C O M U N E di F O R M I A

Provincia di Latina

Progetto “DISTRETTI INSIEME per favorire l’INCLUSIONE Socio-Lavorativa” **allegato 1**

Premesso che:

“Il recupero o l’avviamento al lavoro di soggetti che si trovano in situazioni di precarietà fisica, psichica e sociale rappresenta di sicuro uno degli obiettivi della Pubblica Amministrazione ed i dati più recenti pongono in evidenza una crescita del bacino di bisogno.

L’esperienza ha dimostrato ampiamente come le scelte dei Comuni di favorire l’inserimento lavorativo di persone con disabilità e di persone svantaggiate anche attraverso l’utilizzo della Cooperazione Sociale, abbia generato effetti positivi in termini di elevati benefici sia dal punto di vista della qualità della vita delle persone interessate che delle loro famiglie.

I Comuni quindi, nel perseguimento degli obiettivi (Il recupero o l’avviamento al lavoro di soggetti che si trovano in situazioni di precarietà fisica, psichica e sociale), riconoscono un importante ruolo di collaborazione alle Cooperative sociali, dando attuazione alla Legge 381/1991.

Infine i fenomeni di crisi economico – finanziaria di questi ultimi anni che colpiscono maggiormente il mondo del lavoro costringono le Comunità Locali a rafforzare le opportunità e gli strumenti di inserimento lavorativo di persone con svantaggio sociale e disabilità.

Diviene allora necessario considerare con logiche di sistema il tema sociale delle fasce deboli del mercato del lavoro.

Da quanto premesso nasce la proposta interdistrettuale:

“ ***DISTRETTI INSIEME PER FAVORIRE L'INCLUSIONE SOCIO-LAVORATIVA”***

OBIETTIVI

I Distretti coinvolti nella realizzazione della proposta hanno scelto, in primo luogo, di puntare sulla formazione sul campo, "on the job", come si dice oggi: i candidati all'inserimento lavorativo svolgeranno un tirocinio presso le cooperative coinvolte, in una situazione di lavoro reale e sotto la supervisione di un Tutor.

I Distretti Socio-Sanitari Formia-Gaeta e Fondi-Terracina erogheranno loro una borsa lavoro che, garantirà una minima base reddituale, quale stimolo e incentivo all’impegno personale.

In questo modo i due Distretti intendono perseguire i seguenti obiettivi:

- autonomia, perché la persona percepisce un reddito, sia pur limitato, che può spendere a propria discrezione;
- autostima, perché la "borsa lavoro" è paragonabile ad una borsa di studio e sancisce un passaggio di status da "utente" a "tirocinante", dall’assistenza alla formazione;
- contrattualità, perchè il "borsista" può negoziare con la cooperativa il proprio percorso di inserimento lavorativo, avvalendosi del supporto del servizio pubblico; ma può anche negoziare con il servizio il proprio percorso, appellandosi all'appoggio della cooperativa;
- opportunità d’inserimento, determinato dall'esito positivo di un percorso da svolgere in quelle cooperative e con quelle persone, che hanno costituito il contesto concreto del nuovo posto di lavoro.

Con gli anni e le esperienze accumulate dai servizi, la borsa lavoro si è rivelata uno strumento adatto a consentire ai soggetti più difficilmente occupabili di muovere i primi passi in un percorso d'inserimento sociale. I suoi fruitori sono soggetti svantaggiati, ossia disabili, ex tossicodipendenti e alcolisti, minori a rischio, giovani con bassa scolarità, ex detenuti, persone in situazioni di difficoltà. Il confine, come già evidenziato, non è sempre ben definito, ma le borse lavoro esplicitano di volta in volta il soggetto promotore, i destinatari, le finalità e modalità operative nonché il raccordo con la rete dei servizi a sostegno. Il termine "tirocinio", infatti, viene utilizzato per indicare esperienze che, come la vecchia "borsa lavoro", prevedono la corresponsione di un'indennità – o "borsa" – al tirocinante, non si configurano sotto nessun aspetto come rapporto di lavoro vero e proprio e sono regolate da specifiche convenzioni, sulla base di norme o regolamenti interni all'ente che le promuove. I "tirocini" infatti coinvolgono tre tipologie di soggetti:

1. l'ente pubblico o servizio, che, direttamente o per il tramite dei Distretti, predispone il progetto formativo, ne verificano l'attuazione, corrisponde un'indennità al beneficiario e provvede agli obblighi di legge in materia;

2. il beneficiario, che svolge, per l'intera durata dell'accordo, un tirocinio con orario prestabilito, presso il luogo concordato con la cooperativa;

3. la cooperativa ospitante, che fornisce al beneficiario le opportunità formative previste dal progetto, riferisce periodicamente in merito all'andamento del rapporto ed esprime proprie valutazioni sui risultati. Nello specifico, la Legge 24 giugno 1997, n. 196, "Norme in materia di promozione dell'occupazione" è il primo atto normativo di livello nazionale a disciplinare la formazione con il termine **tirocinio** questa opportunità: l'articolo 18 si occupa infatti dei tirocini formativi e di orientamento, con l'obiettivo "di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro". Che la normativa sia mirata anche ad agevolare l'inserimento lavorativo di persone con specifici svantaggi occupazionali si desume dalla presenza, fra i potenziali enti promotori, di "comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali", e di "servizi di inserimento lavorativo per disabili", nonché dalla definizione di specifici limiti di durata per i "portatori di handicap".

In base all'esperienza che si vuole realizzare sarà possibile raggruppare le esperienze di tirocini in due sub tipologie, che si differenziano per obiettivo e per tipologia di utenza prevalente. **Tirocini a valenza terapeutica e riabilitativa** hanno l'obiettivo di favorire nel beneficiario il miglioramento, il recupero o l'acquisizione di funzionalità relative – ad esempio – alla sfera motoria, sensoriale, psichica e, più generalmente, ad uno degli ambiti previsti dalla Classificazione Internazionale delle Funzionalità dell'O.M.S.. I beneficiari sono quindi persone coinvolte in percorsi terapeutici, con qualche tipo di disabilità, che possono aver sperimentato problemi di salute mentale o di dipendenza. Gli strumenti definiti come "borse lavoro" da erogare mireranno spesso a combinare finalità abilitative o riabilitative e finalità formative. Bisognerebbe tenere presente il fatto che un valido percorso abilitativo/riabilitativo può comportare tempi (anche di tirocinio) significativamente più lunghi di quelli abitualmente previsti in campo formativo. Vi sono infine T**irocini a valenza socio assistenziale** che si collocano al limite della nozione di tirocinio e che sono usualmente rivolti a persone in stato di esclusione sociale che non risultino immediatamente coinvolgibili in percorsi di formazione o inserimento lavorativo, e forse nemmeno di tipo abilitativo/riabilitativo. L'obiettivo, qui, è infatti la prevenzione di processi di deterioramento, deriva sociale, ulteriore esclusione, attraverso l'offerta di opportunità di attivazione, socializzazione, scambio. Questi interventi sono accompagnati dall'offerta di un'indennità mensile e vogliono proporsi come alternativa alla mera erogazione di sussidi socio assistenziali, combinando un approccio rispettoso dei diritti della persona (socializzazione, scambio) a considerazioni di tipo più utilitaristico (il costo della misura è ritenuto inferiore ai costi che deriverebbero dall'istituzionalizzazione del soggetto o da una sua completa passivizzazione). Si

tratta di misure relativamente recenti che derivano da osservazioni sugli esiti di borse di lavoro offerte a soggetti con particolari difficoltà; il loro sistema istituzionale di riferimento è tendenzialmente il Servizio sociale di base.

Gran parte dei risultati raggiungibili dai Distretti coinvolti dipende dalle variabili e dalle condizioni del contesto istituzionale e socio economico in cui ci si trova ad agire, tant'è che il buon esito dei percorsi stessi e l'efficacia degli strumenti con cui compierli derivano non tanto dalla "bravura" del singolo attore pubblico o privato non profit, quanto dalla sinergia tra ogni soggetto a vario titolo coinvolto. È in quest'ottica che ci si propone di contribuire a delineare modelli e procedure di integrazione che, migliorando il lavoro dei singoli, consentano di valorizzare l'impegno di tutti e di conseguire il comune obiettivo di attuare efficaci progetti di inclusione sociale e lavorativa. Dall'attività di analisi delle esperienze da attuare, l' obiettivo principale pare poter essere efficacemente perseguito attraverso percorsi di inserimento lavorativo che sappiano:

- riconoscere e includere la più difficile occupabilità;
- definire gli obiettivi del percorso;
- utilizzare lo strumento più appropriato agli obiettivi del percorso;
- favorire lo scambio tra risorse personali e ambientali;
- accompagnare l'inserimento lavorativo;
- monitorare e valutare il percorso attivato;
- facilitare la conversione da percorsi di lavoro a percorsi di vita.

CONTENUTI E ATTIVITÀ PREVISTE

Riconoscere e includere la più *difficile occupabilità*

Prerequisito indispensabile per un efficace inserimento lavorativo è riconoscere la difficile occupabilità. Dietro questa espressione infatti si trovano molteplici e alquanto differenziate forme di disagio e di svantaggio che rendono alquanto difficile, e talvolta addirittura impossibile, per certe persone avere un lavoro. L'espressione difficile occupabilità indica una condizione che assume caratteristiche molto diverse e tali da investire oggi un numero di persone molto più ampio del passato. Oltre alle forme di disagio, per così dire, tradizionali comprende anche forme di disagio nuove, in alcuni casi effetto di cambiamenti intervenuti a livello sociale, economico e occupazionale come la disoccupazione dopo i cinquant'anni o la condizione di monogenitore donna, in altri casi effetto dei processi migratori. Le persone che fanno difficoltà ad avere accesso al lavoro sono quindi molte ed hanno problematiche e difficoltà per molti aspetti inedite e per questo non ancora del tutto recepite dalla legislazione che si propone di favorire l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro delle persone più svantaggiate. Rimangono quindi ancora escluse dai percorsi di inserimento lavorativo o sono costrette a cercarseli da sole, con molta fatica perché senza alcun tipo di supporto. Diventa fondamentale pertanto riconoscere quali siano le caratteristiche assunte oggi dalla "difficile occupabilità" al fine di cercare di offrire a tutte le persone che la sperimentano la possibilità di superarla.

Gli elementi chiave

Il problema della difficile occupabilità è affiorato ormai da tempo e che tale concetto tenda a espandersi dalle tipologie di svantaggio più tradizionali (tossicodipendenza, alcoolismo, disabilità psichica, fisica e sensoriale, detenzione carceraria, ecc.) a categorie non comprese tra quelle contemplate dalla legge 381/1991 sulla cooperazione sociale è ormai comprovato e riconosciuto dagli operatori della rete d'inserimento lavorativo. E il rischio per chi appartiene a queste categorie – il cui avvio al lavoro non appare ancora sufficientemente incentivato dalla normativa in vigore – diventa così quello di non trovare referenti istituzionali, né operatori che siano nella condizione di potersi occupare di lui. Esistono, in altre parole, target d'utenza meno tutelati rispetto ad altri in quanto affacciatisi negli ultimi decenni sulla scena del disagio sociale.

La parola “difficile occupabilità” suona dunque sempre più complessa e ricca di significati. Ad essa si ricorre per identificare i vissuti socio lavorativi più disparati, alcuni di nuova classificazione, altri tradizionali. Buon approccio per affrontare la problematicità di tali vissuti è quello di osservare i processi di mutamento sociale e i loro effetti più recenti, senza perdere di vista i problemi di chi, da sempre, è esposto al rischio di esclusione dal mondo lavorativo. In entrambi i casi si possono considerare alcune variabili: le dinamiche di estromissione dal mercato del lavoro e le persone che le subiscono; l’approccio da adottare nel valutare tali dinamiche e le potenzialità di chi in esse è coinvolto; le politiche possibili per produrre inclusione. Questi tre aspetti – va da sé – non possono essere trattati separatamente: il modo in cui si leggono i fenomeni determina le strategie di cambiamento, così come queste ultime, intervenendo sui fenomeni stessi, tendono poi a modificarli.

Definire gli obiettivi del percorso

Elemento fondamentale per la buona riuscita di un percorso di inserimento lavorativo è la chiara definizione degli obiettivi che con esso ci si propone di far conseguire alla persona inserita. Elemento tutt’altro che scontato e tutt’altro che semplice da realizzare nella pratica. Su di esso, infatti, devono riuscire a convergere esigenze ed aspettative non sempre e non del tutto complementari, che talvolta faticano ad essere conciliate positivamente con soddisfazione da parte di tutti i soggetti coinvolti. Vi sono, infatti, le esigenze e le aspettative della persona da inserire che riguardano sempre sia la sfera sociale e relazionale sia quella economica e lavorativa, seppure in misura più o meno rilevante a seconda della situazione specifica. Le aspettative della persona da inserire però non sempre sono coerenti con le sue effettive potenzialità e capacità: capita, infatti, che le persone inserite pensino di essere in grado di fare e di compiere realmente più cose di quelle che di fatto riescono a fare, ed è necessario renderle consapevoli della qualità della loro attività. Vi sono poi le esigenze e le aspettative del servizio che ha in carico la persona da inserire, che conosce le sue effettive capacità e potenzialità, sa quali sono gli obiettivi che ci si può ragionevolmente attendere che ella consegua ed ha bisogno di un contesto in cui poterglieli far conseguire. Si tratta di esigenze ed aspettative che talvolta riguardano solo l’inserimento sociale della persona attraverso un’esperienza di tipo lavorativo, talvolta invece riguardano anche il suo inserimento lavorativo. Sono quindi esigenze che non sempre – e soprattutto in questo particolare momento – possono essere soddisfatte dalle aziende in quanto la loro più rilevante esigenza è riuscire a rimanere su un mercato sempre più ristretto e competitivo. Ma non sempre le persone che i servizi ritengono importante inserire in un contesto lavorativo sono in grado di rispondere a quanto richiede il mercato e non sempre l’obiettivo che si propongono di conseguire con loro è l’inserimento in un contesto di mercato. Talvolta infatti le persone che i servizi desiderano inserire non sono, e forse non saranno mai, in grado di rispondere alle esigenze del mercato e per loro non è questo ciò che si intende ottenere. Talvolta possono riuscire a rispondere alle esigenze del mercato, qualora messe nelle condizioni di acquisire le competenze necessarie. Talvolta infine sono quasi in grado di rispondere alle esigenze del mercato e deve essere solo offerta loro la possibilità di sperimentarsi e di essere sperimentate.

Come si può notare, si tratta di esigenze diverse che per essere soddisfatte e portare ad un percorso gratificante per tutti i soggetti coinvolti devono essere chiare si dall’inizio del percorso e devono poter trovare il contesto e lo strumento più adeguato a soddisfarle. La borsa lavoro è lo strumento col quale vengono ancora denominate esperienze che cercano di rispondere a tutte queste esigenze. Con essa quindi vengono perseguiti obiettivi diversi che è necessario esplicitare prima di avviare il percorso di inserimento per evitare aspettative improprie e conseguenti delusioni.

Gli elementi chiave

Rispetto alle esigenze e alle aspettative sottese all'utilizzo della borsa lavoro, emerge come quelle dei servizi e delle associazioni siano rivolte principalmente al reinserimento sociale della persona e siano quindi accompagnate dalla necessità di individuare contesti in cui poter perseguire obiettivi non necessariamente collegati all'inserimento lavorativo, ma riferiti alla socializzazione (es. utenza con disagio mentale) e all'apprendimento (es. adulti che devono rimettersi in gioco).

«I Distretti lavorano non tanto con l'obiettivo di inserire le persone nel mondo del lavoro, quanto con quello di inserirle in una rete sociale ed aiutarle a ricostruire una buona immagine di sé. Con la borsa lavoro socio assistenziale si punta a fornire alla persona un miglior livello di autostima, un miglior riconoscimento sociale e un ambiente relazionale e di socialità, non limitandoci quindi a soddisfare un bisogno economico che pure è presente. La finalità dell'assunzione non è quella principale. Non essendoci aspettative di inserimento lavorativo a breve termine, le esperienze realizzate hanno successo dal punto di vista del recupero e "funzionamento sociale" delle persone. «Nel caso delle nostre borse lavoro, l'obiettivo è generale e riferito a problematiche di reinserimento sociale che una persona può avere, non necessariamente a difficoltà di carattere economico o all'acquisizione di specifiche competenze tecnico professionali. Cerchiamo anzitutto di prevenire l'esclusione sociale, di recuperare la relazionalità e la socialità, di avviare interventi educativi. Le nostre borse lavoro hanno una valenza socio assistenziale più che una finalità vera e propria di inserimento lavorativo. Servono per riabituare la persona alle relazioni con l'altro, per fargli tirare fuori le sue risorse, per dargli un'opportunità di attivarsi e non vivere passivamente. Questo non esclude l'inserimento lavorativo, ma non è quella la finalità principale.

La parte che riguarda l'**identificazione dell'ente ospitante** è stata la più complicata perché, anche se proponiamo una borsa lavoro che sgrava la cooperativa da ogni impegno economico, chiediamo di migliorare l'autonomia personale dell'utente, di seguirlo, di farsi carico del suo tutoraggio e di monitorare continuamente con noi gli esiti del percorso. Non è semplice, dunque, ottenere la disponibilità delle cooperative a collaborare, trovare il posto in cui avviare la borsa lavoro». Tra i principali fattori di vulnerabilità personale che limitano le possibilità di inserimento lavorativo si annovera il deficit di professionalità dei soggetti, riscontrabile in particolare nell'ambito di alcune categorie di svantaggio come la tossicodipendenza, la detenzione carceraria e l'immigrazione extracomunitaria. Gli operatori dei servizi sperimentano quotidianamente la difficoltà di rendere appetibili, nel mercato del lavoro, utenti con carenze formative di tipo tecnico professionale o senza conoscenze di base trasversali, soprattutto se linguistiche, informatiche o relazionali. Importante, al riguardo, sarebbe il possesso di competenze spendibili in termini di adattabilità, flessibilità e motivazione al lavoro, tutti fattori che, al contrario, spesso non caratterizzano il patrimonio di risorse personali dell'utente e risultano fortemente ostativi all'individuazione dei contesti lavorativi in cui inserirlo.

Il più avvertito, tra i fattori di criticità ambientale, è la rigidità del mercato del lavoro locale, intesa come dinamica sfavorevole, sia essa congiunturale o, peggio ancora, strutturale – del contesto economico e occupazionale. Quest'ultimo è sempre più contraddistinto da crisi produttive, da riduzione della domanda e da crescente ristrettezza delle opportunità di inserimento lavorativo. L'incapacità di assorbire risorse umane in settori una volta trainanti o in imprese nascenti determina fenomeni di esclusione dei soggetti svantaggiati attivi nella ricerca di un impiego, allargando la forbice tra l'offerta diffusa di occupazione e l'effettivo fabbisogno del sistema imprenditoriale. L'utenza da avviare in borsa lavoro, in altre parole, aumenta, mentre gli enti ospitanti disposte a ospitarla diminuiscono: come può questa tendenza non ostacolare l'operato e la progettualità dei servizi, nonché i margini di azione delle stesse imprese sociali? Il problema vero rimane il gap tra domanda e offerta occupazionale: non ci sono sufficienti opportunità nel mercato del lavoro per poter rispondere a tutte le richieste di inserimento, nel senso che queste ultime sono aumentate,

mentre gli spazi, i luoghi e i servizi nei quali le cooperative possono introdursi e di conseguenza fare inserimenti sono diminuiti.

In particolare, i *Distretti Socio-Sanitari Formia-Gaeta e Fondi-Terracina, scelgono la forma della "cooperativa"* come "agenzia di supporto", poiché pone l'accento sui concetti di partecipazione, imprenditorialità, pari opportunità, diritto di cittadinanza attiva, e li inquadra nel contesto normativo ed etico definito dalla cooperazione. L'impresa sociale rappresenta anche la prospettiva di un sistema virtuoso di sinergie che si generi dalla collaborazione in rete di cooperative, servizi pubblici ed altre organizzazioni. all'interno del dibattito sulle prospettive del welfare e alla luce dei processi di deistituzionalizzazione e ripensamento dei servizi di cura e di assistenza, si delinea una nozione di impresa definita sociale e utilizzata per definire le prime cooperative finalizzate all'inserimento lavorativo delle persone più vulnerabili, quelle "cooperative integrate", che successivamente la Legge 381 del 1991 definirà come "cooperative sociali di tipo B". Le cooperative di inserimento lavorativo forniscono opportunità occupazionali a persone svantaggiate, favorendo in tal modo l'integrazione sociale di soggetti che altrimenti rimarrebbero esclusi dal mercato del lavoro. La loro finalità principale è quella di valorizzare e sviluppare capitale umano svantaggiato e di evitare che le barriere di accesso al mondo del lavoro si concentrino su determinate categorie di popolazione. Per raggiungere questo obiettivo le cooperative di tipo B coinvolte svolgono attività d'impresa in campo agricolo, industriale, artigianale, commerciale e di servizi, riservando una parte dei posti di lavoro a soggetti svantaggiati (alcolisti, detenuti ed ex detenuti, disabili fisici, psichici e sensoriali, pazienti psichiatrici, tossicodipendenti e altre persone che, per povertà o per la perdita di una precedente occupazione si trovano escluse dal mercato del lavoro).

Accompagnare l'inserimento lavorativo: la figura del tutor

Un percorso di inserimento lavorativo efficace richiede la messa in campo di risorse umane adeguate, dal punto di vista quantitativo e qualitativo, a svolgere gli specifici compiti previsti dalle singole fasi in cui si articola. Dalla valutazione della persona da inserire alla ricerca del contesto lavorativo più adeguato, dall'abbinamento tra i due all'inserimento effettivo, dalla prova iniziale alla prosecuzione, alla conclusione del percorso, ogni fase chiama in causa soggetti diversi e prevede attività specifiche che devono trovare raccordo e continuità. Ciò che garantisce questo è sicuramente il progetto di inserimento fatto sulla persona e con la persona, che trova nella realizzazione dell'inserimento lavorativo, ossia nelle fasi della prova iniziale e della prosecuzione, dei momenti cruciali per il suo buon esito. Si tratta infatti di fasi in cui la persona inserita è chiamata a mettersi in gioco in tutto il suo essere, non solo rispetto alle competenze lavorative da acquisire o agire, ma anche rispetto alle competenze relazionali con cui interagire con colleghi, superiori ed altre persone del contesto. Sono fasi particolarmente delicate durante le quali la persona inserita richiede di essere seguita con particolare attenzione, sia rispetto alla dimensione lavorativa sia rispetto alla dimensione relazionale che è chiamata a sviluppare. Un compito non semplice che può essere svolto mantenendo uno stretto raccordo tra il servizio inviante e l'azienda ospitante e prevedendo un accompagnamento della persona inserita rispetto ad entrambe le dimensioni. A tal fine la rete dei servizi, istituzionali e non profit, evidenzia l'esigenza di una figura in grado di affiancare la persona inserita, accompagnandola nello svolgimento delle attività lavorative e nell'interazione con gli altri e monitorandone il percorso, e capace di relazionarsi con i servizi invianti facendo da tramite tra questi, la persona inserita e il soggetto ospitante. Si tratta della cosiddetta figura del tutor dell'inserimento lavorativo, una figura che al momento non esiste e la cui mancanza cerca di essere colmata dai servizi e dalle organizzazioni non profit con risorse proprie, che però sono considerate insufficienti e non del tutto adeguatamente preparate rispetto alla specificità dei compiti loro richiesti.

Gli elementi chiave

Le cooperative fanno specifico riferimento alla figura del *tutor* e alla funzione di tutoraggio come elemento fondamentale del processo d'inserimento lavorativo, che tuttavia si trovano in difficoltà a garantire. Tutti i soci lavoratori della cooperativa devono farsi carico del tutoraggio delle persone provenienti dall'area dello svantaggio.

La programmazione dei percorsi d'inserimento lavorativo viene svolta dagli assistenti sociali che hanno in carico le persone da inserire e che, nel momento in cui valutano sia opportuno avviare un percorso di inserimento lavorativo, si trovano a dover svolgere un consistente lavoro che non riguarda solo attività di loro competenza, quali l'abbinamento tra la persona e il contesto di lavoro e la definizione del progetto di inserimento, ma anche attività indispensabili che competono ad altri, quali la ricerca delle possibili sedi lavorative ove inserirli.

In prospettiva

Per accompagnare efficacemente l'inserimento lavorativo di persone in situazione di disagio è dunque, importante dotare i contesti lavorativi in cui vengono accolte di persone in grado di accompagnarle nel percorso di inserimento sia dal punto di vista lavorativo sia dal punto di vista relazionale e di svolgere anche una funzione di raccordo tra ente inviante ed azienda ospitante. A tal fine risulta indispensabile prevedere percorsi per formare adeguatamente queste persone (tirocinio). In merito a questo aspetto, unanime è il riconoscimento da parte delle cooperative dell'esigenza di promuovere appositi tirocini costruiti in modo mirato rispetto alle particolari esigenze inerenti l'affiancamento dei soggetti svantaggiati e quindi a partire da proposte puntuali avanzate dalla stessa cooperazione che, su questo aspetto, riconosce di dover svolgere un ruolo attivo e propositivo. Si tratta infatti di un tirocinio che dovrebbe portare ad acquisire competenze relazionali inerenti la gestione delle difficoltà relazionali e comportamentali di persone con disturbi e problematiche particolari. A tal fine vengono proposti percorsi predisposti a partire dalle esigenze delle cooperative che propongono, ad esempio, di valorizzare le risorse già operative al loro interno e competenti sul piano lavorativo e di prevedere il coinvolgimento degli stessi operatori dei servizi sociali e sanitari invianti le persone da inserire. Nel momento in cui le cooperative si dotano della figura del tutor è necessario che possano riconoscere il lavoro svolto dalla stessa tramite sgravi, contributi o rimborsi parziali dei costi sostenuti per l'attività di tutoraggio tramite specifici finanziamenti.

Monitorare e valutare i percorsi di inserimento lavorativo

Il buon andamento ed esito di un percorso di inserimento lavorativo, come quello di ogni altro intervento sociale, è strettamente connesso alla valutazione che di esso viene fatta. La valutazione, infatti, nelle diverse fasi ed articolazioni che la compongono – dalla valutazione ex ante, a quella in itinere, a quella intermedia, a quella finale – rappresenta un imprescindibile strumento di supporto all'avvio e all'implementazione di ogni progetto o intervento sociale. E questo vale anche per l'inserimento lavorativo che, da un adeguato sistema di valutazione può ricevere rimandi ed informazioni che, in itinere, possono assicurarne un efficace sviluppo e, ex post, possono contribuire ad una migliore programmazione dell'intero insieme di misure ed interventi a favore dell'inserimento lavorativo dei soggetti più difficilmente occupabili. Gli operatori dei servizi e del privato non profit infatti in diversi casi hanno individuato modalità codificate di monitoraggio che prevedono il coinvolgimento di tutti gli attori interessati – compreso il borsista – e l'**utilizzo di convenzioni, protocolli e strumenti standardizzati** di verifica.

La valutazione in itinere e finale dei percorsi d'inserimento lavorativo si configura come un processo generalmente collaudato e tocca diversi aspetti:

- il numero e il costo delle borse lavoro attive;

- gli obiettivi da raggiungere per sviluppare l'autonomia delle persone svantaggiate, garantendo addestramenti professionali adeguati alle loro specifiche capacità e inclinazioni;
- le ore di lavoro e di presenza presso il luogo concordato con l'azienda o la cooperativa ospitante;
- il percorso terapeutico e lo stato di salute del soggetto avviato al lavoro.

In prospettiva

Tre quindi paiono essere gli elementi critici su cui è possibile intervenire per conseguire miglioramenti nell'abbinamento tra la persona da inserire in un contesto lavorativo e quest'ultimo:

1. le competenze delle persone impegnate nei percorsi di inserimento lavorativo;
2. il coinvolgimento del sistema delle imprese sociali;
3. il coordinamento e il rafforzamento della rete di operatori ed organizzazioni che sostengono i percorsi di inserimento.

L'utenza per la quale i servizi distrettuali ritengono utile un percorso di inserimento in un contesto in cui farle svolgere delle attività lavorative, portandola ad acquisire ed agire alcune abilità e competenze, e ad imparare il rispetto di alcune regole e ritmi è molto ampia e presenta capacità e potenzialità diversificate che non sempre rendono perseguibile, quantomeno nell'immediato, un obiettivo di inserimento lavorativo.

Lo strumento della borsa lavoro è indispensabile perché dà la possibilità di rimettersi in discussione sia a persone che hanno uno svantaggio psichico o fisico o derivante dall'abuso di sostanze, sia a persone che sono fuori dal mondo del lavoro da un po' di anni. Da un altro punto di vista – quello della cooperativa – dà la possibilità di conoscere la persona e comprenderne meglio le attitudini durante un periodo di prova che non grava sul bilancio».

Utilizzare lo strumento più appropriato rispetto agli obiettivi del percorso

Come illustrato nel paragrafo precedente, gli obiettivi di un percorso di inserimento di persone svantaggiate in un contesto lavorativo possono essere diversi. Individuati gli obiettivi specifici che si intendono perseguire con le singole persone diventa fondamentale individuare lo strumento più adeguato per raggiungerli. Gli strumenti disponibili per percorsi di questo genere, infatti, sono vari, in quanto ognuno presenta caratteristiche diverse, funzionale al raggiungimento di specifici obiettivi.

Si è visto però che, ad oggi, la borsa lavoro continua ad essere lo strumento più utilizzato. Essa infatti viene impiegata per perseguire finalità diverse a seconda delle esigenze specifiche della persona che possono variare, appunto, dalla socializzazione, all'acquisizione di competenze, all'avvio al lavoro vero e proprio. Chiamare borsa lavoro percorsi di inserimento in contesti di lavoro i cui obiettivi sono essere diversi è improprio e genera ambiguità che hanno conseguenze rilevanti sull'operatività, come ad esempio quella di ritenere necessari adempimenti amministrativi e fiscali che non lo sono qualora il percorso non preveda un vero e proprio inserimento lavorativo.

Favorire lo scambio tra risorse personali e ambientali

Un ulteriore presupposto per affrontare in modo efficace il tema dell'inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio è dato dal considerare la "difficile occupabilità" non come caratteristica esclusiva della persona che si trova in questa situazione, ma come risultato della sua interazione col contesto di riferimento, ragion per cui i fattori di sua vulnerabilità personale possono risultare più difficili da superare o addirittura insormontabili se il contesto gli è avverso. Secondo una lettura attenta all'interazione tra i due fattori – personali e ambientali – la persona diviene "difficilmente occupabile" quando uno o più deficit individuali vengono resi preclusivi dagli ostacoli presenti in un determinato contesto, ad esempio nel mercato del lavoro locale, in uno specifico settore produttivo o negli organismi preposti a promuovere e attuare le politiche di

inserimento lavorativo. In ambienti caratterizzati da elevate condizioni di disoccupazione, come quello del territorio della provincia di Latina, il numero dei soggetti difficilmente occupabili tende inevitabilmente ad aumentare, al punto che gli attori della rete, da qualche tempo a questa parte, sperimentano quotidianamente le crescenti e talvolta insuperabili difficoltà di associare gli utenti alle aziende, siano esse operanti a scopo di lucro o non profit.

Da percorsi di lavoro a percorsi di vita

L'esercizio dell'attività lavorativa, intesa come mezzo di realizzazione personale e di reinserimento sociale, riveste indubbiamente un'importanza strategica nella ricerca dell'autonomia e auto emancipazione dei soggetti svantaggiati. E tuttavia diviene a tal fine efficace quando è parallelamente accompagnato da un percorso di inclusione più ampio, che si estende a tutte le dimensioni di vita della persona, da quella più propriamente personale a quella relazionale, da quella economica a quella abitativa. Senza il parallelo o successivo sviluppo di tutte queste dimensioni, lo stesso percorso di inserimento lavorativo rischia di trasformarsi in una sorta di collocazione assistenzialistica di lungo periodo. È importante quindi che il percorso venga strutturato in modo da aiutare la persona a conseguire una reale autonomia in tutte queste dimensioni. Questo richiede però la capacità dei soggetti, pubblici e del privato no profit, attivi rispetto a queste dimensioni di lavorare in rete, ossia di condividere un comune progetto integrato di inclusione sociale e lavorativa che li veda, ciascuno per la propria parte, collaborare insieme tra loro e con la persona nel raggiungimento di obiettivi di autonomia personale, relazionale, economica ed abitativa.

FASI PER LA REALIZZAZIONE DELLA PROPOSTA

1. segnalazione dei soggetti in condizione di disagio dai partners della rete territoriale (Servizi Sociali, ASL, Terzo Settore, ecc.);
2. accoglienza;
3. supporto ed accompagnamento dei soggetti da inserire con specifico percorso di tirocinio formativo per ricostruire un profilo delle abilità possedute al fine di valutarne la "collocabilità" ;
4. accompagnamento di un responsabile dell'inserimento e del tutor che in raccordo con i stockholders hanno predisposto i piani individualizzati di inclusione sociale con l'elaborazione e l'avviamento di percorsi di inserimento lavorativo;
5. monitoraggio e valutazione dei percorsi avviati con colloqui con il soggetto in inserimento per rielaborare l'esperienza e l'eventuale difficoltà."