipendenza.

Il coinvolgimento di vari partecipanti all'azione, vale a dire il vincolo di varie organizzazioni che decidono di condurre un lavoro congiunto con scambi di *know-how*, di esperienze e conoscenze, consente una pianificazione congiunta di attività e la mobilitazione congiunta di risorse, che prima erano controllate unicamente

dalle organizzazioni, a cui appartenevano, e che passano, nell'ambito della rete, ad essere condivise, nel senso della cooperazione e dello sfruttamento della loro redditività. Così, è possibile ottimizzare risorse (molte volte scarse), sviluppando al tempo stesso interventi di collaborazione/cooperazione che consentano degli approcci integrati multidisciplinari più efficaci.

In una rete si possono identificare i seguenti elementi fondamentali e interdipendenti: attori, attività e risorse e, tra di loro, si stabiliscono dei rapporti di scambio interdipendenti, reciproci, dinamici e continui.

Nell'ambito della *Rete di Intercooperazione* non si realizza nessuna attività isolata e nessuno attore esiste di per sé stesso; al contrario, ciascuno viene inserito/coivolto in una rete di (inter)relazioni, in cui pondera deduzioni rispetto a potenzialità, necessità, punti forti/punti deboli, tra gli altri, modificando e adattando comportamenti/approcci e strategie in base alla rete e agli obiettivi comuni.

In tal modo, risulta evidente una reciprocità, creata e sviluppata nell'ambito della rete, e che viene sostenuta temporaneamente, in base alla premessa essenziale di qualsiasi lavoro di rete: la fiducia. Le reti rappresentano una forma di organizzazione che implica la cooperazione e gli obiettivi, le risorse e le competenze, i successi e le difficoltà condivisi e che, soprattutto, implica la creazione di legami di fiducia tra i soci.

La finalità primaria della costituzione e dell'implementazione di una *rete di intercooperazione* è quella di analizzare il carattere complementare tra le varie organizzazioni coinvolte, nell'ottica della condivisione delle risorse e delle competenze, nel senso della creazione di un valore aggiunto comune.

---

**Le reti di  
Intercooperazion  
e nel contesto del  
Proyecto  
Emprego Apoiado**

---

Il principio di base organizzativo del *Proyecto Empleo Apoiado* è il lavoro di rete, che va al di là del concetto, istituito dalla I.C. EQUAL, di Partnership per lo Sviluppo, che cerca di raggiungere il sistema stesso tramite risorse, creazione e sviluppo di reti, di carattere più o meno formale, costituite oppure orientate in base alla missione del progetto e degli obiettivi di inserimento sociale e lavorativo delle persone svantaggiate.

Nell'ambito del Progetto è possibile trovare tipi diversi di rete: la rete costituita dall'implementazione del Progetto – la Partnership per lo Sviluppo, costituita da organizzazioni di natura diversa, con competenze organizzative e obiettivi di intervento specifici e autonomi, e le reti formali e informali con cui ogni socio si muove in base ai territori/gruppi con cui sviluppa Azioni Territoriali per l'Inclusione Professionale e Sociale.

Ogni organizzazione collaboratrice ha una storia di interventi, nel corso della quale si sono sviluppate e consolidate delle competenze specifiche, a cui si desidera dare una certa redditività nell'ambito della collaborazione per consentire apprendimenti reciproci e generare nuove conoscenze.

Come è stato detto in precedenza, nell'ambito del Progetto, il lavoro di rete non finisce con la partnership per lo sviluppo costituita formalmente per l'implementazione dello stesso. Ogni organizzazione collaboratrice sviluppa un intervento basato su un determinato territorio - geografico, settoriale, tematico, comunità di pratica o culturale, al cui ambito partecipa o promuove collaborazioni locali, formali o informali, con diverse entità che promuovono interventi nello stesso territorio e che possono essere utili o pertinenti per lo sviluppo delle azioni del progetto.

Questo modo di lavorare nasce dalla necessità di articolazione tra i vari agenti locali, nel senso dell'ottimizzazione delle risposte, consentendo degli interventi integrati che agevolino l'inserimento dei loro gruppi target. In questo contesto, il lavoro in collaborazione appare come processo dinamico, metodo di apprendimento continuo e di scoperta delle nuove soluzioni per l'integrazione sociale delle persone in situazione svantaggiata.

Con le Reti di Intercooperazione si cerca di creare una struttura di sostegno in cui le varie risorse della comunità, i servizi e le entità si uniscano tra di loro per lo sviluppo di un lavoro congiunto.

La Rete rappresentata un metodo di aiuto reciproco, di unione degli sforzi, che contribuisce a ridurre l'esclusione sociale e favorisce lo sviluppo locale, nell'ottica dell'implementazione congiunta di strategie che consentano ai sistemi regolari e a quelli istituiti di assumere le procedure più efficaci di inclusione sociale e profes-



sionale dei gruppi target, e inoltre l'inserimento di dinamiche di equilibrio sociale e meccanismi di coesione sociale.

Oltre agli obiettivi indicati si cerca, analogamente, di rendere redditizi e ottimizzare le informazioni e gli interventi tra i soci, promuovendo la conoscenza, le esperienze e le risorse condivise.

Il fatto di condividere attività e risorse rende possibile non solo la riduzione dei costi, ma anche l'opportunità di rendere redditizie le conoscenze, le informazioni e le competenze individuali e organizzative. Il lavoro in rete nasce come un metodo di organizzazione con vari vantaggi collegati all'innovazione, all'apprendimento e alla conoscenza. Inoltre, il fatto che la rete implichi rapporti, obiettivi, risorse, attività e risultati condivisi consente una gestione delle informazioni e un incremento del valore congiunti, basati su competenze uniche, che in un altro contesto non si potrebbero né raggiungere né sviluppare.

La rete consente non solo di condividere rischi, ma anche di generare e trasmettere informazioni, conoscenza e innovazione oltre a creare ed esplorare il valore congiunto sulla base di competenze diverse e il suo mantenimento implica la condivisione di obiettivi e la creazione di un sistema di comunicazione fluida, trasversale e trasparente tra i vari soci.

Così, all'interno di qualsiasi rete dovrà esistere un sistema istituito di informazioni condivise e diffuse, aspetto fondamentale che contribuisce, in modo decisivo, all'efficacia del suo funzionamento e al conseguente raggiungimento dei suoi obiettivi.

La rete deve definire e stabilizzare i diversi processi del suo funzionamento, la sua organizzazione e i meccanismi decisionali e di comunicazione, garantendo non solo un'efficace uso condiviso delle informazioni e delle conoscenze, ma anche un processo decisionale democratico, partecipativo e condiviso.

In tale contesto, e con lo scopo di condividere rapidamente le informazioni, la Partnership per lo Sviluppo dispone di uno strumento di comunicazione estremamente utile ed efficace, una comunità privata On-Line. Tra le altre attività, in questa comunità virtuale si promuove lo scambio di informazioni, e si possono organizzare riunioni tra i vari membri della comunità in tempo reale. Oltre ad essere efficace, è uno strumento analogamente efficiente, dal momento

che i benefici che apporta alla collaborazione superano, in gran misura, i suoi costi finanziari. Si tratta di una pratica mutuata da esperienze precedenti e che si può applicare in contesti diversi.

---

**Esempi**

---

**Rete di Intercooperazione nella Quinta das Laranjeiras**

La Segreteria Diocesana di Lisbona della ONPC sviluppa da tempo un lavoro di collaborazione nel Bairro da Quinta das Laranjeiras, a Lisbona, con varie entità che portano avanti un lavoro rivolto alla popolazione di tale zona, con la partecipazione della Comisión Local de Acompañamiento de Santa Maria dos Olivais.

Questa rete è nata dall'esigenza di articolare il lavoro, soprattutto per quanto riguarda la popolazione gitana che popola quest'area di intervento, la maggioranza della quale, come è risaputo, è beneficiaria dell'attuale Contributo di Inserimento Sociale.

Considerando che l'obiettivo principale di questa misura è l'autonomia socio-economica dei familiari beneficiari e considerando che la missione del Progetto Emprego Apoiado è agevolare e promuovere l'integrazione e il mantenimento dell'occupazione nel mercato aperto del lavoro di persone in situazione di svantaggio, esiste una forte identificazione in termini di obiettivi e risultati, tra i due interventi.

In tal modo, la rete implementata controlla, da un lato, la redditività delle risorse e la conoscenza e le esperienze sulla storia delle famiglie gitanе residenti in questo quartiere e, dall'altro, migliora i livelli del loro inserimento, definendo soluzioni più adeguate alle loro caratteristiche. E questo perché la diagnosi della popolazione beneficiaria del Contributo di Inserimento Sociale ci ha permesso di concludere che il suo profilo richiederebbe delle risposte specifiche, considerando la scarsa percentuale di coloro la cui integrazione nel mercato aperto del lavoro diventava una realtà.

Pertanto, grazie al lavoro di collaborazione è stato possibile sviluppare delle strategie più efficaci nell'inclusione sociale e professionale della popolazione in questione, una volta che il Progetto Emprego Apoiado abbia contribuito all'avvicinamento alla comunità imprenditoriale e allo sviluppo delle competenze TIC, nell'ambito dei beneficiari.

La Segreteria Diocesana di Lisbona della ONPC, attraverso uno spazio *internet* (promosso nell'ambito del programma POSI) con sede nello stesso quartiere, fornisce delle opportunità per lo sviluppo di competenze nell'area delle nuove tecnologie di comunicazione, promuovendo azioni formative per beneficiari che ricevono accompagnamento, nell'ambito del Progetto *Emprego Apoiado*:

Inoltre, si svolge un lavoro di identificazione, analisi e rilevazione dei casi, che vengono indirizzati - e sottoposti a follow-up - ai servizi competenti, soprattutto per e nella formazione/qualificazione, in modo da promuovere la certificazione accademica e professionale, se necessario.

Il follow-up realizzato non si esaurisce nelle questioni relative all'occupazione e alla formazione, questioni come gli alloggi, la sanità e la famiglia vengono considerate rilevanti per l'effettivo e reale inserimento sociale di questa popolazione, alla ricerca di risposte adeguate per questi stessi argomenti, ricorrendo alle competenze e alle conoscenze specializzate delle entità che costituiscono la rete di intercooperazione.

Per quanto riguarda le azioni sviluppate, la Segreteria Diocesana di Lisbona della ONPC iniziò i suoi interventi tramite il riconoscimento del territorio, rilevando le varie risorse della comunità/servizi e imprese esistenti in tale territorio.

Dopo questa rilevazione, sono state effettuate visite e riunioni alle organizzazioni e ai servizi, con lo scopo di presentare il progetto, i suoi principali obiettivi e la sua strategia globale di intervento.

Il lavoro congiunto si basa, essenzialmente, sull'articolazione con la rete di collaborazione locale, sull'elaborazione degli itinerari integrati di inserimento dei beneficiari e sull'articolazione di attività nell'ambito della formazione promossa dai soci e sul contesto della collocazione nel mercato del lavoro.

Per quanto riguarda i beneficiari, sono state effettuate attività di natura diversa. Inizialmente è stato instaurato il contatto diretto con le famiglie residenti in quel quartiere, tramite visite a domicilio. In queste visite, si è proceduto alla divulgazione del progetto e all'indicazione di potenziali interessati.

---

**Esempi  
prassi**

---

**Rede de Intercooperação no Vale da Amoreira (territorial)**

Rede temática – AMCV ou AEIPS

# C.1

## REALIZZAZIONE DI DIAGNOSI CONDIVISA

---

### Problema a cui risponde

---

- Mancanza di coinvolgimento degli agenti locali nella rilevazione delle esigenze della popolazione, nell'elaborazione della diagnosi;
- Scarsa percezione della necessità di realizzazione di una diagnosi condivisa.

---

### Contesto

---

Tematico, territorio geografico, settoriale e comunità (culturale, di pratica)

---

### Processo

---

- Il coinvolgimento dei vari agenti locali è stato concretizzato tramite la loro partecipazione alla fase teorica dell'intervento, soprattutto nell'identificazione e nella convalida della metodologia da adottare, nella definizione degli obiettivi e dei piani di lavoro;
- L'analisi delle esigenze è stata effettuata a livello d'insieme, basandosi su varie tecniche di raccolta dei dati, soprattutto tramite l'applicazione di un questionario precedentemente elaborato e di altre fonti più indirette, come ad esempio documentazione di vario tipo;
- Sono stati stabiliti analogamente contatti diretti con le organizzazioni e i servizi nei territori di intervento, allo scopo di identificare indicatori concreti delle esigenze;
- Le varie organizzazioni sono state anch'esse coinvolte direttamente nel trattamento dei dati raccolti, e inoltre nella realizzazione nel rapporto finale.

---

### Risorse

---

#### Umane

- Rappresentanti del gruppo target, tecnici delle varie organizzazioni, con formazione, conoscenze e competenze diverse, informatori qualificati (informatori chiave) e altri partecipanti, come ad esempio formatori, responsabili politici, persone coinvolte nei processi decisionali, ecc.;

**Logistiche**

- Materiale fungibile, computer e mezzi di comunicazione, tali come telefono, fax e posta elettronica;

---

**Risultati**

---

**Quantitativi**

- Aumento delle conoscenze sul territorio di azione;
- Aumento delle conoscenze circa le esigenze, potenzialità ed aspettative della popolazione coperta;
- Aumento del livello di empowerment dei tecnici, del gruppo oggetto e delle organizzazioni.

**Qualitativi**

- Maggiore efficacia e utilità del lavoro, per raggiungere in modo più adeguato gli obiettivi proposti;
- Consente l'avvicinamento delle varie organizzazioni, per promuovere la conoscenza reciproca;
- Maggiore consapevolezza dell'importanza della realizzazione della diagnosi condivisa;
- Maggiore adattamento delle metodologie e strategie di intervento alle esigenze del gruppo target;
- Consente di condividere la responsabilità per i rischi, costi, successi e insuccessi dei risultati delle diagnosi delle esigenze;
- Maggiore conoscenza ed esperienza nell'area di intervento;
- Maggiore coinvolgimento delle organizzazioni e degli agenti locali nella pianificazione di progetti e azioni.

# C.2

C.2

## CREAZIONE DI COLLABORAZIONI FORMALI E INFORMALI

---

### Problema a cui risponde

---

Inesistenza del lavoro di collaborazione tra le varie organizzazioni e i vari agenti locali

---

### Contesto

---

Tematico, territorio geografico, settoriale e comunità (culturale, di pratica)

---

### Processo

---

- Le collaborazioni formali o informali vengono create nell'ambito di un determinato territorio (tematico, geografico, settoriale e comunitario) di intervento. In tal modo, inizialmente, è stato necessario conoscere lo stesso territorio, soprattutto per quanto riguarda le caratteristiche della popolazione che si desidera raggiungere e le risorse sociali esistenti nella comunità;
- Per raggiungere tale conoscenza, è stata effettuata la caratterizzazione del territorio tramite la rilevazione delle organizzazioni e dei servizi presenti e si è cercato di ottenere il massimo numero di informazioni sulla sua storia (tramite libri, giornali locali, contatti diretti con la popolazione, ecc.);
- Dopo la rilevazione, sono stati stabiliti contatti diretti con gli agenti locali identificati, organizzando riunioni di lavoro, con lo scopo di conoscere gli interventi di ogni organizzazione o servizio, soprattutto i loro obiettivi, la loro area di intervento e le loro risorse umane e fisiche;
- Dopo la conoscenza reciproca, si è cercato di esplorare metodi di lavoro congiunto e di aiuto reciproco.
- Sono state definite la missione e gli obiettivi comuni;
- Sono stati suddivisi i ruoli e le responsabilità;
- Si è cercato, inoltre, di sviluppare comunità di prassi, tramite conoscenze ed esperienze condivise, nell'ambito degli ostacoli e dei punti forti;
- Con lo scopo di raggiungere gli obiettivi comuni, sono state definite azioni e metodi di articolazione del lavoro, soprattutto modalità di strutturazione delle informazioni per cercare di fornire una risposta sociale più adeguata alla popolazione svantaggiata;
- Sono stati identificati ostacoli, difficoltà ed elementi di agevolazione del lavoro in collaborazione, soprattutto per quanto riguarda il suo funzionamento e la sua sostenibilità;

- Sono state definite forme condivise di partecipazione e decisione;
- Costruzione di un'identità collettiva del lavoro.

---

## Risorse

---

### Umane

Elementi del gruppo target, tecnici delle diverse organizzazioni, con formazione, conoscenze e competenze diverse;

### Logistiche

Spazio per la realizzazione delle riunioni e altre attività, materiale di ufficio e mezzi di comunicazione (fax, telefono e posta elettronica).

---

## Risultati

---

### Quantitativi:

- Il Lavoro di Rete consente di aumentare il numero di risposte ai problemi della popolazione coperta;
- Il Lavoro di Rete consente una maggiore conoscenza ed esperienza nell'area di intervento;
- Aumento il numero di risorse umane e fisiche disponibili per il relativo intervento;
- Aumento le competenze delle organizzazioni coinvolte nell'ambito delle competenze di lavoro in collaborazione;
- Aumento del livello di empowerment dei tecnici, del gruppo oggetto e delle organizzazioni.

### Qualitativi

- Migliora la qualità di vita, il benessere della popolazione che vive in quel territorio;
- Aumento il livello di soddisfazione generale della popolazione destinataria delle azioni
- Migliora le competenze delle organizzazioni e dei tecnici soci nella collaborazione;
- Consente l'avvicinamento delle varie organizzazioni, promuovendo lo scambio di esperienze e idee;
- Funzione più intensa di regolazione;
- Consente la diffusione/*mainstreaming* orizzontale e verticale di prassi e prodotti;
- Maggiore polivalenza è multidisciplinarietà delle risorse umane;
- Responsabilità condivisa dei rischi, costi, successi e insuccessi dei risultati della diagnosi delle necessità;
- Maggiore consapevolezza da parte dei partecipanti circa l'importanza, i benefici e le difficoltà del lavoro di rete.



# C.3

## FAR SÌ CHE LE RISORSE SIANO REDDITIZIE

C.3

---

### Problema a cui risponde

---

Sproporzione esistente tra le risorse della comunità e i problemi sociali;  
Molteplicità di risposte non articolate.

---

### Contesto

---

Tematico, territorio geografico, settoriale e comunità (culturale, di pratica)

---

### Processo

---

- Sono state stabilite delle metodologie di articolazione del lavoro, tramite diversi mezzi di comunicazione e diverse metodologie di incontro (riunioni di lavoro e sessioni, tra le altre), con suddivisione dei compiti, delle responsabilità e dei costi;
- Nell'ottica di ottimizzare le risposte ai problemi esistenti, ci basiamo sulle conoscenze e sull'area di interventi specifici per ogni organizzazione;
- L'articolazione del lavoro, oltre a consentire la redditività delle risorse umane con conoscenze rilevanti, agevola, analogamente, la possibilità di far sì che siano redditizie le risorse fisiche, materiali e del tempo.

---

### Risorse

---

#### Umane

Elementi del gruppo target, tecnici delle varie organizzazioni, con formazione, conoscenze e competenze diverse;

#### Logistiche

Spazio per la realizzazione delle riunioni e altri attività, materiale di ufficio e mezzi di comunicazione (fax, telefono, Internet).

---

**Risultati**

---

**Quantitativi:**

- Aumento del numero di risorse umane (tecnici, elementi del gruppo target e altri agenti) che si dedicano ai problemi della popolazione coperta;
- Aumento del numero di risorse fisiche e materiali per lo sviluppo del lavoro;
- Aumento della quantità di informazioni, a causa della loro circolazione tra i vari soci (elementi del gruppo target, tecnici e organizzazioni);
- Aumento delle risposte ai problemi esistenti;
- Condividere responsabilità, compiti e attività consente la riduzione dei costi;
- Il Lavoro di Rete consente una maggiore conoscenza ed esperienza nell'area di intervento;

**Qualitativi**

- Aumento il livello di soddisfazione generale della popolazione destinataria delle azioni
- Migliore efficacia del lavoro, per raggiungere in modo più adeguato gli obiettivi proposti
- Migliora le competenze delle organizzazioni e dei tecnici soci nella collaborazione;
- Consente l'avvicinamento delle varie organizzazioni, promuovendo lo scambio di esperienze e idee;
- Maggiore adattamento delle risorse umane, fisiche e finanziarie;
- Maggiore polivalenza e multidisciplinarietà delle risorse umane;
- Responsabilità condivisa dei rischi, costi, successi e insuccessi dei risultati della diagnosi delle necessità.

# C.4

## CONOSCENZE/ESPERIENZE CONDIVISE

---

### Problema a cui risponde

---

Conoscenze ed esperienze condizionate, tenendo in conto la specificità dell'intervento di ogni organizzazione e dei suoi tecnici.

---

### Contesto

---

Tematico, territorio geografico, settoriale e comunità (culturale, di pratica)

---

### Processo

---

- Il lavoro congiunto viene svolto tramite varie metodologie di incontro (realizzazione di riunioni, sessioni, visite, workshop, tra gli altri), con lo scopo di condividere informazioni e idee e articolare il lavoro;
- Sono state definite delle modalità di comunicazione, di trasmissione delle informazioni, dei documenti di lavoro condivisi, soprattutto tramite fax, telefono e posta elettronica;
- Un metodo di comunicazione e di articolazione del lavoro privilegiato è quello che si realizza tramite i sistemi di comunicazione on-line, che rende possibile lo scambio di documenti del lavoro, la trasmissione di conoscenze e informazioni, dibattiti e riunioni in tempo reale;
- Sono state promosse metodologie di interazione, partecipazione e apprendimento congiunte;
- I soci condividono una storia di risorse: esperienze, storie, strumenti di lavoro, metodi per risolvere i problemi.

---

### Risorse

---

#### Umane

Elementi del gruppo target, tecnici delle varie organizzazioni, con formazione, conoscenze e competenze diverse e altri partecipanti, come ad esempio formatori, responsabili politici, persone coinvolte nei processi decisionali, ecc;

**Logistiche**

Spazio per la realizzazione delle riunioni e altri attività, materiale di ufficio e mezzi di comunicazione (fax, telefono, Internet).

---

**Risultati**

---

**Quantitativi**

- Aumento delle conoscenze e delle competenze dei tecnici e delle organizzazioni;
- Aumento del materiale di lavoro disponibile;
- Aumento della quantità di informazioni, a causa della loro circolazione tra i vari soci (elementi del gruppo target, tecnici e organizzazioni);
- Aumento delle risposte e strategie di intervento;
- Maggiore conoscenza ed esperienza nell'area di intervento;
- Aumento del livello di empowerment dei tecnici, del gruppo oggetto e delle organizzazioni.

**Qualitativi**

- Aumento il livello di soddisfazione generale della popolazione destinataria delle azioni
- Maggiore efficacia e utilità del lavoro, per raggiungere in modo più adeguato gli obiettivi proposti
- Migliora le competenze delle organizzazioni e dei tecnici soci nella collaborazione;
- Consente l'avvicinamento delle varie organizzazioni, promuovendo lo scambio di esperienze e idee;
- Maggiore qualità dei servizi prestati dalle organizzazioni e servizi;
- Maggiore qualità dell'intervento dei tecnici;
- Maggiore polivalenza e multidisciplinarietà delle risorse umane;
- Consente la diffusione/*mainstreaming* orizzontale e verticale di prassi e prodotti.

# C.5

## SVILUPPO CONGIUNTO DI AZIONI E STRATEGIE CHE AGEVOLINO L'INTEGRAZIONE SOCIALE E LAVORATIVA DELLE PERSONE IN SITUAZIONE DI SVANTAGGIO SOCIALE

C.5

### Problema a cui risponde

- Inesistenza del lavoro in collaborazione tra le varie organizzazioni e i vari agenti locali;
- Inesistenza o inadeguatezza delle risposte e strategie esistenti per l'integrazione sociale e lavorativa delle persone in situazione di svantaggio.

### Contesto

Tematico, territorio geografico, settoriale e comunità (culturale, di pratica)

### Processo

- Si è cercato di analizzare forme di lavoro congiunto e di aiuto reciproco;
- Sono stati definiti degli obiettivi comuni ed è stata effettuata la distribuzione dei ruoli e delle responsabilità;
- Si è cercato, inoltre, di sviluppare comunità di pratica, tramite conoscenze ed esperienze condivise;
- Con lo scopo di raggiungere gli obiettivi comuni, sono state definite azioni e metodi di articolazione del lavoro, soprattutto modalità di strutturazione delle informazioni per cercare di fornire una risposta sociale più adeguata alla popolazione svantaggiata;
- Sono stati effettuati degli incontri di riflessione circa l'inefficacia delle strategie precedentemente sperimentate, tenendo in conto le conoscenze ed esperienze di ogni socio;
- Cerchiamo di trovare e sperimentare delle strategie innovative, con un certo impatto sociale e che rispondano a degli obiettivi comuni;
- Sono stati condivisi dei documenti di lavoro e sono state sviluppate delle attività congiunte, in modo da superare gli ostacoli che nascono nel corso dell'intervento.

### Risorse

#### Umane

Elementi del gruppo target, tecnici delle varie organizzazioni, con formazione, conoscenze e competenze diverse e altri partecipanti, come ad esempio formatori, responsabili politici, ecc.;

**Logistiche**

Spazio per la realizzazione delle riunioni e altre attività, materiale di ufficio e mezzi di comunicazione (fax, telefono e posta elettronica).

---

**Risultati**

---

**Quantitativi**

- Il Lavoro di Rete consente di aumentare il numero di risposte ai problemi della popolazione coperta e di aumentare il numero di strategie e metodologie sviluppate;
- Il Lavoro di Rete consente una maggiore conoscenza ed esperienza nell'area di intervento;
- Aumenta il numero di risorse umane e fisiche disponibili per il relativo intervento;
- Aumenta le competenze delle organizzazioni coinvolte nell'ambito delle competenze di lavoro in collaborazione;
- Aumento del livello di empowerment dei tecnici, del gruppo oggetto e delle organizzazioni.

**Qualitativi**

- Migliora la qualità di vita, il benessere della popolazione che vive in quel territorio;
- Aumento il livello di soddisfazione generale della popolazione destinataria delle azioni
- Migliora le competenze delle organizzazioni e dei tecnici soci nella collaborazione;
- Consente l'avvicinamento delle varie organizzazioni, promuovendo lo scambio di esperienze e idee;
- Funzione più intensa di regolazione;
- Consente la diffusione/*mainstreaming* orizzontale e verticale di prassi, prodotti e processi di lavoro;
- Maggiore polivalenza e multidisciplinarietà delle risorse umane;
- Migliora le strategie e le soluzioni implementate;
- Responsabilità condivisa di rischi, costi, successi e insuccessi dei risultati della diagnosi delle necessità.



Sviluppo di risorse personali per  
l'inserimento

Sviluppo

# D.1

## RICONOSCIMENTO, CONVALIDA E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE A LIVELLO DI ISTRUZIONE ACQUISITE NEL CORSO DELLA VITA

### Problema a cui risponde

- Auto-svalutazione delle conoscenze acquisite dalla persona stessa
- Basso livello di scolarizzazione
- Mancanza di opportunità nell'ambito del mercato del lavoro
- Influenza dell'ambiente
- Ostacoli di integrazione sociale e professionale

### Processo

Assi	Strumenti	Prodotti
<b>Riconoscimento</b>	Scheda di Iscrizione/ Candidatura	Registro Biografico
	Documenti che rendono possibile l'identificazione delle competenze	Fascicolo Personale delle Competenze (portafoglio) Ordine di Convalida di Competenze
<b>Convalida</b>	Ordine di Convalida di Competenze Fascicolo Personale delle Competenze	Pratiche di Candidatura
<b>Formazioni Complementari</b>	Referenziale di Competenze chiave	Termine
<b>Certificazione</b>	Termine	Portafoglio Personale di Competenze Certificato

Dopo la preparazione del fascicolo personale delle competenze chiave, elaborato con l'esperienza di vita dei candidati, questo viene consegnato a una giuria di convalida delle competenze che deciderà se il candidato può ottenere o meno il suo certificato o se ha bisogno di un'ulteriore formazione complementare per concludere il processo.



D.1

Nel corso di questo processo esiste una consulenza continua sviluppata dai tecnici responsabili del RVCC. Tenendo in conto le caratteristiche e necessità dei candidati, questo processo potrebbe avvenire in una modalità più intensiva nei tre momenti che precedono le attività dei Centri RVCC.

---

### Risorse

---

#### **Umane**

Gruppo target

Tecniche

#### **Logistiche**

Sala (riunioni; accompagnamento; formazione)

Computer

Materiale fungibile

---

### Risultati

---

#### **Quantitativi:**

- Maggior numero di persone che riescono ad aumentare la loro scolarizzazione
- Maggior numero di persone che hanno la possibilità di accedere a lavori con cariche elevate

#### **Qualitativi**

- Maggiore soddisfazione del gruppo target

# D.2

## ELABORAZIONE DI STRUMENTI DI RICONOSCIMENTO E CONVALIDA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI ACQUISITE NEL CORSO DELLA VITA TRAMITE INTERNET

D.2

### Problema a cui risponde

- Auto-svalutazione delle conoscenze acquisite dalla persona stessa
- Basso livello di scolarizzazione
- Mancanza di opportunità nell'ambito del mercato del lavoro
- Influenza dell'ambiente
- Ostacoli di integrazione sociale e professionale

### Processo

Assi	Strumenti		Prodotti
<b>Riconoscimento</b>	Scheda di Iscrizione/ Candidatura	Internet/Manuale/CD Rom	Registro Biografico
	Documenti che rendono possibile l'identificazione delle competenze		Fascicolo Personale delle Competenze (portafoglio) Ordine di Convalida di Competenze
<b>Convalida</b>	Ordine di Convalida di Competenze Dossier Pessoa delle competenze		Pratiche di Candidatura
<b>Formazioni Complementari</b>	Referenziale di Competenze chiave		Termine

Dopo la preparazione del fascicolo personale delle competenze chiave, elaborato con l'esperienza di vita dei candidati, lo si può consegnare a un tecnico se ha bisogno di un'ulteriore formazione complementare per concludere il processo.

Nel corso di questo processo esiste una consulenza continua realizzata dai tecnici.

*Le entità competenti non conoscono la certificazione.*

---

**Risorse**

---

**Umane**

Gruppo target  
Tecniche

**Logistiche**

Sala (riunioni; accompagnamento; formazione)  
Computer  
Manuale  
Cd Rom  
Internet  
Materiale fungibile

---

**Risultati**

---

**Quantitativi**

- Maggior numero di persone che riescono ad aumentare la loro scolarizzazione
- Maggior numero di persone che hanno la possibilità di accedere a lavori con cariche elevate

**Qualitativi**

- Maggiore soddisfazione del gruppo target

# D.3

## DEFINIZIONE DEL PROGETTO DI INSERIMENTO SOCIALE E PROFESSIONALE DA PARTE DEL SOGGETTO STESSO (AUTODETERMINAZIONE/EMPOWERMENT)

### Problema a cui risponde

Difficoltà di inserimento sociale e professionale nella definizione del progetto di vita da parte della popolazione target. Necessità della partecipazione del soggetto stesso alla definizione del suo progetto di inserimento sociale e professionale.

### Processo

- Elaborazione di portafoglio nelle seguenti fasi:

#### Accoglienza

Fasi	Obiettivi
Accoglienza	Stabilire un rapporto di empatia e fiducia, basata sul soggetto, consentendo la sua adesione al processo; Fornire informazioni circa gli obiettivi del progetto Negoziare i diritti e doveri di coloro che intervengono nel processo; Compilare una scheda di dati; Compilare il documento del bilancio delle competenze.

#### Autodeterminazione

Fasi	Obiettivi
<b>Ricerca di taaspettative personali</b>	Consentire al partecipante di appropriarsi delle sue aspettative e necessità;
<b>Itinerario personale e professionale</b>	Consentire al partecipante l'elaborazione e la valorizzazione della sua storia di vita, nelle sue diverse componenti: personale, sociale, scolastica e professionale;
<b>Valutazione delle competenze personali e professionali acquisite nel corso del suo itinerario di vita</b>	Identificare gli interessi e le motivazioni, i valori e le competenze personali e professionali acquisiti in ciascuno dei suoi contesti di vita.

Fasi	Obiettivi
<b>Ambienti/ condizioni di lavoro e rete di rapporti</b>	Identificare ambienti e condizioni di lavoro in cui si preferisce svolgere l'attività professionale; Promuovere la riflessione sulla rete di contatti sociali.
<b>Analisi delle Potenzialità</b>	Consentire al soggetto l'analisi delle limitazioni e delle potenzialità per il suo inserimento
<b>Sintesi delle Attività Trattativa dei Progetti di Inserimento</b>	Explicitare e chiarire i prodotti emergenti dalle diverse attività del processo, soprattutto i progetti di vita Chiarire e pianificare progetti educativi e professionali: obiettivi, fasi e durata personale e professionale

- Definizione del progetto di vita a seconda degli interessi e delle necessità

---

### Risorse

---

#### Umane

Il soggetto stesso e il Tecnico di Accompagnamento.

#### Logistiche

Un locale privato e gradevole in cui realizzare l'accompagnamento.

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

Un maggiore numero di integrazioni sociali e professionali con successo.

#### Qualitativi

Soddisfazione e motivazione da parte dell'individuo che viene integrato in base al progetto di inserimento sociale e professionale da lui elaborato.

# D.4

## SVILUPPO DI PIANI INDIVIDUALI DI AIUTO, CREATI NELLA PROSPETTIVA DELL'EMPOWERMENT

### Problema a cui risponde

- Processi di inserimento poco fluidi
- Inadeguatezza dei supporti di rete con la realtà di intervento e in base alle esigenze del gruppo target
- Passività del gruppo target nel suo processo sociale e professionale
- Scarsa autodeterminazione
- Diritti di cittadinanza e partecipazione riconosciuti

### Processo

- Identificazione delle esigenze
- Aumento di competenze:
  - Corsi di formazione (cittadinanza e leadership)
  - Partecipazione ad attività sociali (forum)
  - Accesso alle nuove tecnologie
- Identificazione delle reti di cooperazione
- Integrazione sociale e professionale con l'aiuto del tecnico e tutore:
  - Contatto con le reti di cooperazione realizzato dal gruppo target accompagnato dal tecnico
  - Creazione di un piano di cooperazione tra gruppo target; tecnico; reti
- Elaborazione di un portafoglio per auto-riflessione delle proprie competenze per quanto riguarda l'autodeterminazione e il progetto di vita

### Risorse

#### Umane

Tecnici

Persone che formano parte della rete di cooperazione

#### Logistiche

Sala riunioni

Mezzo di trasporto

Elenco di contatti

---

**Risultati**

---

**Quantitativi**

- N. di persone coinvolte nella rete

**Qualitativi**

- Maggiore coinvolgimento del gruppo target nel suo progetto di vita

# D.5

## ACCOMPAGNAMENTO INDIVIDUALIZZATO

### Problema a cui risponde

Inefficacia degli itinerari dell'inserimento sociale e professionale  
 Scarso sostegno dell'intervento  
 Inadeguatezza del progetto sociale e professionale

### Processo

- Accompagnamento individualizzato di inserimento sociale e professionale

Fase	Chi realizza l'accompagnamento
Accoglienza	tecnici
Autodeterminazione	tecnici
Inserimento professionale	Tecnico e tutore
Accompagnamento post-inserimento	Tecnico e tutore

### Risorse

#### Umane

Tecnici  
 Tutrice/Tutore d'Impresa  
 Persone della rete di cooperazione

#### Logistiche

Materiale fungibile  
 Supporto di informatica  
 Bilancio di competenze

### Risultati

#### Quantitativi

Maggior numero di persone inserite in base ai loro interessi

#### Qualitativi

Soddisfazione e motivazione del gruppo target



# D.6

## SVILUPPO CONTINUO DI COMPETENZE DI EMPOWERMENT E AUTODETERMINAZIONE

### Problema a cui risponde

- Scarso coinvolgimento dei gruppi obiettivo
- Scarso auto-sostegno delle azioni dei gruppi obiettivo

### Processo

- Identificazione delle esigenze
- Aumento di competenze:
  - Corsi di formazione (cittadinanza e leadership)
  - Partecipazione ad attività sociali (forum)
  - Accesso alle nuove tecnologie
- Identificazione delle reti di cooperazione
- Integrazione sociale e professionale con assistenza del tecnico e tutore:
  - Contatto con le reti di cooperazione realizzato dal gruppo obiettivo con l'accompagnamento del tecnico
  - Creazione di un piano di cooperazione tra il gruppo obiettivo, il tecnico e le reti
  - Elaborazione di un portafoglio di auto-riflessione delle sue stesse competenze in termini di autodeterminazione e progetto di vita

### Risorse

#### Umane

Tecnici  
 Persone che fanno parte della rete di cooperazione

#### Logistiche

Sala riunioni  
 Mezzo di trasporto  
 Elenco di contatti

### Risultati

#### Quantitativi

- Maggior numero di persone coinvolte nel processo

#### Qualitativi

- Soddisfazione e motivazione del gruppo obiettivo

# D.7

## SVILUPPO CONTINUO DI COMPETENZE TRASVERSALI (SOCIALI, PERSONALI E DI GESTIONE)

### Problema a cui risponde

- Necessità di svolgere un lavoro in rete
- Autodeterminazione
- Empowerment
- Auto-sostegno/Autonomia
- Esclusione Sociale

### Processo

- Riunione di Accompagnamento con il gruppo target
- Elaborazione di regole in base alle esigenze del gruppo target
- Creazione di un piano di attività
- Riunione di accompagnamento nell'Impresa (gruppo target; tecnico; tutore)
- Riunioni di valutazione
- Accompagnamento post-inserimento
- Partecipazione ad azioni di formazione
- Trattativa con le reti di cooperazione
- "Marketing sociale e professionale"

### Risorse

#### Umane

Tecnici

#### Logistiche

Sala riunione

Materiale fungibile

### Risultati

#### Quantitativi

Maggior numero di persone coinvolte nel processo

#### Qualitativi

Soddisfazione e motivazione del gruppo target

# D.8

## SVILUPPO DI MISURE DI CONCILIAZIONE TRA LA VITA FAMILIARE, SOCIALE E PROFESSIONALE

---

### Problema a cui risponde

---

Scarso sfruttamento delle risorse umane e logistiche disponibili (gestione di risorse)  
Lavoro in rete tra i vari partecipanti  
Disorganizzazione del progetto sociale e professionale della popolazione target

---

### Processo

---

Dipende dalle esigenze e dei momenti del gruppo target durante il processo

- 1° Contatto informale con il gruppo target
- Riunione di Accompagnamento con il gruppo target
- Elaborazione di regole in base alle esigenze del gruppo target
- Creazione di una rete di cooperazione
- Analisi del bilancio di competenze da parte del soggetto stesso assieme al tecnico.
- Definizione/elaborazione del progetto di vita da parte del soggetto stesso
- Elaborazione del Progetto di Inserimento Sociale e professionale (gruppo target/tecnico)
- Riunione di accompagnamento nell'Impresa (gruppo target; tecnico; tutore)
- Riunioni di valutazione
- "Marketing sociale e professionale"
- "Marketing sociale"
- Accompagnamento post-inserimento

---

### Risorse

---

#### Umane

Tecnici

#### Logistiche

Sala riunione

Materiale fungibile

---

### Risultati

---

#### Quantitativi:

- Maggior numero di persone coinvolte nel processo

#### Qualitativi

- Soddisfazione e motivazione del gruppo target

# D.9

## SOSTEGNO POST-COLLOCAMENTO

### Problema a cui risponde

Difficoltà del gruppo target di mantenere lo stesso filo conduttore definito nel progetto sociale e professionale

### Processo

Accompagnamento post-inserimento

Fasi	Obiettivi
Accompagnamento post-inserimento	Accompagnamento in base alle richieste della persona e dell'impresa Prevenire la disoccupazione (ricerca attiva di un lavoro) Promuovere lo sviluppo di una carriera "Marketing sociale e professionale"

### Risorse

#### Umane

Tecnici  
Tutore/Tutrice

#### Logistiche

Sala riunione

### Risultati

#### Quantitativi

Maggior numero di persone coinvolte nel processo  
Maggior numero di gruppi oggetto inseriti

#### Qualitativi

Soddisfazione e motivazione del gruppo target

# D.10

## SVILUPPO DI MECCANISMI DI AUTOVALUTAZIONE NEL SENSO DI UN MIGLIORAMENTO CONTINUO

---

### Problema a cui risponde

---

- Autodeterminazione
- Empowerment
- Inefficacia dell'accompagnamento e del lavoro in rete
- Inesistenza di processi efficaci, efficienti e flessibili di autovalutazione
- Marketing professionale

---

### Processo

---

- Riunione di Accompagnamento con il gruppo target
- Regole in base alle esigenze del gruppo target
- Elaborazione di un portafoglio con la prospettiva di autovalutazione e riconoscendo le sue esigenze
- Regolazione della rete di cooperazione
- Riunione di accompagnamento nell'Impresa (gruppo target; tecnico; tutore)
- Riunione di valutazione
- Accompagnamento post-inserimento
- "Marketing sociale e professionale"
- Partecipazione ad azioni di formazione e attività sociali

---

### Risorse

---

#### Umane

Tecnici

Tutore/Tutrice

#### Logistiche

Sala riunione

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

Maggior numero di persone coinvolte nel processo

#### Qualitativi

Soddisfazione e motivazione del gruppo target

# D.11

## FORMAZIONE IN AMBITO LAVORATIVO

### Problema a cui risponde

- Mobilitazione delle reti intercomunitarie di inserimento professionale
- Basso livello di occupabilità
- Necessità di implementazione di nuove metodologie di inserimento professionale
- Scarso coinvolgimento del gruppo target nel suo itinerario sociale e professionale
- Esclusione sociale

### Processo

Inserimento Professionale

Fasi	Obiettivi
<b>Ricerca dell'impresa</b>	Cercare attività professionali che possono essere occupate dalla persona in base ai suoi interessi e alle sue possibilità; Contatto con gli imprenditori e promuovere l'adesione
<b>Analisi dell'impresa e posto del lavoro</b>	Descrizione dell'impresa e contenuti dell'attività professionale Identificazione di potenziale tutore/tutrice
<b>Analisi dei candidati in base al posto di lavoro (1)</b>	Valutazione dei candidati in base al profilo dell'impresa e ai contenuti dell'attività professionale; valutazione provvisoria per analisi di compatibilità potenziale
<b>Presentazione dei candidati nell'impresa</b>	Presentazione dei candidati con imprenditrice e tutore/tutrice
<b>Analisi dei candidati rispetto al posto del lavoro (2)</b>	Valutazione dei candidati in base al profilo dell'impresa e ai contenuti dell'attività professionale nel contesto; consolidamento dell'analisi di compatibilità

Fasi	Obiettivi
<b>Elaborazione di programma individuale di formazione/ inserimento</b>	Definizione del programma individuale di formazione, pattuito tra candidati, tutore/tutrice e tecnica di accompagnamento
<b>Sviluppo della formazione/ inserimento</b>	Sviluppo della formazione, con continua valutazione del programma individuale di formazione, che bisogna cambiare ogniqualvolta sia necessario. L'accompagnamento deve essere effettuato attraverso il triangolo candidata, tutore/tutrice e tecnica di accompagnamento, a cui si deve unire l'imprenditrice, quando è necessario
<b>Trattativa dell'assunzione/ assunzione</b>	Negoziare contratto di lavoro con tutte le condizioni legali applicabili e rispettando il principio di assunzione delle stesse condizioni di qualsiasi altro lavoratore/lavoratrice nella stessa situazione

### Risorse

#### Umane

Tecnici  
Tutore/Tutrice  
Imprenditore  
Persone delle reti di cooperazione

#### Logistiche

Sala riunione  
Materiale fungibile  
Supporto informatico

### Risultati

#### Quantitativi

Maggior numero di persone coinvolte nel processo  
Maggior numero di persone collocate nell'ambito del lavoro

#### Qualitativi

Soddisfazione e motivazione del gruppo target



**E**

**Formazione professionale nell'ambito  
dell'impresa**





## Formazione professionale nell'ambito dell'impresa

**Processo di Implementazione di Un Modello di Formazione nell'Ambito Lavorativo all'interno della Filosofia di Intervento dell'Impiego Assistito**

Nell'ambito della formazione professionale, il lavoro con **gruppi svantaggiati**<sup>1)</sup>, intesi come gruppi che già dall'inizio corrono il rischio di esclusione dal mercato del lavoro a causa dei loro itinerari problematici, della loro bassa autostima, delle difficoltà di realizzare una prospettiva con progetti di vita sostenuti e inseriti nella comunità, delle basse qualificazioni che li caratterizzano, degli stigmi che li accompagnano e di un'insufficiente autorappresentanza, è necessario sempre un orientamento guidato da una filosofia di inclusione nel mercato del lavoro, nella società, scartando soluzioni che fin dall'inizio allontanano o rendono più difficile l'accesso all'occupazione.

Ciò implica che la **formazione in contesto lavorativo** si imponga come la soluzione naturale nell'apprendistato professionale di questi gruppi svantaggiati, dal momento che ha l'enorme vantaggio di rendere possibile già dalle prime fasi l'integrazione della persona nel mondo del lavoro, offrendole, oltre agli apprendimenti nell'ambito del know-how, l'apprendimento graduale dei comportamenti, delle regole, dei rapporti interpersonali, che rientrano nell'ambito del sapersi comportare.

Il **modello di formazione in ambito lavorativo**, che si basa sulla filosofia nel modello di impiego assistito in un ambiente normale di lavoro, obbedisce ai seguenti passi metodologici che indichiamo qui di seguito.

### **1° Passo: Diffusione del Modello/Creazione di Collaborazioni**

È fondamentale divulgare il processo di formazione nella comunità, contattando a tale scopo servizi ed entità che si occupano

dei gruppi svantaggiati, sviluppando progetti in aree specifiche, come ad esempio Centri di Lavoro, Centri di Formazione, Associazioni, Scuole, Comuni, ASL, ecc.

È molto importante contare sulla collaborazione di tutte le entità locali, avere in prospettiva una rete di collaborazioni comunitarie, con lo scopo di ottenere il miglioramento della quantità e della qualità delle risposte nei confronti delle esigenze della popolazione assistita, promuovendo in tal modo la redditività e l'articolazione degli inter-servizi.

Un servizio di impiego assistito dovrà essere inizialmente un "provocatore" della rete di soci, dandole una dinamicità sistematica sulla base di una totale disponibilità e coerenza nei confronti dei principi che difendiamo.

Ad esempio, è fondamentale costituire una collaborazione con l'Ufficio di Collocamento del territorio in cui si opera, dal momento che come entità fondamentale in questo lavoro, questa entità è estremamente utile e dà una certa potenzialità ai risultati collaborando nella ricerca di imprese, nella presentazione congiunta delle entità datrici di lavoro, nell'accompagnamento del processo di formazione e nel chiaro coinvolgimento nell'assunzione e nell'accompagnamento post-assunzione.

È anche molto importante contare sulla collaborazione delle associazioni imprenditoriali nel settore della **ricerca di impresa ("job finding")**, tema che verrà affrontato con ulteriori dettagli nel passaggio 3°.

<sup>1</sup> L'ambito di queste collaborazioni dovrà essere il più ampio possibile, a seconda della capacità di intervento dei rispettivi partecipanti e del loro impegno; ciò determina il fatto che la collaborazione sarà come i suoi partecipanti desiderano che sia, e in questo capitolo dovrà svolgere, come è già stato detto, un ruolo fondamentale il Servizio di Impiego Assistito.

---

<sup>1</sup> Alcuni esempi di gruppi svantaggiati sotto l'ombrello del Progetto Equal: disabili, persone con malattie mentali, minoranze etniche, giovani alla ricerca della loro prima occupazione, donne vittime di violenza, beneficiari del salario minimo, ex detenuti, ecc.

### **2° Passo: Coinvolgimento e Autodeterminazione della Persona ("Empowerment")**

Una persona che cerca di accedere all'inclusione sociale e professionale deve essere incentivata affinché definisca le sue aspettative, il suo profilo, i suoi progetti di vita.

Il Servizio di Impiego Assistito deve considerare lo sviluppo personale, sociale e professionale della persona, lavorare sull'autodeterminazione e con la persona procedere alla sua valutazione, tenendo in conto la definizione di un'area professionale e di un posto di lavoro che rientri nel profilo personale, soprattutto attraverso l'applicazione di strumenti di partecipazione come il Bilancio di Competenze.

### **3° Passo: Ricerca di Imprese ("Job - Finding")**

Non è possibile sviluppare un modello di formazione in impresa senza la cooperazione effettiva delle imprese. Per questo serve una ricerca sistematica delle imprese che operano nel territorio in cui si lavora; è analogamente essenziale stabilire collaborazioni con l'Ufficio di Collocamento e le Associazioni dei datori di lavoro della zona, per ottenere una massimizzazione dei risultati delle ricerche.

Nel primo approccio con un'impresa o entità, è fondamentale informare chiaramente circa il modello di formazione, la filosofia di aiuto e gli obiettivi delle entità che lo promuovono.

È anche molto importante abbandonare determinati pregiudizi nei confronti delle imprese, che a volte contagiano i gruppi di formazione, affinché questi non diventino la principale barriera allo sviluppo del progetto, e rendono difficile l'avvicinamento alle imprese ("non hanno tempo di ascoltarci", "i nostri candidati non riescono a competere con il livello di produttività degli altri lavoratori", "è impossibile ottenere un tirocinio e successivamente un posto di lavoro, a causa dell'elevato tasso di disoccupazione esistente!...").

Bisogna considerare che le entità datrici di lavoro sono organismi vivi, costituiti da persone che molte volte potrebbero essere coinvolte in un progetto innovativo che agisce in rete sociale e il cui obiettivo è la lotta contro la discriminazione e l'esclusione sociale e professionale di molti elementi della società.

Quando si stabilisce un contatto con un'impresa, si desidera che questa contribuisca al progetto e specificamente trovi le attività professionali che verranno sviluppate dai candidati alla formazione nell'impresa.

Pertanto, il successo del contatto con un'impresa si basa su:

- a) Fissare una riunione per la presentazione del progetto con i massimi dirigenti dell'impresa/entità, dopo un primo contatto che può risultare da varie strategie di approccio: contatto diretto di un tecnico (più frequente), ma molte volte si potrà fare tramite contatto telefonico, della rete di conoscenze, dell'indicazione dell'Ufficio di Collocamento della zona, ecc.
- b) Presentazione del progetto da parte di qualcuno che sia chiaro e obiettivo, e dimostri la forza delle convinzioni che lo sostengono. Bisogna anche fare riferimento al coinvolgimento del progetto con la comunità e identificare i casi di successo e le imprese che partecipano al progetto.
- c) Specifica del modello di formazione, del ruolo dell'impresa e degli strumenti di aiuto. Per farlo, il(gli) elemento(i) del progetto presenti dovranno conoscere e controllare la gerarchia d'azione del processo di formazione e tutto il relativo ambito legale. A mo' di esempio bisogna citare e mostrare un contratto di formazione tipo che indichi chiaramente i diritti e doveri di tutte le parti coinvolte.
- d) Identificazione congiunta con l'impresa dei posti di lavoro esistenti e, se del caso, suggerire l'occupazione di alcuni posti adeguati a tale scopo.
- e) Identificazione della persona dell'Impresa/entità designata dall'amministrazione/direzione per svolgere la funzione di formatore sul posto di lavoro, nel caso in cui l'impresa accetti di essere coinvolta nel progetto.
- f) Una volta che le parti abbiano stabilito di avviare il processo di formazione nell'impresa, bisogna fissare il giorno e l'ora per la presentazione del tutore/tutrice designato/a dall'impresa al tecnico/a di impiego assistito, per iniziare l'analisi dettagliata del posto del lavoro.

#### **4° Passo: Analisi del Posto di Lavoro (“Job - Analysis”)**

Il Tecnico/a di Impiego Assistito dovrà cercare i posti di lavoro esistenti in collaborazione con l'impresa o entità che possono essere occupati da elementi del gruppo target a cui viene rivolto il progetto; questo per quanto riguarda un primo approccio più generale; in approccio successivi, quando già esiste una conoscenza della persona in formazione che si desidera collocare in una determinata impresa, l'analisi del costo del lavoro dovrà essere subordinata alle specificità e caratteristiche della persona da formare, sviluppando quindi il 5° passaggio.

È anche importante che il Tecnico/a di Impiego Assistito percepisca nella sua analisi del posto di lavoro le diverse attività esistenti per ogni posto di lavoro, dal momento che si può verificare il caso in cui venga proposto un nuovo posto di lavoro all'impresa con parti di attività di altri posti di lavoro già esistenti; tale possibilità è generalmente molto fruttifera e comune quando si lavora con persone disabili in formazione.

È anche imprescindibile che l'analisi del Posto di Lavoro effettuata dal/dalla Tecnico/a di Impiego Assistito tenga anche in conto tutto il contesto in cui si colloca il Posto di Lavoro di per se stesso, mezzi di trasporto disponibili, aiuti disponibili, ambiente di lavoro, rapporto tra i colleghi, vale a dire tutta l'atmosfera dell'impresa che caratterizza un determinato posto del lavoro.

#### **5° Passo: Analisi della Compatibilità (“Job - Matching”)**

Per proseguire con il passaggio precedente, è importante analizzare la compatibilità potenziale tra il candidato/a che cerca di accedere all'inclusione sociale e professionale e i posti di lavoro disponibili nell'impresa nel momento della realizzazione della Ricerca di Imprese, questa Analisi della Compatibilità (Job – Matching) è estremamente importante e decisiva in tutto il processo, dal momento che grazie alla stessa il tecnico/a di impiego assistito raccoglie gli elementi che gli consentiranno di stabilire se la persona ha le condizioni adeguate per occupare un posto di lavoro specifico e ciò che deve imparare affinché il candidato/a diventi un professionista competente per tale posto; sono queste le competenze che mancano in ambito professionale, ma che lo possono addirittura fare uscire dai binari (ad esempio competenze nell'ambito dei rapporti sociali e personali, ecc.)

che serviranno per la costruzione del Programma Individuale di Formazione (il 6° passaggio).

### **6° Passo: Costruzione e Sviluppo di Un Programma Individuale di Formazione (PIF)**

La formazione in ambito lavorativo che dovrà essere sviluppata si deve basare sui contenuti rilevati come mancanti, vale a dire le competenze affrontate alla fine del punto precedente di cui il/la candidato/a ha bisogno per occupare il posto di lavoro per cui sta realizzando la sua formazione professionale. Sono questi contenuti che mancano e queste competenze ancora non del tutto acquisite che dovranno essere coltivate tramite un programma individuale di formazione (PIF), stabilito tra le parti che intervengono nella formazione professionale, in cui il ruolo primordiale spetta al tecnico/a di impiego assistito e al gruppo tecnico, ma che deve contare nella sua elaborazione sulla collaborazione del tutore (formatore che l'impresa mette a disposizione) e lo stretto coinvolgimento anche della persona in formazione e, se del caso, della famiglia.

Il PIF non è uno strumento statico, ma piuttosto dinamico e flessibile, e deve essere riformulato ogni qualvolta sia necessario e sviluppato in modo partecipativo con il debito accompagnamento del/della tecnico/a di impiego assistito e di tutto il gruppo tecnico, per coprire aspetti che vanno al di là del contesto specifico del posto di lavoro, come ad esempio la mobilitazione degli aiuti naturali.

### **7° Passo: Accompagnamento e Valutazione della Formazione in Impresa**

Un fattore determinante per il successo della formazione in impresa è il tipo di accompagnamento offerto alla persona in formazione.

Tale accompagnamento viene offerto dal/dalla tecnico/a di impiego assistito, con la collaborazione di altri attori coinvolti in questo processo.

In tal modo il tecnico/a di impiego assistito svolge un'azione strategica nell'ambito e nello sviluppo della formazione, per cui un'eventuale azione deficiente da parte di questo tecnico potrà com-

promettere tutto il processo di inserimento sociale e lavorativo delle persone in formazione.

Spetta al tecnico/a di impiego assistito accompagnare la formazione impartita nell'impresa, valutare lo sviluppo della stessa e condurre i momenti formali di valutazione definiti nel PIF, momenti questi che devono coinvolgere il tutore, l'imprenditore, la persona in formazione e altri elementi che vengano considerati necessari (ad esempio il coordinatore nel momento della valutazione finale).

Dal momento che il tutore/tutrice è un professionista dell'impresa, del settore in cui si trova la persona, è tramite questo elemento che viene elaborato l'apprendimento diretto e l'integrazione dell'individuo in formazione nell'ambito dell'impresa, soprattutto l'integrazione sociale; si tratta di un elemento imprescindibile nel processo di valutazione del PIF e di un valido alleato nei confronti dell'inserimento sociale e lavorativo della persona in formazione.

### **8° Passo: Trattativa del Contratto di Lavoro**

Una volta acquisiti a livello di base i contenuti della formazione iscritti nel PIF, la valutazione cumulativa del processo di formazione è positiva, e giunge il momento di negoziare con l'impresa un contratto di lavoro che renda possibile un pieno inserimento sociale e professionale. Le persone che intervengono in tale trattativa saranno la persona in formazione (famiglia quando è consigliabile), l'entità formatrice e l'Ufficio di Collocamento; in tale trattativa, una volta che tutte le parti abbiano stabilito le condizioni contrattuali, bisognerà analogamente fissare un accordo per quanto riguarda l'Accompagnamento Post-Assunzione da prestare; nel caso in cui le parti prescindano da un accompagnamento personalizzato regolare, la decisione sarà sempre a carico della persona in formazione.

### **9° Passo: Accompagnamento Post-Assunzione**

Dopo l'assunzione, l'aiuto prestato alla ex-persone in formazione non deve smettere, affinché questa assunzione diventi duratura; tuttavia, in ambito individuale, l'aiuto prestato regolarmente (visite di accompagnamento) deve considerare le esigenze specifiche di ogni caso e il fatto che si tratti di una situazione in cui la perso-

na che era in formazione non ha più un vincolo contrattuale con l'entità formatrice.

Così, questo aiuto che viene prestato anche all'impresa, oltre a quello che viene prestato alla persona in formazione, dovrà essere formalizzato nel contratto tra le parti e dovrà essere prestato in modo intervallato, anche per non creare fenomeni di dipendenza persona in formazione - entità. Bisognerà incentivare la persona in formazione a cercare un altro tipo di aiuti nell'ambito della società (iscrizione al sindacato, partecipazione con i colleghi agli eventi dell'impresa, ecc.).

In un ambito più sistemico, le entità formatrici e gli Uffici di Collocamento della regione devono realizzare l'accompagnamento regolare dell'evoluzione dell'occupazione delle persone sotto l'ombrello di programmi specifici di transizione, soprattutto nella promozione delle situazioni nella professione, prevenzione della disoccupazione o ricerca di nuove occupazioni, quando è necessario.

Tuttavia, le risorse della comunità devono essere disponibili per promuovere un sostegno prolungato a popolazioni in situazioni di rischio, mobilitando soprattutto quelli che designiamo come aiuti naturali.



# E.1

E.1

## PIANO INDIVIDUALE DI FORMAZIONE/INSERIMENTO

---

### Problema a cui risponde

---

Mancanza di pianificazione nella formazione dell'impresa

---

### Processo

---

Pianificazione delle diverse fasi di inserimento nell'impresa e di tutto il processo formativo con il coinvolgimento della persona in formazione

---

### Risorse

---

#### Umane

Tecnici di Impiego Assistito e Tutore/tutrice (lavoratore/lavoratrice dell'Impresa designato/a dalla stessa)

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

Si verifica un incremento delle assunzioni alla fine della formazione

#### Qualitativi

Possibilità di proporre obiettivi, mete che, una volta raggiunti, rafforzeranno il successo dell'inserimento della persona in formazione

# E.2

E.2

**VALUTAZIONE CONTINUA DELLA FORMAZIONE IN IMPRESA DA PARTE DI TUTTI I PARTECIPANTI (TECNICO/A DI IMPIEGO ASSISTITO, TUTORE/TUTRICE, PERSONA IN FORMAZIONE E IMPRENDITORE/IMPRENDITRICE, CON LA POSSIBILITÀ ADDIRITTURA DI AMPLIARE TALE VALUTAZIONE ALLA FAMIGLIA (IN BASE AL GRUPPO TARGET))**

---

## Problema a cui risponde

---

Mancata partecipazione di tutti i partecipanti fondamentali alla valutazione del processo, il che molte volte fa sì che la valutazione finale non termini con l'assunzione

---

## Processo

---

Valutazione congiunta del processo di tutti i partecipanti principali, in cui i vari momenti di questa valutazione sono previsti nel Programma Individuale di Formazione

---

## Risorse

---

### Umane

Tecnico/a di Impiego Assistito, Tutore/tutrice, persona in formazione e imprenditore/imprenditrice, con la possibilità, inoltre, di ampliare questa valutazione alla famiglia (a seconda del gruppo target)

---

## Risultati

---

### Quantitativi

Si verifica un incremento delle assunzioni alla fine della formazione

### Qualitativi

Coinvolgimento di tutti gli attori fondamentali nel processo.

# E.3

## ACCOMPAGNAMENTO INDIVIDUALIZZATO REALIZZATO DA UN/A TUTORE/TUTRICE E DA UN/A TECNICO/A DI IMPIEGO ASSISTITO

E.3

---

### Problemi a cui risponde

---

Mancanza di appoggio efficace alla persona in formazione nel processo di formazione nell'impresa

---

### Processo

---

Coinvolgimento dei Tecnici di Impiego Assistito e del Tutore/tutrice dell'Impresa in una collaborazione congiunta di appoggio, accompagnamento alla persona in formazione, e inoltre anche per quanto riguarda il processo dell'elaborazione del programma individuale di formazione e della sua valutazione, regolazione e concretizzazione

---

### Risorse

---

#### Umane

Tecnici di Impiego Assistito e Tutori (lavoratore/lavoratrice dell'Impresa designato/a dalla stessa)

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

Si verifica un incremento delle assunzioni alla fine della formazione

#### Qualitativi

Tramite il lavoro congiunto tutore/tutrice/tecnico/a di Impiego Assistito concentrato sulla persona in formazione, maggiore adattamento della formazione professionale alle necessità delle imprese, maggiore attenzione alla necessità specifiche della persona in formazione, potenziale acquisizione di un alleato/a (tutore/tutrice) nel momento della trattativa dell'assunzione

# E.4

## RICERCA DI IMPRESE A CUI PARTECIPANO LE ASSOCIAZIONI IMPRENDITORIALI

---

### Problema a cui risponde

---

Difficoltà di coinvolgimento del mondo imprenditoriale nella problematica dell'integrazione sociale e professionale di gruppi svantaggiati

---

### Processo

---

Lavoro congiunto con Associazioni Imprenditoriali che vengono coinvolte nella ricerca di imprese, elaborazione di una base di dati, campagne di sensibilizzazione, il che ha consentito una maggiore facilità nella penetrazione del mondo imprenditoriale, e un'agevolazione del processo con la creazione di potenzialità per un lavoro di collaborazione proficuo

---

### Risorse

---

#### Umane

Tecnico/a di Impiego Assistito,

#### Logistiche

Imprese, elaborazione di una base di dati

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

Aumento del numero di imprese disponibili per il processo di formazione in impresa

#### Qualitativi

Maggiore coinvolgimento e partecipazione delle imprese al processo di Impiego Assistito

Maggiore comprensione da parte delle entità formatrici del funzionamento del mondo imprenditoriale

Maggiore coinvolgimento e comprensione del mondo imprenditoriale nei confronti dell'inserimento sociale e professionale di gruppi svantaggiati

# E.5

## **JOB MATCHING (RENDERE COMPATIBILI POSTO DI LAVORO E IMPRESA/PERSONE IN FORMAZIONE) CONVALIDATO DALL'IMPRESA E DALLA PERSONA IN FORMAZIONE**

### **Problema a cui risponde**

Difficoltà delle persone in formazione per trovare un locale compatibile con le loro capacità e ambizioni che fornisca loro formazione e possibilità di assunzione

### **Processo**

Valutazione dei Posti di lavoro o varie attività che potranno generare un Posto di Lavoro disponibile, tenendo in conto la valutazione continua a cui viene sottoposta la persona in formazione, soprattutto per quanto riguarda il suo bilancio di competenze, le sue aspirazioni e le sue peculiarità rilevanti con lo scopo di rendere compatibili questi aspetti con un determinato posto di lavoro, il che consentirà la realizzazione lì della Formazione in Impresa. Questo processo è dinamico, e subisce costanti evoluzioni, il che può far sì che in una determinata fase del processo sia necessario trasferire la persona in formazione in un altro posto di lavoro. Tutto questo processo dovrà essere convalidato dall'impresa e dalla persona in formazione

### **Risorse**

#### **Umane**

Tecnico/a di Impiego Assistito che si basa su processi metodologici nell'area del bilancio delle competenze, dell'analisi dei compiti, dell'analisi dell'atmosfera imprenditoriale, ecc.

### **Risultati**

#### **Quantitativi**

Aumento di Posti di lavoro disponibili per la Formazione in Impresa

#### **Qualitativi**

Adattamento delle caratteristiche di un determinato Posto di Lavoro alla Persona in formazione

Maggiore sicurezza nel successo del processo di Formazione in Impresa

# E.6

## SVILUPPO DI MISURE DI CONCILIAZIONE TRA LA VITA FAMILIARE, SOCIALE E PROFESSIONALE

---

### Problema a cui risponde

---

In alcune persone in formazione, esistenza di difficoltà nella conciliazione tra la vita familiare, sociale e professionale

---

### Processo

---

Lavoro congiunto con la persona in formazione, famiglia, entità pubbliche nel corso del processo formativo affinché la persona in formazione abbia delle condizioni familiari e sociali che gli consentano una totale disponibilità per la formazione professionale e successivamente per il lavoro, soprattutto, ad esempio, per determinate donne in formazione come madri e ragazze madri; cercare con queste persone delle reti di aiuto (asili, baby-sitter, ATL) che rendano possibile il rispetto degli orari; quando si effettua la ricerca di un'impresa considerare le distanze e i tempi necessari per gli spostamenti, ecc.

---

### Risorse

---

#### Umane

Psicologo/a, Tecnico/a di Impiego Assistito, altri elementi del gruppo tecnico dei progetti

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

Si verifica un incremento delle assunzioni alla fine della formazione

#### Qualitativi

Maggiore qualità di vita della persona in formazione  
Sostegno del processo di inserimento sociale e professionale.

# E.7

## MOBILITAZIONE DI AIUTI NATURALI

---

### Problema a cui risponde

---

Dipendenza della persona in formazione dall'aiuto istituzionale e dal rapporto persona in formazione/tecnico/a di Impiego Assistito

---

### Processo

---

Identificazione delle persone che nell'ambito della comunità potranno prestare aiuto alla persona in formazione, generalmente attraverso un processo di empatia. Queste persone potranno essere colleghi di lavoro, amici, vicini, utenti di trasporti pubblici, ecc.

---

### Risorse

---

#### Umane

Tecnico/a di Impiego Assistito

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

Si verifica un incremento delle assunzioni alla fine della formazione

#### Qualitativi

Maggiore qualità di vita della persona in formazione

Sostegno del processo di inserimento sociale e professionale

# E.8

## **SVILUPPO DI COMPETENZE TRASVERSALI (SOCIALI, PERSONALI E DI GESTIONE) MOBILITAZIONE DI AIUTI NATURALI**

---

### **Problema a cui risponde**

---

Inadeguatezza della persona in formazione per superare le sfide che le esigenze di un'occupazione presentano (puntualità, assiduità, produttività, rapporto sociale e professionale, ecc.)

---

### **Processo**

---

Lavoro continuo con la persona in formazione nel corso del processo formativo, con un accento speciale sul periodo di preparazione per la Formazione in Impresa, soprattutto nelle aree del Bilancio di Competenze e della promozione di processi di "Empowerment".

---

### **Risorse**

---

#### **Umane**

Psicologo/a, Tecnico/a di Impiego Assistito, altri elementi del gruppo tecnico dei progetti

---

### **Risultati**

---

#### **Quantitativi**

Si verifica un incremento delle assunzioni alla fine della formazione

#### **Qualitativi**

maggior qualità di vita della persona in formazione  
Sostegno del processo di inserimento sociale e professionale.





**Sensibilizzazione e promozione di  
cambiamenti culturali. Impatto**



## Sensibilizzazione e promozione di cambiamenti culturali. Impatto



### Sensibilizzazione in progetti sociali

La Campagna di Sensibilizzazione ha un ruolo decisivo nei confronti del conseguimento di obiettivi di progetti impegnati nei confronti dell'occupazione e dello sviluppo locale. Da una prospettiva globale: agevolano il livello di risposta della cittadinanza, avvicinano il dibattito e analizzano le possibili risposte a problematiche con un alto interesse sociale e a livello di sviluppo del progetto: implicano una possibilità di adattamento degli obiettivi formulati creando un ulteriore strumento, un sistema di follow-up e la misurazione dell'impatto del progetto nel corso della sua realizzazione.

Le Campagne di Sensibilizzazione in progetti di inserimento sociale e lavorativo offrono l'opportunità di rendere visibili i valori che promuovono la coesione sociale e stimolano i cambiamenti strutturali.

Le Campagne di Sensibilizzazione sono uno strumento importante per promuovere la creazione di reti all'interno del terzo settore promuovendo la partecipazione attiva degli agenti sociali e avvicinando le informazioni alla cittadinanza.

Per questo, le informazioni consentono di diffondere altre modalità di intervento con persone che hanno difficoltà in termini di accesso al mercato del lavoro e agevolano la risposta da parte dei/delle cittadine/e. Si può affermare che promuovono la corresponsabilità sociale e migliorano la percezione e la posizione di questi gruppi di popolazione, che passano dal ruolo di richiedenti a quello di produttori di beni sociali.

Per identificare l'impatto delle Campagne di Sensibilizzazione è fondamentale la progettazione degli indicatori a medio e lungo termi-



ne che consentano di valutare l'effetto nell'ambito del progetto e indirettamente la sua capacità di creare cambiamenti strutturali. Vale a dire, non solo misurare l'impatto a livello di cittadinanza, ma anche a livello di influenza in termini di attrarre l'interesse nei confronti di temi di grande rilievo sociale; al tempo stesso favoriscono l'efficacia dei programmi che agevolano l'integrazione sociale e lavorativa delle persone con particolari difficoltà di accesso al mercato del lavoro e promuovono la partecipazione congiunta di organismi pubblici ed entità private impegnate nello sviluppo locale.

# F.1

## PROGETTAZIONE DI CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE DA PARTE DELLE PERSONE PARTECIPANTI AI PROGETTI

### Problema a cui risponde

Mancanza di partecipazione da parte delle persone destinatarie dei progetti nella creazione e realizzazione delle azioni di sensibilizzazione, anche se l'obiettivo di migliorare la loro situazione e problematica rappresenta l'obiettivo del messaggio di sensibilizzazione

### Processo

**Pianificazione**, da parte del gruppo tecnico, di linee di lavoro che promuovono la partecipazione attiva dei gruppi destinatari nelle azioni di sensibilizzazione.

**Integrazione di queste linee di lavoro** in azioni specifiche del progetto, ad esempio nei diversi programmi di formazione professionale.

**Sviluppo di strategie** di motivazione che promuovano nei/nelle partecipanti alla formazione il riconoscimento del loro ambiente e l'identificazione dell'impatto positivo nella loro comunità, che genera l'attività che stanno sviluppando. Questa strategia rafforza il loro ruolo di cittadini/e e ricerca di rafforzare positivamente lo sforzo e l'impegno richiesti nel loro processo di inserimento sociale e lavorativo.

**Progettazione e pianificazione** di azioni di sensibilizzazione proposte dai diversi gruppi, basate su attività sviluppate nei programmi formativi e in cui gli/le alunni/e riconoscono un potenziale di benessere per la loro comunità.

Identificazione e gestione delle risorse necessarie per il loro avviamento e per stimolare la collaborazione dell'amministrazione e degli agenti sociali della zona.

**Diffusione, realizzazione e valutazione.**

**Definizione di nuove azioni di sensibilizzazione.**

**Inserimento**, in tutte le attività di sensibilizzazione di principi trasversali come: Pari Opportunità tra donne e uomini, interculturalità, integrazione sociale e lavorativa delle persone in situazione di svantaggio sociale, valori di consumo alternativo vincolati alla protezione ambientale, corresponsabilità nella gestione dei residui, promozione di attività economiche sostenibili, tra gli altri.

**Esempi:**

- Gli/le alunni/e del corso di operaio/a di saponi, hanno partecipato alla realizzazione della campagna di sensibilizzazione per il riciclaggio dell'olio usato.
- Si organizzarono riunioni a livello condominiale e si colloca uno stand nel mercatino settimanale comunale, sensibilizzando i residenti a riciclare il loro olio usato.
- Si distribuiscono contenitori di plastica per il riciclaggio, si offrono informazioni, si regalano saponi realizzati con olio riciclato, ecc.

---

**Risorse**

---

**Umane**

Gruppo tecnico del progetto, agenti sociali dei comuni della zona e persone volontarie.

**Logistiche**

Dossier e Depliant Informativi, Cartelli, calamite, penne, saponi decorativi, ecc.

---

**Risultati**

---

**Quantitativi**

Numero di azioni di sensibilizzazione realizzate

Numero di persone a cui è stata rivolta la campagna di sensibilizzazione.

Numero di persone che partecipano alla campagna di sensibilizzazione.

Numero di accordi formalizzati con i vari agenti sociali.

**Qualitativi**

Favorire la sensibilizzazione della popolazione locale nei confronti delle persone con difficoltà di accesso al mercato del lavoro.

La formulazione degli obiettivi si effettua dagli obiettivi ad applicazione diretta integrati in un progetto e non dagli obiettivi "isolati" o globali della sensibilizzazione stessa. Ciò dà un valore aggiunto a questo progetto di sensibilizzazione.



# F.2

## **CREAZIONE DI UNO SPAZIO DI LAVORO COMUNE IN MATERIA AMBIENTALE, CHE CONSENTA IL COINVOLGIMENTO E IL COORDINAMENTO DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E DEGLI AGENTI SOCIALI**

F2

---

### **Problema a cui risponde**

---

Mancanza di coinvolgimento e coordinamento di tutti gli agenti sociali, il che porta alla ripetizione di azioni e al mancato sfruttamento di risorse.

---

### **Processo**

---

Contattare con gli agenti sociali che agiscono nell'ambito di azione, messa in comune delle diverse azioni analizzando le risorse e le esigenze della zona di azione.

Progettazione di un piano di azione congiunto in ambito ambientale, che avrà come obiettivo:

Coinvolgere tutti i settori della popolazione e le risorse della zona.

Viene implementato il piano progettato considerando come azioni possibili:

1. Creazione di un'Aula Ambientale, con lo scopo di creare uno spazio ad uso pubblico destinato alla sensibilizzazione ambientale nella zona del progetto. Offrire informazioni con un particolare riferimento alle risorse e alle attività della zona
2. Promuovere la realizzazione di workshop, conferenze e altre attività di diffusione da parte della nostra entità.
3. Il progetto è aperto a tutte le formule di cooperazione che possono nascere nel corso del suo sviluppo con diverse istituzioni. In questo senso, sarebbe auspicabile il coinvolgimento della Pubblica Amministrazione ai suoi vari livelli, e inoltre di tutti gli agenti sociali e le entità presenti nel territorio.

---

### **Recursos**

---

#### **Umane**

Animatori, personale tecnico della Partnership di Sviluppo, agenti sociali, ecc.

### **Logistiche**

Dossier e Depliant Informativi, Cartelli, calamite, penne, ecc.

### **Esposizione**

Pannelli, Materiali di Riciclaggio, realizzati dai/dalle partecipanti al progetto.  
Materiale Fungibile.

---

### **Risultati**

---

#### **Quantitativi**

Creazione di un'Aula ambientale.

Numero entità, agenti sociali, ecc. coinvolti nella progettazione e nella creazione dell'aula.

Rapporto tra il numero di entità che agiscono e il numero di entità partecipanti nella zona.

Numero di azioni svolte dall'Aula.

#### **Qualitativi**

Rafforzare il protagonismo attivo della popolazione nella protezione ambientale, difendendo le sue caratteristiche e peculiarità, in collaborazione con le Autorità Locali e Regionali.

# F.3

## DIFFUSIONE DI POLITICHE PUBBLICHE TRAMITE LE CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE

F.3

### Problema a cui risponde

Mancato sfruttamento delle possibilità di far giungere alla popolazione le politiche pubbliche che riguardano la cittadinanza.

### Processo

Progettare campagne di diffusione nell'ambito della sensibilizzazione ambientale che stimolino l'informazione della popolazione tramite vari materiali come cartelli, giochi, calamita, dittici, manuali, audiovisivi, visite, scambio di prodotti ecologici, ecc.

Per potere sviluppare questa diffusione è necessario considerare:

1. Affinché le Pubbliche Amministrazioni possano essere coinvolte, la Campagna di Sensibilizzazione deve andare nella stessa direzione del lavoro dei Comuni, delle Associazioni Provinciali, degli Assessorati, ecc...
2. Mantenere contatti diretti con le persone rappresentanti di queste istituzioni, raccogliendo tutte le direttrici nazionali e internazionali.

### Risorse

#### Umane

Animatori

#### Logistiche

Attrezzatura Audio

Telecamera

Tv, Videoregistratori, Dispositivi Informatici, Materiali Audiovisivi Interattivi.

Dossier e Depliant Informativi. Cartelli, penne, riviste, dittici, libretti, calamite, cartelle, portadocumenti con materiale riciclato, saponi per uso decorativo, ecc.

Materiale Fungibile.





---

## Risultati

---

### Quantitativi

Progettazione e pubblicazione dei seguenti materiali di sensibilizzazione e divulgazione come, ad esempio:

- Progettazione e pubblicazione di cartelli.
- Progettazione e pubblicazione di calamite.
- Progettazione e pubblicazione di riviste.

### Qualitativi

Far conoscere le possibili azioni che consentano di favorire il rispetto ambientale.

Sensibilizzare circa l'impatto negativo che le attività quotidiane e/o economiche producono sull'ambiente più vicino.



Garanzia di pari opportunità di genere



## Garanzia di pari opportunità e autoreppresentanza



Le Pari Opportunità tra donne e uomini sono un Principio incluso trasversalmente nello sviluppo dei progetti europei. Per questo, dal nostro punto di vista, tutte le azioni che vengono sviluppate lo dovranno includere come obiettivo e come parte della metodologia di lavoro.

I dati che appaiono nei mezzi di comunicazione sui comportamenti culturali sottolineano ancor più gli alti livelli di disuguaglianza nella società (violenza domestica, occupazione lavorativa precaria delle donne, ecc.), che spesso rimangono nascosti a un semplice sguardo (linguaggio sessista, atteggiamenti di superiorità da parte degli uomini e di inferiorità da parte delle donne, riproduzione di stereotipi, ecc.), per questo si propone un lavoro di sensibilizzazione che introduca le condizioni adeguate per favorire le Pari Opportunità tra donne e uomini.

Dalla "Prospettiva di Genere" si sostiene che è il "genere" quello che si impara, ed è quindi quello che si può modificare; vale a dire, che ciò che "culturalmente" è stato riprodotto da molte generazioni a questa parte, può portare dei cambiamenti non solo nelle donne, ma anche negli uomini in modo da produrre un'Uguaglianza Reale (dal momento che l'Uguaglianza Formale esiste a livello Costituzionale).

### Introduzione e rinforzo della Prospettiva di Genere a:

#### 1. Personale Tecnico della Partnership di Sviluppo.

Per questo dalle azioni che avviamo desideriamo che questa prospettiva sia implicita. Per questo crediamo che sia necessario generare delle azioni specifiche affinché il nostro ambiente di lavoro, e inoltre i nostri colleghi e le nostre colleghe possano rafforzare questo

punto di vista e al tempo stesso essere moltiplicatori/moltiplicatrici di quest'atteggiamento.

Siamo consapevoli del fatto che la sensibilizzazione non si raggiunge solo con sessioni formative, ma consideriamo fondamentale che venga conosciuta la realtà femminile, non solo in ambito lavorativo, ma anche in quello sociale, culturale, ecc. Conoscendo la realtà, potremo comprendere meglio situazioni e comportamenti che si verificano quotidianamente, e inoltre proporre possibili azioni per il miglioramento della situazione della donna e, in seguito, di tutta la società.

### **2. Personale Tecnico degli Organismi Pubblici/Privati che collaborano al progetto.**

Unificare le idee di lavoro è fondamentale affinché gli obiettivi che si spera di raggiungere vengano raggiunti tramite una metodologia comune che preveda come impostazioni le stesse opportunità per uomini e donne, generando in tal senso dei punti di incontro in cui vengano raccolte queste idee e inoltre la situazione reale in cui ci troviamo.

### **3. Partecipanti al progetto.**

È importante applicare le Pari Opportunità tra donne e uomini nelle azioni rivolte alle persone che partecipano al progetto in modo da poterne non solo parlare negli spazi formativi, ma da poter anche sviluppare processi personali di riflessione sull'argomento.

Qui di seguito presentiamo le Buone Prassi che sviluppiamo in materia di Pari Opportunità.

# G.1

G.1

## WORKSHOP DI FORMAZIONE INTERNA IN MATERIA DI GENERE PER I/LE TECNICI/HE DELLA PS, E INOLTRE PARTECIPANTI DELLE ENTITÀ MEMBRO

### Problema a que dá resposta

Scarsa conoscenza della teoria di genere e del mainstreaming (*Trasferimento a Politiche Generali: processo che consiste nel far sì che le migliori soluzioni sviluppate abbiano una ripercussione sulle politiche generali relative al mercato del lavoro, sia in ambito nazionale che europeo. Include la rilevazione di elementi innovativi, la formalizzazione metodologica dei risultati, la diffusione, la convalida e il trasferimento dell'esperienza acquisita. Designa inoltre il processo di appropriazione da parte di altri agenti dei risultati, delle metodologie e degli elementi chiave proposti da una o più PS. Il trasferimento può essere orizzontale: con altre organizzazioni simili e verticali: sul piano istituzionale, politico, regolamentare o amministrativo.*)

### Processo

- Sensibilizzare il gruppo di lavoro circa la necessità di inserire la prospettiva di genere nel suo sviluppo professionale. Per dare una risposta a questa esigenza, verranno condotti dei workshop in materia di genere in cui verranno avviate, aggiornate e/o rafforzate le conoscenze in merito a questa prospettiva.
- Assunzione di un'esperta di genere che guidi il gruppo di lavoro nei workshop.
- Valutare congiuntamente (Esperta in genere e rappresentante della PS) gli obiettivi da raggiungere con questi workshop e la metodologia da utilizzare negli stessi.
- Preparazione di workshop in cui vengono spiegati i concetti di base sulla prospettiva di genere, in cui intervenga tutto il gruppo tecnico della PS. Negli stessi si dovrebbe analizzare la situazione attuale della donna, non solo per quanto riguarda il mercato del lavoro, ma anche per tutti i suoi aspetti.
- Contenuti di base per la preparazione dei workshop:  
*Evoluzione storica delle donne. Studio della situazione attuale delle donne. Segmentazione sessuale del mercato del lavoro. Identità di genere. Mainstreaming. Stereotipi di genere. Concetti di base sul genere. Politiche di Uguaglianza. Legislazione sulle Pari Opportunità. Conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare. Utilizzo del linguaggio non sessista.*

Le entità membro della PS avranno l'opportunità di partecipare ai workshop che vengono realizzati affinché, a loro volta, tali entità possano inserire la prospettiva di genere in altri progetti o azioni e anche nella loro attività quotidiana.

Possibilità di applicazione del mainstreaming da ogni profilo professionale.

---

### Risorse

---

#### Umane

Tecnica esperta in Pari Opportunità che diriga i workshop.

Personale tecnico della PS.

Personale delle entità membro della PS e personale tecnico che collabora direttamente con il progetto appartenente ad Associazioni o Organismi Pubblici.

#### Logistiche

Documentazione specifica sulla prospettiva di genere.

Aula in cui impartire i workshop. Materiale audiovisivo, attrezzature informatiche, ecc.

Materiale fungibile, ecc.

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

- A breve termine:
  - Assunzione di esperta in genere.
  - Numero di workshop che vengono realizzati.
  - Numero di personale tecnico che partecipa al workshop.
  - Partecipazione attiva delle entità membro della PS
- A medio termine:
  - Numero di azioni positive che si sviluppano nel corso del progetto.

#### Qualitativi

- Valutazione della possibilità dell'applicazione del mainstreaming al progetto.
- Qualità dell'assistenza alle donne che partecipano al progetto.
- Stabilire nel gruppo tecnico la prospettiva di genere, che si occuperà di condurre il progetto EQUAL.
- Sensibilizzare le entità associate circa la necessità di inserire tale prospettiva nelle loro azioni, progetti, e inoltre nelle loro attività quotidiane.
- Applicazione della prospettiva di genere nelle azioni quotidiane del personale tecnico.

# G.2

## DISAGGREGAZIONE DEI DATI PER GENERE

G.2

---

### Problema a cui risponde

---

Costante invisibilità delle donne nei rapporti e nei documenti.

---

### Processo

---

- Durante la raccolta dei dati dei/delle utenti stabilire una disaggregazione dei dati anagrafici, da cui si possa dedurre quantitativamente la situazione reale delle utenti che partecipano al nostro programma.
- Per farlo, tutti i questionari o schede di raccolta delle informazioni devono essere utilizzati sia dal Centro di Informazione e Deviazione (CID), sia dal Servizio Integrato di Occupazione (SIE) sia dai professionisti che contattano direttamente gli/le utenti.
- Informatizzazione dei dati raccolti per poter valutare la situazione che dobbiamo affrontare.
- Elaborazione di una diagnosi vicina alla problematica della disoccupazione nella realtà.
- Valutazione dell'impatto differenziale delle azioni condotte sulle donne e sugli uomini per migliorarle da una prospettiva di genere.
- Valutare i dati di occupabilità delle donne, e inoltre le possibilità di accesso all'occupazione.
- Confronto dei dati disaggregati ottenuti da entrambi i sessi.
- Valutazione dell'efficacia delle azioni svolte per migliorare il posizionamento delle donne.

---

### Risorse

---

#### Umane

Personale tecnico della PS.

Professionisti che lavorano direttamente con i/le utenti

**Logistiche**

Spazi per la raccolta dei dati e l'assistenza agli utenti.

Computer per l'informatizzazione dei dati.

Spazi per mettere in comune i dati raccolti da parte dei/delle tecnici/he della PS

**Risultati****Quantitativi**

Numero di donne a cui verrà offerta consulenza e che parteciperanno al programma.

Numero di azioni rivolte alle donne.

Quantità di Personale tecnico della PS che realizza la disaggregazione dei dati includendo la variabile sesso.

**Qualitativi**

Analisi di situazioni delle donne assistite.

Analisi dei miglioramenti prodotti nella situazione delle donne che partecipano al programma.

Miglioramento dell'occupabilità delle partecipanti tramite la conoscenza specifica della loro situazione.

Valutazione dell'impatto differenziale delle azioni svolte





# G.3

## MINIMIZZAZIONE DELLA RIPRODUZIONE DI STEREOTIPI DI GENERE DA PARTE DEI/DELLE TECNICI/HE COINVOLTI/E

G.3

### Problema a cui risponde

Uso comune di un linguaggio verbale sessista e con stereotipi di ruoli di genere nel linguaggio non verbale.

### Processo

- Avviamento di Seminari specifici di linguaggio non sessista per ottenere un uso corretto del linguaggio verbale e non verbale da parte di tutto il personale tecnico della PS.
- Analisi dell'uso "comune" del linguaggio per non riprodurre stereotipi nel suo utilizzo.
- Analisi di stereotipi di genere e cambiamenti che si devono apportare all'"immaginario collettivo" ("cultura popolare").
- Nella partecipazione ai seminari, il personale tecnico dovrà realizzare uno sforzo "palpabile" per indurre il cambiamento verso l'utilizzo corretto del linguaggio.

Uso del linguaggio non sessista nei diversi incontri con persone responsabili delle Pubbliche Amministrazioni.

### Risorse

#### Umane

Gruppo tecnico della PS e delle entità associate responsabili dei servizi rivolti ai partecipanti.

#### Logistiche

Spazio per la realizzazione del seminario.

Documentazione specifica sul linguaggio non sessista.




---

## Risultati

---

### Quantitativi

- A breve termine:  
Riduzione della riproduzione degli stereotipi di genere da parte del personale tecnico della PS.
- A lungo termine:  
Non riproduzione degli stereotipi di genere da parte del personale tecnico della PS. Attraverso indicatori di controllo dell'uso del linguaggio da parte del personale tecnico, analisi del linguaggio dei documenti redatti, promemoria dell'utilizzo del linguaggio non sessista.

### Qualitativi

- A breve termine:  
Cambiamenti di percezione sia da parte del personale tecnico del progetto che da parte dei responsabili della Pubblica amministrazione e di altri collaboratori.
- A lungo termine:  
Sensibilizzazione del personale tecnico nei confronti del corretto uso del modo in cui si recepisce l'uso e l'analisi del linguaggio della prospettiva di genere. Analogamente il linguaggio che sarà trasmesso darà origine ai cambiamenti nell'"immaginario collettivo", sia degli imprenditori che delle donne in cerca di lavoro. Offrirà nuovi riferimenti che mirano alla diversificazione professionale e all'integrazione, sia delle donne che degli uomini, in posti di lavoro diversi da quelli assegnati tradizionalmente.  
Cambiamenti positivi verso la prospettiva di genere della popolazione.

# G.4

## RAFFORZAMENTO DELL'AUTOSTIMA NELLE DONNE CHE ENTRANO NEL PROGETTO

---

### Problema a cui risponde

---

Mancanza di autostima femminile e di fiducia nelle proprie capacità per l'autoimpiego.

---

### Processo

---

Adattare gli strumenti per l'inserimento alla realtà quotidiana della donna e al suo mondo di esperienze interpretando le sue capacità come competenza per l'occupazione. (Ad esempio, se la donna è responsabile della distribuzione dei compiti nell'ambiente familiare si può associare alla "ottima gestione di risorse umane per il raggiungimento di un risultato di gruppo". MAPPA DI RISORSE PER L'OCCUPAZIONE).

- Analisi della situazione individuale di ogni donna che partecipa al progetto, rilevando il grado di autostima per valutare la necessità di un eventuale rafforzamento.
- Verificare la situazione personale, sociale, familiare, ecc, della partecipante valutando la possibilità di creare gruppi di lavoro in cui vengano fissate delle linee guida per il cambiamento di prospettiva oppure verificare che per i motivi precedentemente citati è opportuno un tutoraggio personalizzato.
- Generare un aumento dell'autostima delle donne tramite sessioni di gruppo, tutoraggi individuali.
- Rafforzamento dell'autostima tramite lo sviluppo di abilità sociali e abilità di orientamento nel lavoro.
- Lavoro continuo affinché le utenti non dimentichino la loro "sfida" per ottenere un cambiamento nella percezione di loro stesse.
- Il personale tecnico che lavora direttamente con le utenti dovrà possedere lo stesso riferimento di lavoro per seguire le stesse linee di aiuto e il raggiungimento dell'autostima. In tal modo non ci saranno contraddizioni da parte dei/delle tecnici/he e non verrà interrotto il delicato processo che deve portare al cambiamento.

---

**Risorse**

---

**Umane**

Personale Tecnico della Partnership di Sviluppo (Centro di Informazione e Deviazione, Servizio di Pari Opportunità, Servizio Integrale di Occupazione)  
Professionisti che lavorano direttamente con le utenti.

**Logistiche**

Spazi in cui tenere le sessioni.

Dossier di appoggio specifico per l'autostima/abilità sociali, ecc. per il personale tecnico.

---

**Risultati**

---

**Quantitativi**

Numero di donne che hanno seguito un processo di autostima.

Numero di donne che modificano positivamente la loro percezione di se stesse.

Numero di inserimenti femminili nel mercato del lavoro.

**Qualitativi**

Cambiamenti positivi prodotti nell'auto-percezione della partecipante e livello di miglioramento della sua qualità di vita o della sua situazione specifica.

Il miglioramento dell'autostima femminile avrà una ripercussione sulla ricerca con successo del lavoro.

Genererà empowerment femminile, presa di coscienza delle proprie qualità positive e competenze.

Cambiamenti positivi nella valutazione da parte degli uomini delle competenze femminili per l'occupazione, il che porta a modificare i loro posizionamenti nei confronti del lavoro extra-domestico remunerato per la donna.

# G.5

## REALIZZAZIONE DI AZIONI DI DISCRIMINAZIONE POSITIVA

---

### Problema a cui risponde

---

Squilibrio di genere nella partecipazione delle attività che vengono svolte nel progetto e nell'accesso al posto di lavoro.

---

### Processo

---

- Accoglienza, informazioni e ricezione di dati delle utenti da parte dei relativi servizi del programma (CID, SIE).
- Colloquio di selezione agli/alle possibili alunni/e.. Consulenza per avviare la partecipante in base alle sue possibilità
- Contabilizzazione di alunne che desiderano partecipare alle diverse azioni formative.
- Discriminazioni positive:
  - Attribuire una priorità alle iscrizioni di formazione delle donne.
  - Parità nei gruppi di formazione.
  - Fornire un servizio di cura dei/delle figlie/e di alunni nel corso del processo di formazione tramite ludoteche.
- Valutazione dell'inclusione degli/delle partecipanti alla formazione.
- Follow-up e adattamento delle partecipanti nel corso del processo formativo.

---

### Risorse

---

#### Umane

Tecnica del Servizio di Pari Opportunità

Tecnici/he della Partnership di Sviluppo e personale che realizza la selezione degli/delle alunni/e. (Centro di Informazione e Deviazione)

**Logistiche**

Spazio per la selezione di utenti.

Computer per l'informatizzazione dei dati.

Spazi per mettere in comune i dati raccolti da parte dei/delle tecnici/he della PS

---

**Risultati**

---

**Quantitativi**

Numero di donne che cercano di accedere alla formazione rispetto al numero di uomini che cercano di accedere alla stessa.

Numero di donne che iniziano la formazione rispetto al numero di uomini che la iniziano.

Numero di donne che concludono la formazione rispetto al numero di uomini che la concludono.

Quantità di azioni di discriminazione positiva realizzate

**Qualitativi**

Garantire nei limiti del possibile la parità nella partecipazione alle attività.

Pari opportunità di accesso alla formazione e all'occupazione.

Qualità del follow-up e adattamento delle partecipanti nel processo formativo.

Rendere possibile a parità di condizioni l'inserimento della donna nel mercato del lavoro.





Garanzia di pari opportunità  
e autorappresentanza



## Garanzia di pari opportunità e autorappresentanza

### Pari opportunità

La Pari Opportunità devono essere intese nell'ambito della conquista dei diritti di cittadinanza. In base a quanto indica l'articolo 20° della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea "tutte le persone sono uguali dinanzi alla legge". Inoltre la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani riconosce, nell'articolo 1°, che "tutti gli esseri umani nascono liberi e uguali in termini di dignità e diritti".

Si possono definire le Pari Opportunità come *l'assenza di discriminazione, diretta o indiretta*, "in particolare quella esercitata per motivi di sesso, razza, colore, origini etniche o sociali, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni, opinioni politiche o di qualsiasi altro tipo, appartenenza a una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età o orientamento sessuale" (Articolo 21°, Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea).

L'uguaglianza dei diritti è una condizione necessaria, ma non sufficiente, per le Pari Opportunità. Tuttavia, non si tratta solo di eliminare le disuguaglianze, ma piuttosto di garantire la partecipazione piena di ogni individuo nella società. Per farlo è necessario un *cambiamento di atteggiamenti* nel senso di una partecipazione globale di tutte e di tutti alla vita economica, sociale, culturale e politica.

Bisogna comunque considerare che l'affermazione del diritto nei confronti dell'uguaglianza non cancella il riconoscimento delle differenze, ma piuttosto le riconosce e le valorizza. Le Pari Opportunità implicano che a tutte e a tutti venga conferito un potere sufficiente (empowerment) affinché dispongano di una capacità reale per affermarsi nella società. È quindi necessario



rafforzare la rappresentatività delle cittadine e dei cittadini soprattutto nell'ambito dei poteri decisionali.

---

**Auto-rappresentanza**

---

Si intende per autorappresentanza la capacità di argomentazione in difesa propria e di esercizio di piena cittadinanza. È un principio che viene applicato a qualsiasi individuo e che può essere definito come il riconoscimento della capacità decisionale degli individui negli argomenti relativi alle loro vite, indipendentemente dalle loro capacità o deficienze.

L'autorappresentanza richiede che una persona creda nelle sue capacità. Una buona autostima consente di sviluppare più facilmente competenze nell'ambito dell'autorappresentanza, come ad esempio acquisire conoscenze in merito ai loro diritti e doveri e partecipare a gruppi organizzati/associazioni. In tal modo, gli individui possono adottare un ruolo attivo nella società, fornendo una maggiore visibilità sociale alle loro preoccupazioni, denunciando le discriminazioni che subiscono e lottando per la difesa e il riconoscimento dei loro diritti legali.

**Nell'ambito del progetto**

---

**Pari Opportunità**

---

Il principio fondamentale del progetto Empleo Apoiado sono le pari opportunità, per combattere contro le discriminazioni nei confronti delle persone svantaggiate, soprattutto quelle appartenenti a minoranze etniche, persone con malattie mentali, disabili, donne in situazioni di violenza, per l'accesso al mercato aperto del lavoro.

Il modello di Impiego Assistito si basa su un intervento che vuole rispondere agli interessi e alle esigenze degli individui, prendendo in considerazione le loro potenzialità. Con lo scopo di lottare contro le discriminazioni basate, tra le altre, sull'etnia, sulla disabilità e sul genere, e raggiungere delle reali Pari Opportunità nell'accesso al mercato del lavoro, vengono fornite formazioni sul posto di lavoro. In tal modo si desidera equilibrare il peso delle resistenze causate dai pregiudizi esistenti e dalle pratiche discriminatorie. Si cerca anche di sensibilizzare le imprese nei confronti di una politica di reclutamento e ammissione del personale basata sulle pari opportunità. Per questo

motivo tutte e tutti devono avere pari diritti e condizioni di trattamento.

### Auto-rappresentanza

In base al principio delle Pari Opportunità, il progetto Emprego Apoiado desidera garantire la partecipazione delle persone svantaggiate a tutti i livelli della società, vale a dire creare meccanismi che consentano una maggiore autorappresentanza. Per questo sono state sviluppate *azioni di formazione* con lo scopo di aumentare le competenze dei partecipanti per l'organizzazione comunitaria e promuovere atteggiamenti rivolti all'azione e al cambiamento sociale:

- Il corso di formazione *Leadership & Cittadinanza* ha coinvolto partecipanti dei vari gruppi di destinatari del progetto. Sono state effettuate sette sessioni in cui sono stati affrontati temi quali: Storia dei Movimenti Sociali per l'Autorappresentanza/Difesa Sociale; Diritti Umani e Cittadinanza; Pari Opportunità; Empowerment, Organizzazione e Leadership Comunitaria; Esercizio di Leadership e Cittadinanza; Strategie per il Cambiamento.
- Il corso *Partners in Policymaking* è un programma di addestramento per la leadership che ha come principali destinatari i genitori di bambini disabili e adulti con disabilità. Sono state effettuate otto sessioni in cui sono stati affrontati temi quali: Storia della Discapacità; Educazione Inclusiva e Occupazione; Progetto di Vita e sua Pianificazione, Vita Assistita, Coordinamento di Servizi; Legislazione e come influire sulle politiche in ambito nazionale ed europeo; Mobilitazione della Comunità.
- La *Valigia Formativa per la Pari Opportunità* è un modulo integrato nelle azioni di formazione previste nel corso del progetto, il cui obiettivo è quello di sensibilizzare i gruppi target nelle questioni di genere, soprattutto per le disuguaglianze esistenti tra donne e uomini. È destinato ai gruppi target del progetto, soprattutto: autorappresentanti, tecniche, tutrici e imprenditrici.
- La *Formazione TIC* ha come obiettivo quello di sviluppare competenze informatiche che consentano ai rappresentanti dei gruppi target un maggiore coinvolgimento nel progetto,

soprattutto per quanto riguarda la loro partecipazione alla Comunità On-Line e al portale [www.emploapoiado.org](http://www.emploapoiado.org).

Nell'ambito del progetto, è stato creato il *Forum per la Diversità* che riunisce rappresentanti di vari gruppi target del progetto, persone che, anche se molto diverse fra di loro, condividono l'esperienza della discriminazione. Il Forum ha come obiettivi finali la promozione dell'autodeterminazione, dell'autorappresentanza, delle Pari Opportunità e di una cittadinanza attiva. Iniziò a sviluppare un lavoro di verifica delle esigenze, delle risorse disponibili nella comunità e inoltre della legislazione, soprattutto nell'area dell'occupazione. Parallelamente, si stanno creando dei Forum Locali con l'obiettivo di rispondere meglio alle esigenze locali dei rappresentanti.

Il progetto Empleo Apoiado considera fondamentale il coinvolgimento dei destinatari per raggiungere gli obiettivi del progetto. Così, i rappresentanti dei gruppi target sono stati coinvolti nella fase della pianificazione del progetto, nell'elaborazione della diagnosi delle esigenze, e partecipano anche alla fase dell'implementazione e della valutazione del progetto, a gruppi di lavoro e agli organismi decisionali (Consiglio Tecnico-Esecutivo e Commissione Coordinatrice), in cui esprimono i loro pareri, e inoltre i loro interessi e le loro esigenze. La partecipazione dei rappresentanti ai vari livelli del progetto consente loro di avere una voce attiva e un maggiore livello di rappresentatività.

# GA.1

GA.1

## **COINVOLGIMENTO DI RAPPRESENTANTI DEI VARI GRUPPI TARGET NELL'ELABORAZIONE DELLA DIAGNOSI DELLE NECESSITÀ. FORMAZIONE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER I GRUPPI OGGETTO: IMPRENDITRICI, TUTTRICI, TECNICHE, AUTORAPPRESENTANTI**

### **Problema a cui risponde**

- Mancanza di coinvolgimento dei gruppi target nella fase di pianificazione dei progetti e mancanza di conoscenza delle esigenze reali dei gruppi target.
- Mancanza di conoscenza da parte dei gruppi oggetto, soprattutto imprenditrici, tuttrici, tecniche e autorappresentanti, in materia di Pari Opportunità tra i generi

### **Processo**

- Il coinvolgimento dei rappresentanti è stato effettuato tramite uno strumento (questionario/verifica delle esigenze) costruito da tutte le entità associate con la conoscenza dei diversi gruppi target.
- È stato un coinvolgimento puntuale realizzato prima della fase dell'elaborazione del progetto.
- Costituzione di un gruppo di lavoro con lo scopo di elaborare una Valigia Formativa per la Promozione delle Pari Opportunità tra donne e uomini, rivolta ai vari gruppi target del progetto.
- Raccolta di bibliografia nell'area dei diritti delle donne e delle Pari Opportunità tra donne e uomini.
- Elaborazione di contenuti dei moduli di formazione, in base ai diversi gruppi target (imprenditrici, tuttrici, tecniche e autorappresentanti). Questi moduli sono stati inseriti in azioni di formazione previste nel corso del progetto.

### **Risorse**

#### **Umane**

- Rappresentanti dei gruppi target
- Tecniche
- Tecniche con formazione su Studi sul Genere

#### **Logistiche**

- Forniture per ufficio, mezzi informatici

---

**Risultati**

---

**Quantitativi**

- Il coinvolgimento dei rappresentanti ha consentito di aumentare il livello di conoscenza delle esigenze dei gruppi target rilevato nell'elaborazione della diagnosi.
- Realizzazione di moduli di formazione.
- Valigia Formativa per la Promozione delle Pari Opportunità

**Qualitativi**

- Maggiore coinvolgimento e partecipazione dei gruppi target nello sviluppo del progetto.
- Consentire ai gruppi target di acquisire delle conoscenze in merito alle questioni relative alle Pari Opportunità tra i generi.
- Maggiore sensibilizzazione nei confronti delle questioni di genere

---

<sup>2</sup> Si considerano gruppi target le persone in situazione di svantaggio, come ad esempio: persone disabili, persone con malattie mentali, donne coinvolte in situazioni di violenza, minoranze etniche, ex tossicodipendenti, persone che hanno avuto problemi con il sistema giudiziario, ecc.

# GA.2

## CREAZIONE E DINAMIZZAZIONE DEL FORUM PER LA DIVERSITÀ

GA.2

### Problemi a cui risponde

- Mancanza di autodeterminazione e autorappresentanza dei gruppi target e conseguente disuguaglianza tra tecniche e destinatarie.
- Scarsa rappresentanza dei gruppi minoritari in organismi decisionali nei progetti di cui sono i destinatari.
- Discriminazione nell'ambito sociale e lavorativo di questi gruppi.

### Processo

- Il Forum per la Diversità nasce dall'esigenza di rappresentanza dei gruppi minoritari nel progetto ed è stato creato con lo scopo di promuovere la loro autodeterminazione e autorappresentanza, attraverso l'esercizio della cittadinanza attiva basata sulla diversità.
- Il Forum per la Diversità è stato creato nel primo Intervento di Equal, con la riunione di rappresentanti dei vari gruppi target del progetto. Ha partecipato alla presentazione pubblica del progetto Empleo Apoiado e ha proceduto a verificare le esigenze dei gruppi e l'elaborazione delle proposte di soluzione. Le riunioni settimanali si sono trasformate progressivamente in quindicinali e mensili.
- Il Forum per la Diversità si sta ampliando non solo in termini di elementi che lo costituiscono, ma anche nel suo campo di azione, partecipando attivamente ai gruppi di lavoro e di valutazione del progetto, apportando pareri, e inoltre a congressi e conferenze, presentando il Forum e il lavoro che svolge.
- Così, la partecipazione di elementi del Forum acquista un'importanza significativa nelle strutture organizzative della PS, il che rappresenta un progresso qualitativo nella determinazione di ciascuno in termini di partecipazione attiva alle azioni del progetto.
- Il Forum per la Diversità cerca, tramite la partecipazione attiva ad alcune IT, di costituire Forum Locali, nel tentativo di rispondere alle esigenze e alle aspettative dei gruppi target coinvolti. In tale prospettiva, ha elaborato dei depliant divulgativi, per mobilitare più partecipanti.

### Risorse

#### Umane

- Rappresentanti dei gruppi target.

- Per poter dare una maggiore dinamicità alle azioni proposte dal Forum, due dei suoi elementi lavorano a tempo pieno nei gruppi di lavoro, oltre a cinque elementi che lavorano a part - time. Queste persone vengono pagate a carico del progetto stesso.

### **Logistiche**

- Risorse delle associazioni/entità a cui sono vincolati (trasporto, uso di materiale audiovisivo, spazio fisico per realizzare le riunioni, tra gli altri).

---

### **Risultati**

---

#### **Quantitativi**

- Forum per la Diversità in quanto struttura.
- Depliant di divulgazione del Forum per la Diversità.
- Formazione di Leader Comunitari per l'autorappresentanza.

#### **Qualitativi**

- Rappresenta un'esperienza pioniera nel coinvolgimento effettivo dei destinatari nell'implementazione del progetto.
- Sviluppo dell'autodeterminazione, esercizio dell'autorappresentanza e di una cittadinanza attiva.
- Promuove l'arricchimento e l'evoluzione del Progetto.
- Consente l'avvicinamento di varie realtà promuovendo lo scambio e l'uso condiviso di esperienze tra gli elementi del Forum.

# GA.3

## CREAZIONE DI FORUM LOCALI

---

### Problema a cui risponde

---

- Mancanza di autodeterminazione e autorappresentanza dei gruppi target e conseguente disuguaglianza tra tecnici e destinatari.
- Rappresentano le risposte locali agli interessi e alle esigenze dei gruppi target.

---

### Processo

---

- I Forum Locali provengono dal Forum per la Diversità, perché è stata rilevata l'esigenza di fornire una risposta locale alle difficoltà locali rilevate dai gruppi target.
- Vengono costituiti per zone geografiche: le persone si riuniscono in forum locali in base all'area in cui vivono.
- Verifica delle risorse esistenti nella comunità.

---

### Risorse

---

#### Umane

- Rappresentanti locali dei gruppi target

#### Logistiche

- Disporre di uno spazio fisico per riunioni.
- Forniture per ufficio, mezzi informatici.

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

- Forum Locali

#### Qualitativi

- Maggiore efficienza nel lavoro che sviluppa il Forum per la Diversità.



# GA.4

## FORMAZIONE DI AUTORAPPRESENTANTI: LEADERSHIP & CITTADINANZA - PARTNERS IN POLICYMAKING

---

### Problema a cui risponde

---

- Necessità dei gruppi coinvolti nel progetto di organizzarsi come gruppo per la difesa e la rivendicazione dei loro diritti

---

### Processo

---

- Costituzione di un gruppo di lavoro con lo scopo di elaborare una Formazione di Autorappresentanti per la Leadership e un Corso Partners in Policymaking.
- Traduzione del Corso Partners in Policymaking al portoghese. Raccolta di bibliografia nell'ambito della cittadinanza, dei diritti umani e dei movimenti di autorappresentanza.
- Elaborazione di contenuti e di materiali di formazione.
- Realizzazione delle azioni di formazione: condividere valori, culture, problemi, apprendimento per la cittadinanza, cittadinanza e genere, pianificazione strategica, legislazione, ecc., e trasmissione di conoscenze che favoriranno la formazione di Leader Comunitari.

---

### Risorse

---

#### Umane

- Tecniche
- Rappresentanti dei gruppi target

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

- Realizzazione di azioni di formazione per autorappresentanti.
- Formazione di Leader comunitari.

#### Qualitativi

- Promuovere le competenze di organizzazione e partecipazione sociale dei gruppi target attraverso della leadership e cittadinanza.
- Riconoscimento di competenze esistenti non valorizzate.

# GA.5

## FORMAZIONE TIC PER LEADER DELLA COMUNITÀ

---

### Problema a cui risponde

---

- Mancanza di coinvolgimento dei gruppi target nell'implementazione dei progetti.

---

### Processo

---

- Costituzione di un gruppo di lavoro.
- Preparazione dei contenuti della formazione.
- Realizzazione della formazione.

---

### Risorse

---

#### Umane

- Rappresentanti dei gruppi target
- Formatrice

#### Logistiche

- Computer, sala di formazione

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

- Realizzazione delle azioni di formazione TIC

#### Qualitativi

- Sviluppo di competenze specifiche che consentano un maggiore coinvolgimento e una maggiore partecipazione al progetto, soprattutto nell'ambito della Comunità On-Line del Portale di Impiego Assistito.

# GA.6

## PARTECIPAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI TARGET ALL'IMPLEMENTAZIONE E VALUTAZIONE DEL PROGETTO

---

### Problema a cui risponde

---

- Mancanza di coinvolgimento dei gruppi target nell'implementazione e valutazione dei progetti.

---

### Processo

---

- Creazione del Forum per la Diversità.
- Coinvolgimento degli elementi del Forum nei vari gruppi di lavoro della PS, a seconda dei loro interessi.

---

### Risorse

---

#### Umane:

- Forum per la Diversità

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

- Partecipazione della rappresentante dei gruppi target ai gruppi di lavoro, che viene considerata fondamentale dalla entità associate e dalla tecniche, per raggiungere gli obiettivi del progetto.

#### Qualitativi

- Le rappresentanti partecipano esprimendo i loro pareri, considerati rilevanti per la concretizzazione del progetto.

# GA.7

## PARTECIPAZIONE DELLE RAPPRESENTANTI NEGLI ORGANISMI DECISIONALI E NEI GRUPPI DI ESIGENZE

---

### Problema a cui risponde

---

- Mancanza di coinvolgimento dei gruppi target negli organismi decisionali di progetti.

---

### Processo

---

- Creazione del Forum per la Diversità.
- Coinvolgimento degli elementi del Forum nel Consiglio Tecnico Esecutivo e nella Commissione Coordinatrice.

---

### Risorse

---

#### Umane

- Forum per la Diversità

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

- Partecipazione delle Rappresentanti dei gruppi target negli organismi decisionali, che viene considerata fondamentale dalle entità associate e dalla tecniche, per raggiungere gli obiettivi del progetto.

#### Qualitativi

- I rappresentanti hanno possibilità di accesso ai processi di sviluppo del progetto, esprimono le loro esigenze e opinioni, che vengono considerate rilevanti per la concretizzazione del progetto.



Reti di aiuto individuali



## Reti di aiuto individuali

### Reti di aiuto individuali

Gli individui appartenenti ai target che abbiamo preso a riferimento nel progetto STREETS vivono delle realta' soggettive ed ambientale che impediscono loro l'integrazione sociale e lavorativa. Tali realta' presentano delle specificita' legate alla natura dell'individuo o all'ambiente in cui vivono che impediscono una normale vita di relazione. L'esperienza fino ad oggi vissuta ha dimostrato come tali individui da soli o non riescono ad inserirsi nel mondo del lavoro o, se inseriti, non riescono a protrarre nel tempo l'impegno lavorativo. Tali realta' necessitano quindi di uno o piu' supporti esterni che supportino l'individuo nei momenti critici della vita quotidiana. Nella realta' nazionale tali supporti possono essere dati da enti e istituzioni pubblici e privati. Il tentativo del progetto STREETS e' di mettere in rete tutte le realta' di supporto disponibili sul territorio perche' ognuno con la propria competenza e conoscenza permetta agli individui appartenenti ai nostri target di riferimento di superare i limiti soggettivi ed ambientali che impediscono loro l'inserimento sociale e lavorativo. La rete di appoggio creata dal progetto STREETS e' costituita da una realta' centrale di coordinamento e di indirizzo – **l'agenzia di inclusione sociale** – e dalle realta' sociali pubbliche e private individuate nello stesso progetto che in sinergia tra loro e con l'agenzia siano di supporto all'inserimento sociale e lavorativo dei soggetti target. Data la pluralita' delle problematiche poste dai vari target, nella rete operano diverse realta' e professionalita' che intervengono nei vari momenti del percorso di inserimento dei soggetti target.

Una volta costituita la rete d'appoggio ed individuato il percorso da seguire per l'inclusione sociale e lavorativa, si rende necessario tes-

sere rapporti con le Associazioni imprenditoriali e le Aziende operanti sul territorio al fine di far maturare una coscienza sociale e una conoscenza delle opportunità normative e delle attitudini specifiche di alcuni target di cui le aziende possono beneficiare.

Nelle schede qui presentate sono riportate alcune buone prassi che abbiamo sviluppato all'interno del progetto STREETS in materia di Reti di Aiuto individuale.

# H.1.1

## **GARANTIRE UN INTERVENTO PERSONALIZZATO ED UN'ANALISI DEI BISOGNI CHE TENGA CONTO DELLE DIFFERENZE DI TARGET/CONTESTO**

---

### **Problema a cui risponde**

---

Mancata presa di coscienza delle differenze di target/contexto

---

### **Processo**

---

Colloquio presso l'agenzia. Presa in carico del soggetto. Elaborazione di un bilancio di competenze che tenga conto delle differenze individuali e di target. Stesura di un progetto individualizzato.

---

### **Risorse**

---

#### **Umane**

- 1 Assistente sociale (colloquio, progetto individualizzato)
- 1 Psicologa (bilancio di competenze, progetto individualizzato)

#### **Logistiche**

- Materiale di ufficio
- Materiale informatico

---

### **Risultati**

---

#### **Quantitativi**

- Incremento di inserimenti lavorativi di soggetti a rischio di emarginazione

#### **Qualitativi**

- Valorizzazione e potenziamento delle risorse individuali e miglioramento della qualità del match tra individuo e impresa



# H.1.2

H.1.2

## ATTIVAZIONE DI PERCORSI A LIVELLO INTERISTITUZIONALE FINALIZZATI ALLA PREVENZIONE E/O AL RECUPERO DELLE CAPACITA' E ALL'ACCOMPAGNAMENTO AI SERVIZI

---

### Problema a cui risponde

---

Presenza di patologie ostative all'inserimento sociale e lavorativo:

- Marcata difficoltà alle relazioni interpersonali
- Fenomeni di dipendenza, fobie e depressioni
- Incapacità a concentrarsi
- Incapacità di accedere autonomamente ai servizi

---

### Processo

---

Presenza in carico del soggetto presso il segretariato sociale del Comune o presso l'Agenzia di Inclusione. Valutazione della situazione iniziale della persona presa in carico. Successivamente si realizza un progetto individualizzato con il coinvolgimento eventualmente congiunto dei servizi sociali del Comune e delle ASL. Invio e/o accompagnamento ai servizi e al lavoro.

---

### Risorse

---

#### Humanos

- Umane
- 1 operatore sociale
- 1 assistente sociale
- 1 mediatore al lavoro
- 1 job scout

#### Logistiche

- 1 telefono
- materiale d'ufficio
- materiale informatico
- 1 automezzo

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

- Aumento delle possibilità di recupero
- Incremento degli inserimenti sociali e lavorativi

#### Qualitativi

- Miglioramento della qualità della vita dei soggetti target e delle conseguenti possibilità di inserimento sociale e lavorativo

# H.2

## GARANTIRE UN INTERVENTO PERSONALIZZATO ED UN'ANALISI DEI BISOGNI CHE TENGA CONTO DELLE DIFFERENZE OGGETTIVE

H.2

---

### Problema a cui risponde

---

Mancata presa di coscienza delle differenze oggettive

---

### Processo

---

Contatti con le imprese per sviluppare una cultura solidale. ESEMPIO: Sensibilizzazione delle imprese attraverso lettere e incontri tematici. Successiva creazione di un marchio di garanzia di impegno sociale.

Attività dei mediatori al lavoro per prevenire eventuali conflitti derivanti da differenze oggettive durante l'inserimento lavorativo. Accompagnamento del soggetto nell'ambiente lavorativo e interventi di mediazione tra lo stesso e i compagni di lavoro, l'ambiente lavorativo e il datore di lavoro

---

### Risorse

---

#### Umane

- 11 Mediatori del lavoro (accompagnamento al lavoro)
- 2 Job Scouts (matching domanda-offerta di lavoro)

#### Logistiche

- Materiale informatico
- Materiale informativo

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

- Incremento di inserimenti lavorativi di soggetti a rischio di emarginazione

#### Qualitativi

- Valorizzazione e potenziamento delle risorse individuali e miglioramento della qualità del match tra individuo e impresa

# H.3.1

## GARANTIRE IL DIRITTO ALLA CASA ATTRAVERSO L'ATTIVAZIONE DI PERCORSI DI RETE INTERISTITUZIONALI

---

### Problema a cui risponde

---

Presenza di fattori di natura oggettiva ostativi all'inserimento sociale: **mancanza di una casa**

---

### Processo

---

Attivazione di una rete interistituzionale finalizzata a favorire il reperimento di un alloggio ad un prezzo adeguato alle risorse economiche dell'utente:

- realizzazione di un accordo tra Comune, Agenzia Territoriale per l'Edilizia Residenziale (Ente strumentale della regione) finalizzato all'assegnazione provvisoria di alcuni alloggi a soggetti che partecipano al programma di reinserimento
- accordo tra Comune e Provincia per l'attivazione di un progetto di realizzazione di mini-alloggi e nuclei di appartamenti da assegnare a soggetti in fase di reinserimento
- accordo tra Comune e Caritas (Ente Religioso) per la sistemazione provvisoria in alberghi di soggetti in fase di reinserimento

---

### Risorse

---

#### Umane

- 1 Assistente sociale (colloquio e attivazione della rete)

#### Logistiche

- Materiale d'ufficio
- Materiale informatico

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

- diminuzione di persone in situazione di precarietà abitativa presenti sul territorio

#### Qualitativi

- Miglioramento della qualità della vita dei soggetti che vivono una situazione di precarietà abitativa

# H.3.2

## ATTIVAZIONE DI PERCORSI INDIVIDUALIZZATI FINALIZZATI ALL'INCLUSIONE SOCIALE

---

### Problema a cui risponde

---

Presenza di fattori di natura oggettiva ostativi all'inserimento sociale: **mancanza di un lavoro stabile**

---

### Processo

---

Colloquio presso l'agenzia. Elaborazione di un bilancio di competenze. Stesura di un progetto individualizzato. Inserimento assistito in un'attività lavorativa che sia compatibile con le competenze e le problematiche rilevate nel soggetto.

---

### Risorse

---

#### Umane

- 1 Assistente sociale (colloquio, progetto individualizzato)
- 1 Psicologa (bilancio di competenze, progetto individualizzato)
- 2 Consulenti del lavoro (consulenza alle aziende, legale e contrattuale)
- 11 Mediatori del lavoro (accompagnamento al lavoro)
- 2 Job Scout (matching domanda-offerta di lavoro)

#### Logistiche

- Materiale d'ufficio
- Materiale informatico

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

- Incremento di inserimenti lavorativi di soggetti a rischio di emarginazione

#### Qualitativi

- Valorizzazione e potenziamento delle risorse individuali e miglioramento della qualità del match tra individuo e impresa

# H.3.3

## ATTIVAZIONE DI INTERVENTI DI CARATTERE SOCIALE FINALIZZATI ALL'INCLUSIONE SOCIALE

---

### Problema a cui risponde

---

Presenza di fattori di natura s/oggettiva ostativi all'inserimento sociale: **famiglie monoparentali con presenza di minori**

---

### Processo

---

Attivazione di interventi di rete istituzionali e non, finalizzati a supportare la famiglia nella cura dei minori durante l'orario di lavoro.

ESEMPIO: creazione di servizi sul territorio (attivazione di banche del tempo, asili nido, centri diurni per anziani non autosufficienti) in grado di facilitare l'inserimento e la continuit  lavorativa

---

### Risorse

---

#### Umane

- 1 Assistente sociale

#### Logistiche

- Materiale d'ufficio
- Materiale informatico

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

- Incremento di inserimenti lavorativi dei soggetti interessati

#### Qualitativi

- Miglioramento delle possibilit  di accesso e di mantenimento del posto di lavoro per i soggetti interessati

# H.3.4

## ATTIVAZIONE DI UNA RETE FAMILIARE O AMICALE ALLARGATA DI SOSTEGNO ATTRAVERSO IL VOLONTARIATO SOCIALE

---

### Problema a cui risponde

---

Presenza di fattori di natura s/oggettiva ostativi all'inserimento sociale: **mancanza di una rete familiare e amicale basica di sostegno**

---

### Processo

---

Coinvolgimento di associazioni di volontariato presenti sul territorio finalizzato all'attivazione di misure di sostegno nei confronti di soggetti socialmente isolati:

- Ricerca e coinvolgimento della famiglia allargata
- Attivazione del "Telefono Rosa" rivolto alle donne in difficoltà
- Associazione di Famiglie con soggetti portatori di handicap per l'accudienza di tali soggetti nei momenti di assenza della madre/padre
- Associazione di soggetti portatori di handicap che svolgono servizi in favore dei propri associati

---

### Risorse

---

#### Umane

- 1 Assistente sociale
- Referenti delle associazioni di volontariato

#### Logistiche

- Materiale d'ufficio
- Materiale informatico
- Mezzi di trasporto
- Locali dove si realizzano alcune attività di assistenza

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

- Costituzione di una rete di appoggio per la soluzione di problemi personali che impediscono l'accesso al lavoro

#### Qualitativi

- Rafforzamento della sicurezza individuale

# H.3.5

## ATTIVAZIONE DI SERVIZI DOMICILIARI DI ASSISTENZA

---

### Problema a cui risponde

---

Presenza di fattori di natura s/oggettiva ostativi all'inserimento sociale: **presenza di anziani invalidi nel nucleo familiare**

---

### Processo

---

Segnalazione ai servizi sociali del Comune. Successivo invio presso l'abitazione di operatori sociali e sanitari per la cura degli anziani non autosufficienti.

---

### Risorse

---

#### Umane

- 1 operatore sociale
- 1 operatore sanitario

#### Logistiche

- 1 automezzo
- 1 telefono
- materiale d'ufficio
- materiale informatico
- materiale sanitario

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

- Incremento del tempo disponibile dei componenti del nucleo familiare da dedicare al lavoro

#### Qualitativi

- Rafforzamento della sicurezza personale e familiare ed autodeterminazione

# H.3.6

## PREVEDERE UN'ATTIVITÀ DI RETE FINALIZZATA AL RIPRISTINO DI UNA SITUAZIONE DI REGOLARITÀ

---

### Problema a cui risponde

---

Presenza di fattori di natura s/oggettiva ostativi all'inserimento sociale: **mancanza di documenti di riconoscimento validi**

---

### Processo

---

Attivazione di un servizio di assistenza nella richiesta o nella regolarizzazione dei documenti. Coinvolgimento di associazioni ed Enti preposti al rilascio dei documenti

---

### Risorse

---

#### Umane

- 1 operatore sociale
- 1 assistente sociale

#### Logistiche

- 1 telefono
- Materiale d'ufficio
- Materiale informatico

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

- Regolarizzazione documenti e quindi incremento delle possibilità lavorative del soggetto

#### Qualitativi

- Rafforzamento della sicurezza personale



# H.3.7

## INIZIATIVE FINALIZZATE ALL'ABBATTIMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE RESIDUALI

---

### Problema a cui risponde

---

Presenza di fattori di natura s/oggettiva ostativi all'inserimento sociale: **presenza di barriere architettoniche**

---

### Processo

---

Coinvolgimento dei settori tecnici pubblici e privati per la rimozione degli ostacoli. Coinvolgimento delle associazioni del privato sociale per supportare le persone invalide.

---

### Risorse

---

#### Umane

- 1 operatore sociale
- 1 assistente sociale

#### Logistiche

- 1 telefono
- Materiale d'ufficio
- Materiale informatico

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

- Riduzione del numero di barriere architettoniche

#### Qualitativi

- Miglioramento della qualita' della vita e delle opportunita' di inserimento sociale e lavorativo delle persone con disabilita'

# H.3.8

## PROMUOVERE UN'ADEGUATA CONOSCENZA FINALIZZATA AL SUPERAMENTO DEGLI STEREOTIPI

---

### Problema a cui risponde

---

Presenza di fattori di natura s/oggettiva ostativi all'inserimento sociale: **presenza di stereotipi nel contesto socio culturale**

---

### Processo

---

Presenza di coscienza degli stereotipi esistenti. Campagna di sensibilizzazione in tutti i contesti sociali, con il coinvolgimento diretto degli interessati, con particolare riferimento al mondo della scuola e del lavoro. Promozione di momenti di conoscenza e di scambio interculturale, non solo tra gruppi etnici diversi ma anche tra culture diverse.

---

### Risorse

---

#### Umane

- 1 operatore sociale
- 1 assistente sociale

#### Logistiche

- 1 telefono
- Materiale d'ufficio
- Materiale informatico

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

- Contenimento degli stereotipi

#### Qualitativi

- Miglioramento della qualità della vita e delle opportunità di inserimento sociale e lavorativo delle persone con disabilità

# H.4.1

## ATTIVAZIONE DI LABORATORI E STAGES DI FORMAZIONE INDIVIDUALIZZATI

---

### Problema a cui risponde

---

Presenza di fattori di natura oggettiva ostativi all'inserimento lavorativo:

- **Mancanza di professionalita'**

---

### Processo

---

Preso in carico del soggetto. Stesura bilancio di competenze.  
Definizione di percorsi individualizzati di formazione

---

### Risorse

---

#### Umane

- 1 operatore sociale
- 1 assistente sociale
- 1 psicologa

#### Logistiche

- 1 telefono
- Materiale d'ufficio
- Materiale informatico

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

- Miglioramento delle competenze professionali

#### Qualitativi

- Miglioramento della opportunita' di inserimento sociale e lavorativo

# H.4.2

## ATTIVAZIONE DI SERVIZI DI TRASPORTO ADEGUATI ALLE ESIGENZE ESPRESSE DAI TARGET

---

### Problema a cui risponde

---

Presenza di fattori di natura oggettiva ostativi all'inserimento lavorativo:

- Mancanza di mezzi di trasporto pubblici o privati

---

### Processo

---

Coinvolgimento delle aziende pubbliche e private di trasporto per l'attivazione di un piano di mobilità urbana ed extraurbana adeguato a favorire l'inserimento lavorativo dei gruppi target.

Coinvolgimento delle associazioni di volontariato dotate di idoneo mezzo di trasporto per facilitare lo spostamento dei soggetti target.

---

### Risorse

---

#### Umane

- 1 operatore sociale
- 1 assistente sociale

#### Logistiche

- 1 telefono
- Materiale d'ufficio
- Materiale informatico

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

- Aumento della mobilità

#### Qualitativi

- Miglioramento della opportunità di inserimento lavorativo

# H.5

## ATTIVAZIONE DI PERCORSI E POSTAZIONI DI LAVORO COMPATIBILI CON LE SPECIFICITA' SOGGETTIVE

---

### Problema a cui risponde

---

Presenza di specificita' soggettive e oggettive ostative all'inserimento lavorativo e di una risposta non adeguata a tali specificita'.

---

### Processo

---

Presa in carico del soggetto. Verifica delle difficolta' presentate dal soggetto e coinvolgimento della ASL per analisi delle capacita' e dei bisogni del soggetto. Valutazione delle risorse soggettive o oggettive e predisposizione di un percorso individualizzato di inserimento sociale e lavorativo. Coinvolgimento della parte datoriale per l'adeguamento delle postazioni di lavoro alle caratteristiche dei soggetti target

---

### Risorse

---

#### Umane

- 1 operatore sociale
- 1 assistente sociale
- 1 job scout
- 1 mediatore del lavoro

#### Logistiche

- 1 telefono
- Materiale d'ufficio
- Materiale informatico

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

- Aumento delle possibilita' di recupero al lavoro del soggetto

#### Qualitativi

- Miglioramento delle possibilita' di inserimento sociale e lavorativo

# H.6.1

## ATTIVAZIONE DI CORSI DI ALFABETIZZAZIONE

---

### Problema a cui risponde

---

Presenza di fattori di natura culturale ostativi all'inserimento sociale e lavorativo: **mancata o inadeguata conoscenza della lingua nazionale e/o locale e della normativa nazionale e/o locale**

---

### Processo

---

Presenza in carico del soggetto. Bilancio di competenze. Definizione di un percorso individualizzato di inserimento che preveda momenti di alfabetizzazione linguistica e civica presso le scuole e i centri di formazione professionale

---

### Risorse

---

#### Umane

- 1 operatore sociale
- 1 assistente sociale

#### Logistiche

- 1 telefono
- Materiale d'ufficio
- Materiale informat

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

- Aumento delle abilità linguistiche e culturali e delle conoscenze normative del soggetto. Aumento delle possibilità di inserimento sociale e lavorativo.

#### Qualitativi

- Miglioramento della qualità della vita attraverso un più adeguato inserimento sociale e lavorativo

# H.6.2

## PROMOZIONE DI INIZIATIVE DI MEDIAZIONE CULTURALE

---

### Problema a cui risponde

---

Presenza di fattori di natura culturale ostativi all'inserimento sociale e lavorativo: **diversità religiose, diversità di costume**

---

### Processo

---

Coinvolgimento dell'Amministrazione Comunale di Pescara per l'Attivazione sul territorio di un servizio di mediazione culturale presso le scuole, le strutture sanitarie e, su segnalazione dell'agenzia, presso le aziende disponibili all'inserimento lavorativo dei soggetti target.

---

### Risorse

---

#### Humanos

- Umane
- 1 operatore sociale
- 1 assistente sociale
- 1 mediatore al lavoro

#### Logistiche

- 1 telefono
- Materiale d'ufficio
- Materiale informatico

---

### Risultati

---

#### Quantitativi

- Riduzione della conflittualità religiosa e culturale sul territorio e sul posto di lavoro.

#### Qualitativi

- Miglioramento della qualità della vita attraverso un più adeguato inserimento sociale e lavorativo



Lavoro in cooperazione con  
gli imprenditori



# I.1

## AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE PER IMPRENDITORI

### Problema a cui risponde

- Necessità di coinvolgere gli imprenditori per l'inclusione e partecipazione delle persone in situazione di svantaggio;
- Pregiudizi e mancanza di conoscenza degli imprenditori per quanto riguarda le potenzialità di lavoro delle persone in situazione di svantaggio;
- Mancanza di conoscenza degli imprenditori della metodologia di Impiego Assistito e di casi di successo;

### Contesto

Azioni di formazione per imprenditori organizzate da Associazioni Imprenditoriali

### Processo

Inclusione di un modulo su impiego assistito, nelle azioni di formazione per imprenditori, realizzate da un'Associazione Imprenditoriale.

### Risorse

#### Umane

Formatore del modulo sull'Impiego Assistito

#### Logistiche

Sala di formazione, manuale per imprenditori e manuale per formatore

### Risultati

#### Quantitativi

Maggior numero di imprese ricettive per la formazione/inserimento di gruppi in situazione di svantaggio.

#### Qualitativi

Acquisizione di conoscenze sulle metodologie di Impiego Assistito;  
Sensibilizzazione per le questioni della diversità, Pari Opportunità e inclusione sociale;

# I.2

I.2

## FORMAZIONE DI TUTORI IN IMPIEGO ASSISTITO

---

### Problema a cui risponde

---

- Necessità di sviluppo di competenze su pianificazione, implementazione e valutazione di programmi individualizzati di formazione in ambito lavorativo, nell'ambito dell'Impiego Assistito;
- Necessità di sviluppare i supporti naturali nelle imprese;

---

### Contesto

---

Imprese del mercato competitivo, coinvolgimento nell'Impiego Assistito (formazione/inserimento di persone in situazione di svantaggio)

---

### Processo

---

La formazione è promossa da un'Associazione Imprenditoriale. La formazione ha un formato di formazione-azione, che coinvolge in questo modo la realizzazione dei processi di tutoraggio nelle imprese (formazione in ambito lavorativo) come parte integrante di questo processo.

La formazione include seminari di presenza di gruppo e sessioni di consulenza individuale, realizzate presso le imprese per approfondire e risolvere problemi specifici identificati nel processo di tutoraggio.

Considerando le metodologie di Impiego Assistito, i temi affrontati riguardano la pianificazione e organizzazione della formazione/inserimento in contesto lavorativo, lo sviluppo e la valutazione del processo di formazione/inserimento in ambito lavorativo; la gestione della diversità, agevolazione di rapporti interpersonali e promozione dell'inclusione nell'impresa; sviluppo di supporti e strategie di risoluzione di difficoltà specifiche; informazioni e promozione di pratiche di pari opportunità nell'ambito delle imprese, l'accompagnamento e l'aiuto post-assunzione; l'articolazione con i tecnici e i servizi di Impiego Assistito;

Le sessioni di consulenza con il tutore, nelle imprese, sono realizzate da un consulente di formazione e dal tecnico di Impiego Assistito.

---

**Risorse**

---

**Umane**

- Formatori
- Consulenti
- Tecnici di Impiego Assistito

**Logistiche**

- Manuale di formazione per tutori
- Sala per i seminari di gruppo
- Spazio nelle imprese per le sessioni di consulenza individuale

---

**Risultati**

---

**Quantitativi**

- Aumento di competenze di tutoraggio di processi di formazione in ambito lavorativo, nell'ambito dell'Impiego Assistito;

**Qualitativi**

- Maggiore efficacia dei processi di formazione in ambito lavorativo;
- Aumento di competenze di gestione della diversità;
- Sensibilizzazione e informazione sull'argomento delle Pari Opportunità

# I.3

## ATTIVAZIONE DEL PROCESSO DI TUTORAGGIO NELLE IMPRESE

I.3

---

### Problema a cui risponde

---

- Difficoltà di coinvolgere gli imprenditori nell'inclusione e partecipazione delle persone in situazione di svantaggio;
- Pregiudizi e mancanza di conoscenza degli imprenditori per quanto riguarda le potenzialità di lavoro delle persone in situazione di svantaggio;
- Mancanza di conoscenza degli imprenditori della metodologia di impiego assistito.

---

### Contesto

---

Lavoro di collaborazione con le imprese del mercato competitivo del lavoro e i servizi di impiego assistito

---

### Processo

---

- Intervista/riunione con le imprese;
- Presentazione dei servizi di impiego assistito;
- Identificazione di un tutore nelle imprese;
- Coinvolgimento delle imprese nella pianificazione, organizzazione, implementazione e valutazione dei piani individuali di formazione/inserimento nelle imprese;
- Creazione dell'articolazione con i tecnici e i servizi di impiego assistito.

---

### Risorci

---

#### Umane

- Imprenditori/Imprese
- Tutore per impresa;
- Tecnici e servizi di impiego assistito;

---

**Risultati**

---

**Quantitativi**

- Aumento delle competenze professionali delle persone in formazione;
- Maggior numero di assunzioni, post-formazione;
- Aumento della manutenzione delle situazioni lavorative;

**Qualitativi**

- Maggiore coinvolgimento delle imprese nel processo di formazione;
- Maggiore adattamento dei contenuti della formazione;
- Maggiore adattamento/inclusione delle persone in formazione nelle imprese;
- Maggiori conoscenze, da parte dei servizi di Impiego Assistito, del funzionamento delle imprese e del mercato del lavoro;
- Sviluppo dei supporti naturali delle imprese;
- Soddisfazione degli imprenditori;
- Soddisfazione delle persone in formazione.

# I.4

## SISTEMA INFORMATICO DI INTERCONNESSIONE DEI DATI DELLE IMPRESE, DEI POSTI DI LAVORO E DEI CANDIDATI

---

### Problema a cui risponde

---

- Processo moroso di ricerca, identificazione di imprese, a seconda degli interessi professionali dei candidati;
- Necessità di coordinare contatti e informazioni su imprese e posti di lavoro, tra i Servizi di Impiego Assistito;

---

### Contesto

---

Rete locale di intercooperazione, che coinvolga associazioni imprenditoriali, imprese, candidati e servizi di Impiego Assistito.

---

### Processo

---

Creazione e gestione di una base dei dati per l'iscrizione delle imprese e la descrizione dei posti di lavoro disponibili e i principali requisiti degli stessi, e inoltre dei candidati al posto di lavoro e delle loro aree di interesse;

---

### Risorse

---

#### Umane

- Associazioni imprenditoriali
- Imprese
- Candidati
- Tecnici di Impiego Assistito

#### Logistiche

- Computer con accesso a internet

---

**Risultati**

---

**Quantitativi**

- Maggiore rapidità nei processi di inserimento professionale;
- Agevolazione del job matching;

**Qualitativi**

- Agevolazione del processo di identificazione di imprese a seconda degli interessi del candidato;
- Conoscenza previa, da parte del candidato e dei Servizi di Impiego Assistito, dei requisiti minimi richiesti per ogni posto di lavoro;
- Miglioramento del coordinamento dei contatti con le imprese e della gestione dei processi di inserimento professionale, tra i vari servizi di Impiego Assistito;
- Semplificazione del processo di iscrizione e adesione da parte delle imprese;
- Rete Regionale di Imprese in Impiego Assistito.

# I.5

## PREMIO ANNUALE DI IMPIEGO ASSISTITO PER IMPRESE

---

### Problema a cui risponde

---

- Difficoltà di coinvolgere gli imprenditori nell'inclusione e partecipazione delle persone in situazione di svantaggio;
- Pregiudizi e mancanza di conoscenza degli imprenditori per quanto riguarda le potenzialità di lavoro delle persone in situazione di svantaggio;
- Mancanza di conoscenza degli imprenditori della metodologia di impiego assistito

---

### Contesto

---

Imprese con esperienza nella metodologia di Impiego Assistito e inclusione professionale delle persone in situazione di svantaggio.

---

### Processo

---

Verrà promosso il processo in collaborazione con un'associazione imprenditoriale di ambito nazionale. Costituzione della giuria. Apertura del concorso. Presentazione di candidature. Processo di selezione che coinvolgerà spostamenti e interviste alle imprese. Consegna del Premio in Cerimonia Pubblica.

---

### Risorci

---

#### Humanos

- Umane
- Associazioni imprenditoriali
- Associação Portuguesa de Emprego Apoiado
- Imprenditori
- Servizi di Impiego Assistito

#### Logistiche

- Mailing per le imprese;
- Annuncio sui giornali
- Sala riunioni della giuria
- Sala per consegna formale del Premio



---

**Risultati**

---

**Quantitativi**

- Maggior numero di imprese ricettive per la formazione/inserimento di gruppi in situazione di svantaggio.

**Qualitativi**

- Riconoscimento del contributo del sistema imprenditoriale per l'inserimento professionale di persone in situazione di svantaggio;
- Maggiore divulgazione delle metodologie di Impiego Assistito;
- Maggiore qualità nei processi di formazione/inserimento;
- Rete Regionale di Imprese in Impiego Assistito.

# I.6

## PROCESSO DI RICERCA E COINVOLGIMENTO DI IMPRESE, REALIZZATO DA ASSOCIAZIONE IMPRENDITORIALE

---

### Problema a cui risponde

---

- Difficoltà di coinvolgere gli imprenditori nell'inclusione e partecipazione delle persone in situazione di svantaggio;
- Pregiudizi e mancanza di conoscenza degli imprenditori per quanto riguarda le potenzialità di lavoro delle persone in situazione di svantaggio;
- Mancanza di conoscenza degli imprenditori della metodologia di impiego assistito.

---

### Contesto

---

Lavoro in collaborazione tra le Associazioni Imprenditoriali e i Servizi di Impiego Assistito

---

### Processo

---

- Coinvolgimento delle Associazioni Imprenditoriali nella ricerca e contatto con imprese, loro associate, a seconda delle richieste dei servizi di Impiego Assistito (aree di interesse identificate dai candidati);
- Oltre alla spedizione di informazioni e alla promozione dei servizi di Impiego Assistito, nelle imprese, e alla registrazione delle offerte per la formazione/inserimento nella base di dati, le Associazioni Imprenditoriali collaborano direttamente, ogni qualvolta venga loro richiesta dai SIA, nella trattativa con le imprese dei processi di formazione/inserimento.

---

### Risorse

---

#### Umane

- Associazioni imprenditoriali
- Imprese
- Tecnici e Servizi di Impiego Assistito

Logistiche

- Mailing per imprese;
- Sistema informatico di interconnessione dei dati delle imprese, dei posti di lavoro e dei candidati

---

## Risultati

---

### Quantitativi

- Maggior numero di imprese ricettive alla formazione/inserimento di gruppi in situazione di svantaggio (registri di imprese e posti di lavoro nella base di dati)

### Qualitativi

- Maggiore facilità di penetrazione dei servizi di Impiego Assistito nel mondo imprenditoriale;
- Maggiore coinvolgimento delle imprese nel processo di formazione/inserimento professionale



## Glossario dei termini

## 5

## Glossario dei termini

**P.S. (A.D.):** Partnership di Sviluppo (Agrupación de Desarrollo). Associazione strategica nazionale creata per l'avviamento di un progetto nell'ambito dell'iniziativa EQUAL. Una PS può essere geografica o settoriale e deve riunire gli agenti chiave di una zona o di un settore, denominati partner nazionali, per poter avviare attività sperimentali basate su un programma di lavoro comune all'interno di un'area tematica di EQUAL. I partner partecipano al processo decisionale a pari livello e uno di questi assume il coordinamento amministrativo e finanziario. (Glossario EQUAL)

**Agencia Territoriale per l'Edilizia Residenciale:** ente strumentale della regione deputato alla gestione dell'edilizia pubblica residenciale.

**ASL:** Azienda Sanitaria Locale. Struttura pubblica deputata agli interventi sanitari sui singoli e sulla collettività.

**Empowerment (Abilitazione):** Il principio di empowerment stabilisce che coloro che partecipano alla realizzazione di attività devono intervenire anche nei processi decisionali. Implica l'esistenza di un meccanismo decisionale che consenta la partecipazione attiva di tutti i partner della PS, garantendo soprattutto la partecipazione delle piccole entità e, nei limiti del possibile, dei destinatari finali del progetto. L'capacitación è uno dei principios clave di EQUAL. (Glossario EQUAL)

**Pari Opportunità tra donne e uomini:** è la situazione in cui le donne e gli uomini hanno le stesse opportunità di realizzazione a livello intellettuale, fisico ed emozionale, con la possibilità di rag-

giungere le mete stabilite per la loro vita sviluppando le loro capacità potenziali senza distinzione di genere, classe, sesso, età, religione ed etnia (UICN: 1999)

**Job Scout:** soggetto che si occupa di contattare gli ambienti di lavoro (imprese, associazioni datoriali, enti pubblici..ecc) alla ricerca di posti di lavoro idonei all'inserimento lavorativo dei target.

**Mediatore al Lavoro:** soggetto che si interpone tra il lavoratore e l'ambiente di lavoro per facilitarne l'inserimento, minimizzando eventuali conflitti.

**Rete Interistituzionale:** insieme di istituzioni pubbliche e private collegate tra loro al fine di dare risposte sinergiche ad un comune problema.

**Stereotipi:** ripetizione acritica di un'idea

**Telefono Rosa:** associazione di volontariato finalizzata al sostegno delle donne in particolari situazioni di difficoltà e di violenza.

### **Ringraziamenti:**

Ai gruppi tecnici responsabili dello sviluppo e della realizzazione di ogni progetto partner, che hanno collaborato tanto allo sviluppo del presente lavoro e alla convalida delle Buone Prassi identificate.

Ai professionisti delle entità associate della Partnership di Sviluppo (Agrupación de Desarrollo Los Molinos), che hanno partecipato alla revisione e all'adattamento delle schede di buone prassi realizzate dal gruppo spagnolo:

Antonia Sances, Azucena Magdaleno, Elena de Andrés, Elena Estévez, Gema Garrido, Maria Luisa Largo, Marina Cuervo, Milagros Álvarez, Susana Sanjusto, Yolanda García.

Alla persone a cui sono stati rivolti i tre progetti europei che hanno elaborato questo manuale.

Alla entità associate della PS e agli organismi cofinanziatori dei tre paesi coinvolti.

**Gruppo tecnico transnazionale autore del manuale:**  
**Progetto “Molinos de Viento: l'ambiente come fonte di occupazione”, responsabile del coordinamento del gruppo di lavoro transnazionale.**

**Coordinatrice:** Ofelia Ricciardelli.

**Gruppo tecnico:** Roberto Melero Moreno, Maria Antonia Martín Martínez, Irene González Nieto,

**Progetto Emprego Apoiado:**

**Coordinatore:** Augusto Sousa

**Gruppo tecnico:** Carlos Daniel Nascimento.

**Collaboratore:** José Antonio Coimbra.

**Progetto Streets:**

**Coordinatore:** Vincenzo Andrietti

**Gruppo tecnico:** Rosa Toritto, Cesarina Bavecchi