

**PROGETTO GENERALE DI INSERIMENTO LAVORATIVO PRESSO IL COMUNE DI CREMA
PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE DELLA/E CONVENZIONE/I IN ESSERE TRA IL COMUNE E LA
COOPERATIVA SOCIALE FRATERNITA' SISTEMI.**

PREMESSA

Il contesto alquanto esteso ed articolato del Comune e territorio di Crema, nonché la tipologia delle attività della nostra cooperativa e la collaborazione tra queste due realtà, lasciano intravedere interessanti potenzialità e prospettive legate alla ricaduta occupazionale per soggetti svantaggiati.

Le mansioni implementabili, la loro varietà e complessità, ci possono far ipotizzare, in rapporto alla consistenza contrattuale **iniziale**, un percorso di inserimento lavorativo di due persone certificate secondo la normativa delle L.68/99 e L.381/91 (da inserire entro 3 mesi dalla firma della convenzione, compatibilmente con l'effettiva disponibilità delle risorse individuate dai servizi sociali), con orari definibili, ma con la tensione a poter **ampliare quantità e qualità** dell'apporto di questo tipo, attingendo dal territorio, prendendo in considerazione ulteriori "skills" ineludibili, data la complessità e delicatezza dei compiti ai quali ci accingiamo nel comune di Crema.

Queste persone ulteriormente coinvolgibili (di fatto senza un vero e proprio limite numerico, ma a seconda dei carichi lavorativi possibili, delle abilità e competenze, nonché delle opportunità) in un progetto di "Inserimento Lavorativo" potranno potenziare quelle iniziali, compatibilmente con le situazioni personali e di "svantaggio" e con le occasioni lavorative, anche sul territorio limitrofo.

Affinché un percorso di Inserimento Lavorativo sia efficace, non frustrante e con esiti positivi per la persona in progetto, non possiamo prescindere da alcuni requisiti di base da cui partire, al di là delle certificazioni (non escludendo a priori situazioni oggettivamente compatibili pur in assenza di una o più delle seguenti caratteristiche:

- un titolo di studio quinquennale/laurea;
- attitudini ed interessi;
- una minima possibilità di spostamento autonomo sul territorio;
- dimestichezza con l'utilizzo del personal computer e dei sistemi operativi più diffusi.

L'attenzione a questi aspetti favorisce, cioè, una proficua collaborazione che può permettere di corroborare, anche in questi tempi difficili, non solo la "mission" della cooperativa, ma anche di rendere merito alle Amministrazioni Comunali che in tal maniera partecipano in modo attivo alla promozione sociale ed economica del proprio territorio.

"Fraternità Sistemi" è una cooperativa sociale di tipo B ed in quanto tale ha lo scopo di assicurare il corretto svolgimento del percorso formativo-professionale di soggetti svantaggiati a norma delle L. 381/91 e L. 68/99 in vista dell'inserimento nel mondo del lavoro, sia esso in un'azienda esterna, sia, eventualmente, all'interno di una cooperativa sociale.

L'attività di gestione degli inserimenti lavorativi è certificata ISO UNI EN 9001/2008 per l'attività 38-F.

Nell'espletazione concreta della propria "mission" la nostra organizzazione fa riferimento ad un percorso "tipo" di inserimento lavorativo che si articola secondo un modello sviluppato in 3 tempi e con metodologie più avanti illustrate:

1 – ACCOGLIENZA

Questa trae ragion d'essere da una **Segnalazione** della persona candidata da parte di servizi pubblici del territorio (ASSL, Centri Psicosociali, Sert/SMI, Servizi Sociali comunali, S.I.L., strutture del sociale No Profit), ma anche segnalazioni a titolo personale od autocandidatura. Questa, tranne casi incompatibili di "default", porta ad:

- **un primo colloquio** (con un operatore specializzato) per una prima conoscenza ed approfondimento con la persona interessata (sue motivazioni, aspettative, risorse) con la presenza attiva dei referenti dei servizi invianti e/o i familiari. Viene raccolta un' anamnesi personale/lavorativa ed eventuale documentazione relativa del candidato/a, per una analisi dei bisogni, degli obiettivi, dei vincoli e delle risorse.

Nel corso di circa un'ora si presentano altresì le attività della nostra realtà lavorativa, i profili professionali, le mansioni tipiche del nostro lavoro e la nostra organizzazione, la specificità della dimensione di Inserimento Lavorativo.

Ravvisati gli elementi per considerare compatibili le reciproche situazioni di Cooperativa e candidato, si approfondisce la valutazione del caso con:

- una **riflessione esplorativa interna** all'equipe "Inserimenti Lavorativi" condividendo con i Responsabili di Area (figure tecniche che organizzano e supervisionano l'attività della Cooperativa nei singoli settori) per sondare le reali opportunità, i carichi lavorativi distribuibili, risorse umane (tutor) e logistiche (sedi, spostamenti, orari) intervenenti nel progetto, evidenziazione di eventuali aspetti di forza e di debolezza e ricerca di strategie di affrontamento.

Tutto ciò presentando, nel rispetto della normativa tutelante la **privacy**, la situazione della persona candidata e gli obiettivi emergenti, le strategie e strumenti. Quando anche questa fase ha esito positivo, si svolge:

- **un secondo colloquio**, maggiormente tecnico, del candidato/a con il Responsabile succitato, volto a presentare il contesto di lavoro e ad una conoscenza reciproca.

Queste fasi "istruttorie" in cui entrambi gli attori coinvolti (cooperativa e candidato/a) preparano la raccolta di elementi di base per una conoscenza reciproca, hanno l'obiettivo di ridurre il più possibile gli aspetti di indeterminatezza, di valutazione erronea o superficiale che potrebbero produrre esiti negativi del progetto, con ricadute assai frustranti sulla persona.

- **Un terzo colloquio** con il responsabile del Personale e degli I.L (che incontra così, TUTTE le persone assunte, in un'ottica di conoscenza reciproca).

- Si arriva alla **Presa in Carico e definizione di un Progetto di inserimento lavorativo**, con la sua redazione cartacea (secondo modelli validati) per la condivisione (di analisi della situazione, gli obiettivi, strumenti, metodologie, verifiche) tra soggetto in Inserimento Lavorativo, agenti educativi e struttura lavorativa ospitante. Questa documentazione cartacea viene depositata anche presso organi preposti per il controllo e la tutela delle procedure (Commissione Paritetica).

- la **Procedura di Ingresso**, ovvero tutta la prassi burocratico-amministrativa con la persona, viene attuata al primo giorno di lavoro per la messa a conoscenza delle norme sulla sicurezza, sulle regole interne della cooperativa, sui diritti e doveri del dipendente in percorso di Inserimento Lavorativo.

2- **L'INSERIMENTO LAVORATIVO** (alla fase "interlocutoria" precedente arrivata a buon esito, segue la immissione vera e propria nel lavoro)

- **Inizio della formazione:** si procede con l'inserimento effettivo all'interno della squadra di lavoro (precedentemente preparata alla nuova immissione dal responsabile del Settore) nella sede iniziale dove si attuerà l'apprendistato lavorativo.

Per motivi inerenti la tipologia della nostra materia di lavoro (che necessita di riservatezza) e per tutelare la persona stessa, nonché situazioni del comune dove si andrà ad operare, si cerca, ove possibile ed auspicabile, di assegnare sedi diverse dal luogo di residenza.

In questo "debutto" lavorativo il dipendente in formazione conosce il suo **TUTOR**.

La persona in inserimento lavorativo, si avvicina al lavoro di ufficio, alle dinamiche ad esso afferenti e le prassi che governano il settore Pubblico. Ove esistono i carichi lavorativi ed in base alle le condizioni soggettive di partenza, può essere assegnata, inizialmente, a compiti di archiviazione cartacea ed informatizzata, aggiornamento e caricamento dati, quali quelli dei bollettini di versamento, dichiarazioni IMU/TARSU, redazione lettere e loro postalizzazione come dei provvedimenti di accertamento; compiti di segreteria e gestione della agenda appuntamenti.

Man mano progredisce nelle competenze, può arrivare al controllo della correttezza del tributo versato ed eventuale sua sanzione, gestione dello sportello diretto e telefonico al pubblico, sequela dell'iter di eventuali adesioni, ricorsi, gestione dei rapporti con il committente.

Il percorso di inserimento si distende, nella sua dilatazione massima, su un triennio scandito dal lavoro, ma anche da momenti di verifica, formazione professionale ed umana: più oltre si dettagliano le iniziative messe in atto, considerando queste come metodologia e strumenti di intervento.

In base ai singoli casi, compatibilmente con le situazioni della nostra organizzazione, vengono inizialmente attribuite alcune flessibilità nella gestione di orari, permessi, assegnazioni di sedi.

Questo per favorire condizioni ottimali per "sistemare" situazioni personali che possano anche inquinare la serenità necessaria per intraprendere un percorso lavorativo nuovo ed ostacolare l'acquisizione delle competenze professionali.

Gli Operatori di Inserimento si interfacciano con figure professionali (specialisti, medici, psicologi, psichiatri, assistenti sociali, educatori) e familiari qualora lo si ritenga utile per una maggiore efficacia del progetto.

3 – OBIETTIVI FINALI

La formazione è continua nell'arco di tempo previsto dal contratto di inserimento: un anno, a seguito del quale, se perdurano le condizioni reciproche per una prosecuzione, possono essere confermati altri periodi di un anno o due.

Questi tempi sono per attuare, insieme ai servizi invianti, strategie di "coping" **finalizzate a fornire le risorse per poi affrontare il mondo lavorativo esterno, oltre che per un apprendimento a tutto tondo della materia oggetto di lavoro e per permettere il ristabilirsi di equilibri personali e privati.**

Dopo questo primo lasso di tempo si potrebbero creare i presupposti per un inserimento definitivo all'interno della nostra struttura, oppure per un invio alle realtà lavorative esterne mediato da altri servizi (S.I.L, Agenzie per l'Impiego, pubbliche/private, centri per il lavoro, servizi sociali ecc.).

Le verifiche permettono di aggiornare costantemente l'andamento del percorso: se si prospetta, quindi un invio all'esterno del soggetto (sia per esito positivo che negativo), questi ed i servizi referenti sono informati delle ipotesi di uscita in tempi e modi tali da governare il passaggio ad altre situazioni con un supporto emotivo e pratico.

METODOLOGIA E STRUMENTI

Ogni progetto, per sua accezione, è un “gettare oltre” (pro – getto), è un ponte che deve riunire due sponde, un “prima” ed un “dopo” che diventa il “fine” e come tale si pone degli obiettivi, compatibili con la situazione personale, familiare ed ambientale del soggetto.

Per perseguire questi, occorre riflettere e scegliere le strategie idonee, personalizzate sul singolo caso e nel contesto, accogliendo strumenti e modi rispettosi della persona coinvolta, ma anche efficaci e stimolanti le risorse interne di questa.

Il modello esemplificato nei suoi capisaldi, è stato fatto nostro e validato non solo dalla letteratura in materia, ma dalle esperienze altrui e proprie in decenni di operatività delle singole cooperative del Gruppo Fraternità” e trovano le “pietre fondanti” nei seguenti aspetti:

Le verifiche

Il percorso di Inserimento prevede periodici incontri (con cadenze bimensili, trimestrali o semestrali indotte dalle situazioni di partenza e di sviluppo della situazione) con gli agenti educativi o/e i servizi inviati, il tutor, il referente per il settore Inserimenti Lavorativi della Cooperativa ed il soggetto stesso.

Questo per monitorare, sostenere, correggere, rilanciare il percorso di lavoro ed umano e creare occasioni di riflessione per imprimere efficacia alle azioni messe in campo da parte di tutti gli agenti coinvolti e dal soggetto stesso.

In virtù di questa costruzione di una “rete” è importante il coinvolgimento della parti coinvolte ed al termine di queste verifiche viene redatto un “report” dell’incontro, sottoscritto tra le parti convenute.

Durante tutto il percorso viene tenuto un “Diario” (ora informatizzato) dei momenti salienti del percorso della persona.

La formazione professionale e personale

Oltre alla formazione “ordinaria” si potrebbe erogare una formazione di approfondimento su tematiche legate al lavoro, gestita solitamente presso la nostra sede in Brescia, con esperti del settore interni od esterni.

Si favorisce e sollecita il conseguimento della Patente Europea del Computer.

LE RISORSE UMANE

La nostra struttura, per venire incontro all’incremento quantitativo e casistico dei lavoratori in progetto di Inserimento lavorativo ha ampliato il numero delle figure professionali preposto al settore e attualmente si avvale di una operatrice, oltre il Responsabile.

Queste sono figure che operano da anni nella nostra struttura, avendo lavorato in essa anche come operatori dei tributi: ciò favorisce la conoscenza non solo teorica della materia con la quale si dovranno confrontare le persone inserite, ma anche una maggior efficacia e credibilità verso esse perché conoscono direttamente le dinamiche, i contesti, le frustrazioni e le difficoltà e le possibili strategie di affrontamento che il dipendente potrà individuare.

-il **Responsabile** ha conseguito il titolo di Educatore Professionale presso lo IAL-CISL di Brescia, vanta un curriculum di esperienze di "sociale" (volontariato, servizio civile) ed operatività in questo settore. Svolge compiti di raccordo con gli enti pubblici a livello istituzionale, i colloqui di assunzione, è proposto all'ambito contrattuale del personale inserito, sovrintende alle richieste di inserimento e all'assegnazione ad un settore o mansione del soggetto in percorso.

-l' **Operatrice d'Inserimento Lavorativo** ha 25 anni di professionalità espressa in ambito sociale (educatrice di comunità-alloggio per minori a rischio, Informagiovani, orientamento scolastico-professionale nelle scuole medie inferiori e superiori con studenti, genitori, docenti ed ha conseguito un attestato di Operatore scolastico/professionale presso l'Università Cattolica di Brescia).

Effettua i colloqui in entrata, quelli di verifica, si interfaccia con i servizi invianti ed i referenti interni della cooperativa, segue le singole persone e espleta le pratiche burocratiche.

Entrambe le figure professionali esercitano le loro mansioni in orario pieno di 38 ore settimanali

-il **Tutor** è una figura tecnica che preposta alla formazione professionale della persona in progetto d'I.L.: viene assegnato dopo i primi mesi in base alle sue competenze professionali, formative, ma anche abilità trasversali di vicinanza, sensibilità ed empatia.

Seguirà la persona inserita nel percorso anche umano e personale, partecipa agli incontri e verifiche, è il collegamento con il responsabile e l'operatrice del Settore Inserimenti, affida mansioni e media le relazioni all'interno della squadra di lavoro.

In progetti medio-lunghi può cambiare, a seconda delle necessità intervenute in itinere od in seguito a successive relazioni educative intervenute tra il soggetto ed altri operatori.

Per supportare queste figure importantissime del percorso, che lavorano contemporaneamente sul fronte tecnico-professionale ed educativo, la nostra struttura offre la possibilità di interfacciarsi con i responsabili del Settore Inserimenti e si anche attraverso momenti di informazione e formazione pensate proprio per potenziare ed affinare questi compiti di relazione di aiuto (gruppo di confronto e supervisione, momenti di formazione di gruppo per aree tematiche relative ai vari tipi di disagio, supporto individuale).

Anna Baldi*

* Operatrice per gli Inserimenti Lavorativi
Coop. Fraternità Sistemi - via Rose di Sotto, 61 - BRESCIA

www.AlboPretorionline.it 0710114