

Ricerca valutativa del progetto Labora ma ora

LABORA MA ORA



INDICE

PREMESSA	1
LA RICERCA VALUTATIVA	1
IL PROGETTO	2
LE COOPERATIVE E IL TUTOR	3
ALCUNI DATI	19
CONTINUUM	23
ULTERIORI CONSIDERAZIONI VALUTATIVE	26
ALLEGATI	29

PREMESSA

Il progetto “Labora ma ora” aveva previsto che si realizzassero delle attività di valutazione e autovalutazione per monitorare le azioni di tirocinio, tutoraggio e mantenimento, utilizzando gli strumenti propri degli inserimenti lavorativi e di accompagnamento dei percorsi: affiancamento, colloqui, incontri, schede, questionari. Questa valutazione dell’andamento dei percorsi di inserimento individuali è parte integrante dei percorsi di inserimento lavorativo ed è realizzata dai tutor e dalle persone inserite nell’ambito delle cooperative.

Da affiancare a questo tipo di valutazione, si è ipotizzato un percorso di ricerca valutativa conclusiva che potesse restituire ai partner e alla rete territoriale una lettura critica di alcuni aspetti del progetto ritenuti rilevanti per una riflessione sugli inserimenti lavorativi di persone disabili in cooperativa. Questo percorso è l’oggetto di questo rapporto ed è stato realizzato da un consulente esterno in collaborazione con la responsabile del progetto.

LA RICERCA VALUTATIVA

Tra le sue finalità principali il progetto “Labora ma ora” si proponeva di sostenere il ruolo del tutor all’interno delle cooperative, rendendolo sempre più stabile e definito nelle competenze e nelle capacità di affrontare situazioni multiproblematiche e complesse. Quello del tutor viene rappresentato come uno snodo determinante tra le cooperative, il territorio e le persone inserite, che può, attraverso metodologie e strumenti propri, anche valorizzare le cooperative in quanto portatrici di capitale sociale e promuovere un sistema integrato di interventi.

Nell’ambito di due incontri svolti nel mese di aprile con la responsabile del progetto, ci è sembrato, allora, interessante individuare nella metodologia adottata nei diversi contesti cooperativi che partecipano al progetto l’elemento principale attorno al quale costruire una ricerca valutativa. Si sono scelti e messi a fuoco due temi principali che potessero tenere in considerazione sia l’andamento del progetto sia le esigenze attuali del consorzio e delle cooperative:

- il ruolo del tutor. Definire quale sia in modo univoco il ruolo del tutor è piuttosto complesso, non tanto perché non se ne possano delineare alcune caratteristiche, ma quanto per il fatto che ogni realtà lo rappresenta e interpreta a proprio modo. In questa rappresentazione che ogni cooperativa ha di cosa sia fare il tutor di inserimenti lavorativi sono comprese diverse valutazioni che riguardano numerosi aspetti: limiti e risorse dell’organizzazione, territorio di riferimento, target a cui si rivolge la cooperativa, tipologia di lavorazioni e settori produttivi. Queste valutazioni rimangono, talvolta, implicite e faticano a costruire una rappresentazione esplicitata del tutor, dei suoi compiti e degli strumenti che ha a disposizione. Ci è sembrato possibile cogliere l’occasione del progetto per provare a specificare alcuni elementi distintivi del lavoro del tutor nelle diverse cooperative, mettendole anche a confronto nell’intento di individuare alcune caratteristiche trasversali alle diverse realtà e poter valorizzare i diversi approcci offrendo spunti di riflessione;
- la relazione sociale. A seguito di quanto previsto dalla Delibera regionale n° 5536/2007 le cooperative sociali sono obbligate, dalla chiusura dell’esercizio 2008, a presentare il bilancio sociale per il mantenimento dell’iscrizione all’albo regionale. Il bilancio sociale è composto da una parte che descrive l’organizzazione, una con dati economici complessivi ed una relazione sociale; inoltre riguarda tutto il lavoro dell’organizzazione, le relazioni fra le diverse attività e i rapporti con l’esterno: non è, quindi, plausibile immaginare un’ipotesi di bilancio sociale a partire da un progetto come Labora ma ora. Ci sembra, invece, possibile rappresentarsi il

report come breve relazione sociale del progetto per come è stato realizzato, che possa offrire spunti di riflessione per la redazione della relazione di bilancio sociale dell'organizzazione.

Il percorso di ricerca è stato realizzato attraverso due principali strumenti.

Innanzitutto la documentazione sul progetto fornita dal Consorzio Solco Varese e dalle cooperative responsabili della realizzazione delle azioni. In particolare si sono raccolti e consultati:

- la domanda di finanziamento con la descrizione del progetto;
- una breve sintesi descrittiva del progetto;
- i materiali sul corso di formazione "La buona pratica del buon senso", organizzato dal Consorzio Solco Varese nell'ambito del progetto;
- i dati sulla realizzazione delle azioni.

In secondo luogo si sono realizzate 5 interviste ai responsabili delle azioni nelle cooperative. Per preparare questi incontri è stata costruita una traccia contenente una breve descrizione degli intenti della ricerca valutativa e una serie di spunti sui temi che l'intervista intendeva indagare. Questo documento è stato inviato per posta elettronica a tutti i responsabili chiedendo di concordare con ognuno un appuntamento. Gli incontri sono durati circa un'ora ciascuno e si sono svolti tra il 17 giugno e 10 luglio 2009, quattro nella sede del consorzio a Varese ed uno in quella della cooperativa. Di ogni intervista è stata redatta una sintesi che è stata sottoposta all'intervistato perché la visionasse e ne confermasse il contenuto oppure facesse le proprie osservazioni. Contestualmente alla sintesi dell'incontro sono stati proposti ai responsabili delle azioni delle cooperative:

- una prima rappresentazione sintetica del processo di inserimenti dedotta dai contenuti emersi dall'intervista;
- una tabella da compilare, per raccogliere i dati dei percorsi di inserimento lavorativo realizzati dal progetto.

La scrittura del rapporto ha tenuto conto di questi elaborati, attraverso una loro rilettura qualitativa e provando a costruire nessi tra le diverse narrazioni e i differenti materiali a disposizione.

In alcune parti del testo, laddove si è ritenuto utile per una maggiore comprensione e specificazione dei contenuti, sono stati citati in corsivo al centro della pagina brani delle sintesi delle interviste realizzate. I dati che vengono citati nel rapporto sono stati forniti dalle cooperative e dal consorzio e si riferiscono al 25 settembre 2009, data di chiusura del progetto. In allegato al rapporto sono stati inseriti alcuni documenti che permettono al lettore un maggiore approfondimento ed una verifica delle considerazioni fatte.

IL PROGETTO

Il capofila di Labora ma ora è il Consorzio Solco Varese che, attraverso il responsabile di progetto e i suoi collaboratori, mantiene anche un ruolo di direzione scientifica, tecnica e amministrativa. Le cooperative sociali di tipo B Abad, Arcisate Solidale, La Corte, Naturcoop e Primavera 84 si occupano, nell'ambito dei propri settori produttivi e con le proprie metodologie di lavoro, di realizzare le azioni previste dal progetto: 12 tirocini per l'inserimento lavorativo di cui 8 sostenuti da borse lavoro, 13 tutoraggi per il mantenimento del posto di lavoro e 4 riqualificazioni individuali.

Il progetto si configura, perciò, come un insieme di azioni realizzate da soggetti diversi in modo autonomo, attraverso le quali ci si prefiggeva di:

- sostenere il ruolo del tutor, renderlo sempre più stabile e definito in modo da accrescere le sue capacità di affrontare situazioni differenziate e, indirettamente, rivalutare il ruolo della cooperativa sociale, valorizzando il capitale sociale che rappresenta sul territorio;
- promuovere la capacità delle cooperative di accogliere persone disabili con situazioni particolarmente problematiche perché affette da patologie fortemente debilitanti, sia attraverso il sostegno al ruolo del tutor, ma anche con l'individuazione di lavorazioni adatte all'attivazione di percorsi adeguati ad un'utenza multiproblematica. In particolare accrescendo l'occupabilità di persone disabili che presentano particolari caratteristiche e difficoltà di integrazione lavorativa;
- promuovere un sistema integrato di interventi e competenze degli attori del territorio sperimentando modelli di intervento finalizzati all'inserimento lavorativo.

LE COOPERATIVE E IL TUTOR

Il ruolo del tutor è poco codificato ed è interpretato in modo autonomo dalle diverse cooperative. Anche per questo la realizzazione del progetto si differenzia in modo rilevante tra una realtà e l'altra ed ogni cooperativa ha interpretato Labora ma ora secondo il proprio modo usuale di fare gli inserimenti lavorativi, considerando i propri settori produttivi, le competenze e gli strumenti che poteva mettere a disposizione, il proprio contesto di appartenenza e le relazioni con i servizi.

A partire dagli incontri fatti con i responsabili delle cooperative e dai dati da loro forniti si sono costruite cinque schede, una per ogni cooperativa coinvolta, ognuna delle quali contiene:

- una descrizione di come si è realizzato il progetto all'interno della cooperativa;
- alcuni elementi di autovalutazione dell'andamento del progetto;
- una rappresentazione del processo di lavoro che si utilizza in cooperativa per l'inserimento lavorativo.

Cooperativa La Corte

Le azioni che erano state programmate in fase di progettazione e che il progetto assegnava alla cooperativa La Corte sono:

- 3 azioni di tirocinio della durata di 6 mesi ciascuna per 24 ore mensili per un totale di 144 ore ognuno;
- 1 azione di tutoraggio per il mantenimento del posto di lavoro per una durata variabile tra 3 e 6 mesi e per 20 ore mensili;
- 1 azione di riqualificazione individuale nel settore quadri elettrici per una durata complessiva di 50 ore.
- Inoltre il progetto aveva a disposizione delle cooperative per la realizzazione dei percorsi 8 borse lavoro full time di cui 6 della durata di 6 mesi e 3 di 3 mesi.

La Corte ha realizzato 3 tirocini sostenuti da borsa lavoro, 1 nell'ambito della sartoria, 2 nel settore degli assemblaggi:

Quello in sartoria si è concluso per quanto riguarda il progetto, noi vorremmo, però, continuarlo per finalizzarlo all'assunzione. Era una persona che aveva fatto un tirocinio da noi, volevamo formarla ancora un po' e, visto che ha buone capacità, speriamo di riuscire ad assumerla prossimamente ... l'intenzione è quella di assumere questa persona appena ci sarà la possibilità.

L'altro invece è un classico tirocinio di quelli che facciamo noi, è un tirocinio osservativo sugli assemblaggi. È un signore con problemi psichici che non ha mai lavorato e utilizza questa esperienza come una prova in laboratorio. Dal rimando che abbiamo avuto dal servizio è stata molto utile per la valutazione iniziale di questo signore.

L'altro tirocinio ... È una signora, anche lei sugli assemblaggi. Ha già fatto lavori simili in azienda e poi ha avuto una grossa crisi depressiva e per cercare di recuperare le capacità lavorative ce l'hanno proposta e abbiamo pensato di inserirla nel progetto.

Le persone inserite in queste azioni di tirocinio sono due donne e un uomo, hanno tutte un'invalidità psichica superiore al 75% e una di loro proveniva da un precedente percorso in cooperativa che si è deciso di continuare.

Inoltre la cooperativa ha realizzato 1 mantenimento nel settore delle pulizie e 1 riqualificazione in quello dei quadri elettrici:

Il mantenimento l'abbiamo fatto per una ragazza nelle pulizie che andava e va seguita un po' più da vicino perché abbiamo avuto delle lamentele da parte del cliente ... per cui si è cercato di aiutarla affiancandola. Questo lavoro per ora sembra che abbia portato a qualche frutto: sembra che vada meglio.

per la riqualificazione abbiamo coinvolto un nostro dipendente nel cablaggio dei quadri elettrici, ... È andato in pensione il tecnico che avevamo preso, io lo sostituisco, avevamo bisogno di qualcuno che mi affiancasse nel lavoro e abbiamo deciso di insegnare a questa persona il lavoro. ... Lui ora lavora un po' in quest'area e un po' no, perché il cliente che ci fornisce il lavoro è in crisi, è in cassa integrazione, e quindi parte del suo tempo lo impiega su altre mansioni come assemblaggi e consegne per la sartoria.

Tutti i percorsi sono scaturiti da un invio in cooperativa da parte di servizi (3 dal NIL, 1 dal CPS e 1 dal SerT). Delle 5 persone inserite 3 erano già presso la cooperativa prima del progetto e una di loro era socio lavoratore: queste 3 persone sono rimaste a lavorare in cooperativa anche al termine del progetto, mentre le altre due hanno svolto un tirocinio non finalizzato all'assunzione. Quella dei tirocini osservativi non finalizzati nel settore degli assemblaggi è una caratteristica de La Corte, che li realizza in collaborazione con i servizi invianti: generalmente durano 6 mesi, ma occasionalmente si prevedono dei prolungamenti su obiettivi specifici concordati con i servizi. La cooperativa affianca e valuta le persone inserite essenzialmente sulla mansione lavorativa, non occupandosi direttamente di eventuali problematiche individuali che vengono delegate ai servizi: non sono previsti colloqui con le persone che vengono inserite ma incontri con i servizi realizzati dal responsabile dell'area sociale della cooperativa. La cooperativa non utilizza strumenti specifici per il lavoro di affiancamento delle persone inserite e si affida all'esperienza del responsabile del laboratorio per l'osservazione delle capacità lavorative.

Non abbiamo strumenti specifici che ci aiutano nel lavoro di affiancamento delle persone. Forse è una nostra lacuna, perché ci servirebbero anche degli strumenti ...

Anche per l'osservazione delle capacità lavorative non ci siamo dotati di strumenti, ma ci affidiamo all'esperienza del responsabile del laboratorio che segue il tirocinio.

Per la cooperativa il progetto è stato positivo considerando il buon esito dei percorsi e la coincidenza del progetto con esigenze interne di lavoro:

Il progetto ha coinciso abbastanza con le nostre esigenze di lavoro della cooperativa ...

Il progetto ha avuto un esito positivo per noi, ci ha permesso di fare buoni percorsi e corrispondenti al momento della cooperativa. Le cose hanno funzionato e sono andate come potevamo aspettarci

	azioni	chi	strumenti	note
1	Richiesta/invio del servizio	La richiesta viene raccolta dal responsabile area sociale della cooperativa	Non sono previsti strumenti specifici di raccolta o analisi	Generalmente NIL ma anche altri servizi
2	Primo colloquio	Responsabile area sociale della cooperativa	Non sono previsti strumenti specifici di raccolta o analisi	si valutano soprattutto le caratteristiche lavorative
3	Accordi con il servizio su obiettivi	Responsabile area sociale della cooperativa e responsabile di settore/lab	Non sono previsti strumenti specifici di raccolta o analisi	I tirocini osservativi durano generalmente 6 mesi, si valutano proroghe su obiettivi o richieste specifiche
4	Inserimento in lab. Assemblaggio	Il responsabile di settore/lab segue l'andamento del percorso	Non sono previsti strumenti specifici di raccolta o analisi	Inizialmente su mansioni semplici
5	Colloqui informali	Responsabile area sociale e/o Responsabile di settore/lab	Non sono previsti strumenti specifici di raccolta o analisi	non sono previsti colloqui formalizzati
6	incontri con i servizi	Responsabile area sociale	Non sono previsti strumenti specifici di raccolta o analisi	richiesto dal servizio o dalla cooperativa

Cooperativa Naturcoop

Le azioni che erano state programmate in fase di progettazione e che il progetto assegnava alla cooperativa Naturcoop sono:

- 2 azioni di tirocinio della durata di 3 mesi ciascuna per 24 ore mensili per un totale di 72 ore ognuno;
- 3 azione di tutoraggio per il mantenimento del posto di lavoro per una durata variabile tra 3 e 6 mesi e per 20 ore mensili;
- Inoltre il progetto aveva a disposizione delle cooperative per la realizzazione dei percorsi 8 borse lavoro full time di cui 6 della durata di 6 mesi e 3 di 3 mesi.

Naturcoop ha realizzato 3 percorsi di mantenimento nell'ambito del progetto:

Uno con un'invalidità cognitiva e delle difficoltà di linguaggio, considerato un invalido grave, è stato assunto nel verde per preparare i sentieri dove poi sarebbero stati infissi i cartelli per la sentieristica. Ha fatto il suo percorso e, ai primi di maggio, è passato ad un'azienda profit. Per favorire questo passaggio in azienda, negli ultimi mesi del suo impegno da noi abbiamo ridotto il suo tempo di lavoro, in modo da permettergli di fare il periodo di prova. Nel caso in cui la prova non fosse andata bene, sarebbe potuto ritornare da noi. Dopo 3 mesi è passato all'azienda profit.

Abbiamo inserito un'altra signora che era nelle pulizie fino a fine dicembre, era stata assunta con la L. 381. è poi passata nel nuovo settore, è stata riqualificata ed assunta con la L. 68. e adesso è ancora lì da noi. È una persona con un'invalidità di tipo psichiatrico

Una terza persona è stata assunta all'inizio di dicembre tramite l'agenzia per il lavoro di Sesto, perché richiedevamo un'affidabilità che persone psichiatriche non hanno, anche se possono avere le competenze. È un geometra, esperto in CAD, ha un'ottima conoscenza dell'informatica. È proprio la persona che ci serviva per questo incarico. Ha un'invalidità fisica al 100%.

Delle 3 persone inserite dalla cooperativa 2 sono uomini e una è donna. Al termine dei percorsi 2 di loro hanno continuato a lavorare presso Naturcoop, mentre il terzo è stato assunto presso un'altra azienda.

Generalmente le persone inserite vengono segnalate dai servizi che compilano e inviano la scheda di segnalazione prevista dalla cooperativa utile per una prima valutazione da parte della responsabile dell'area sociale e del capo settore. Durante il percorso la persona viene affiancata dal capo settore, mentre la responsabile dell'area sociale mantiene i contatti con i servizi rendendosi disponibile con le persone inserite per eventuali problemi urgenti:

Io mantengo i contatti con i servizi invianti, li sento spesso per aggiornamenti o per problemi contingenti. Poi sono disponibile per le

persone se hanno bisogno impellente, ma preferiamo rimandare ai servizi le questioni personali, da noi si parla di lavoro.

Per l'inserimento lavorativo la cooperativa utilizza una modulistica e una procedura che comprende anche retribuzioni differenziate, previste dalla certificazione ISO di cui si è dotata, inoltre vengono redatti verbali, che contengono obiettivi generali e specifici ogni volta che si realizza un incontro di verifica con i servizi:

Come altri strumenti abbiamo una modulistica prevista dall'ISO che sono di carattere burocratico-amministrativi. Poi faccio i verbali di verifica, che sono delle relazioni che faccio ogni volta che si fa una verifica con i servizi, dove ci sono gli obiettivi generali, gli obiettivi specifici da quando si è fatta la verifica fino alla successiva...

Noi ricaviamo la valutazione dei servizi attraverso la nostra scheda che chiediamo di compilare, altrimenti non vediamo neanche la persona.

Se valutiamo la persona idonea noi la inseriamo innanzitutto al primo livello con uno stipendio al 50% per un mese. In questo mese facciamo una valutazione e sia noi che la persona inserita abbiamo la possibilità di recedere. Successivamente, entro 40 gg. facciamo la prima verifica a cui partecipa l'inserito, il servizio inviante, io e il capo settore. Il capo settore compila la scheda di verifica periodica, che fa parte del nostro formulario di qualità ISO, assegnando un punteggio ai diversi item. Il punteggio totale che si ricava dalla scheda ci dice se la persona può essere inserita: fino a 32 non può essere inserita e può essere solo un tirocinio, altrimenti potrà essere inserito percependo uno stipendio in percentuale a seconda del punteggio di inserimento che risulta dalla valutazione fatta con la scheda. Le persone vengono assunte tutte al primo livello 50% e successivamente viene fatta la valutazione.

La cooperativa ha considerato soddisfacente la realizzazione del progetto complessivamente, valutando in modo positivo in particolare uno degli inserimenti che si è concluso con un inserimento in un'azienda profit:

Io sono soddisfatta di come è andato, a parte tutte le cose burocratiche ... Per noi è stato un successo, un buon risultato. All'inizio aveva difficoltà a farsi capire, era anche poco accettato dai colleghi perché puzzava, invece quando è andato via aveva familiarizzato e veniva considerato come una mascotte, prendendolo in giro molto bonariamente e proteggendolo.

azioni	chi	strumenti	note
1 Richiesta/invio del servizio o ricerche su professionalità specifiche	La richiesta viene raccolta dal responsabile dell'area sociale	Scheda di segnalazione prevista dalla cooperativa	Generalmente si assumono persone dei comuni con convenzione. Per professionalità particolari si ricorre si fanno ricerche specifiche
2 Invio scheda da parte del servizio	Responsabile dell'area sociale	Scheda di segnalazione prevista dalla cooperativa	La compilazione e l'invio della scheda è indispensabile per l'avvio del processo di inserimento
3 Incontro con i servizi e la persona da inserire	Responsabile area sociale e capo settore	Scheda di segnalazione prevista dalla cooperativa	Valutazione sull'idoneità
4 Inserimento	Affiancamento sul lavoro del capo settore o del capo cantiere	Scheda di valutazione prevista dalla cooperativa	Inserimento al primo livello con uno stipendio al 50%
5 Prima verifica con i servizi e la persona inserita	Responsabile area sociale, capo settore, inserito, op. serv. inviante	Scheda di valutazione prevista dalla cooperativa. Verbal di verifica	Verifica entro 40 giorni. Possibilità di progressione nello stipendio e livello a seconda dei risultati della scheda di valutazione e dell'incontro di verifica
6 Proseguimento del lavoro	Affiancamento sul lavoro del capo settore o del capo cantiere	Scheda di valutazione prevista dalla cooperativa	
7 Ulteriori incontri di verifica con i servizi e la persona inserita	Responsabile area sociale e capo settore	Scheda di valutazione prevista dalla cooperativa. Verbal di verifica	Ogni 2/3 mesi

Cooperativa Primavera 84

Le azioni che erano state programmate in fase di progettazione e che il progetto assegnava alla cooperativa Primavera 84 sono:

- 1 azione di tirocinio della durata di 6 mesi per 24 ore mensili per un totale di 144 ore;
- 1 azione di tutoraggio per il mantenimento del posto di lavoro per una durata variabile tra 3 e 6 mesi e per 20 ore mensili;
- 1 azione di riqualificazione individuale nel settore delle piccole manutenzioni per una durata complessiva di 50 ore
- Inoltre il progetto aveva a disposizione delle cooperative per la realizzazione dei percorsi 8 borse lavoro full time di cui 6 della durata di 6 mesi e 3 di 3 mesi.

Primavera 84 ha realizzato 1 percorso di mantenimento nel settore giardinaggio:

lavora nel settore del giardinaggio, era già assunta in cooperativa e la abbiamo scelta per attivare un progetto di mantenimento. È una persona che ha già 59 anni e lavora in cooperativa da 25 anni dove ha cambiato diversi settori...

L'abbiamo affiancato sia cercando di limare i conflitti che potevano sorgere con le altre persone del gruppo sia aiutandolo nei compiti più pesanti che solitamente dovrebbe svolgere...

La sua situazione lavorativa attuale è piuttosto difficile, si sentono le difficoltà che sta vivendo, le difficoltà le vive lui ed anche noi. Certe volte non si presenta neppure al lavoro, oppure a mezza mattina crolla e dice che non ce la fa più. A questo punto nonostante il progetto di mantenimento si sia concluso, il tutor o chi è in squadra con lui cerca di affiancarlo comunque. Il lavoro del tutor non è più finanziato, ma il compito rimane. Abbiamo scelto lui proprio per evitare che crollasse nell'ultimo periodo, che non si presentasse più al lavoro. Questo sarebbe stato molto grave per lui. Vive da solo, non avendo nemmeno il riferimento della cooperativa sarebbe stato drammatico

Inoltre un'altra persona è stata inserita in un percorso di riqualificazione nell'ambito del settore delle piccole manutenzioni:

lavora qui da diversi anni, si è sempre occupato del settore pulizie che negli ultimi 6/7 anni è deficitario dal punto di vista economico e che abbiamo ridimensionato chiudendo alcuni cantieri. Questa persona ha iniziato a lavorare in più settori, facendo alcuni lavori elementari, e abbiamo cercato di affiancarlo dal punto di vista tecnico. Ha un ritardo mentale, fisicamente sta bene. Lavora in cooperativa da circa 25 anni...

noi gli abbiamo dato la possibilità di riqualificarsi in altri settori, altrimenti non avrebbe potuto fare altro.

Aveva la prospettiva di chiudere la sua attività lavorativa, ora può andare avanti, lavorare con noi e farlo bene. Con i suoi limiti chiaramente.

Queste due persone lavoravano già in Primavera 84 già da diversi anni come soci lavoratori, hanno entrambi una invalidità del 50% e al termine del percorso hanno continuato a lavorare in cooperativa.

Il ruolo del tutor in cooperativa non è individuato in modo specifico e l'affiancamento alle persone inserite è a carico dei responsabili di settore. Non sono previsti momenti di colloquio formale con le persone inserite e raramente si avviano rapporti con i servizi inviati:

Nella nostra cooperativa non c'è necessità di fare dei colloqui, perché non siamo chiusi, non ci sono delle barriere. Qualunque problema emerga, emerge subito e ne parliamo subito. Non c'è necessità di fare colloqui formali, assolutamente no...

È molto raro che il servizio risponda delle difficoltà, deve capitare proprio qualche cosa di particolare. Noi lo vediamo al momento della presentazione e poi qualche rara volta. Io non ho molti rapporti con i servizi. Forse perché è una cooperativa abbastanza aperta, i problemi li affrontiamo qua e se ci sono delle difficoltà le affrontiamo noi e cerchiamo di fare noi la prima rete per le persone

La selezione iniziale delle persone da inserire è fatta sulla base di due caratteristiche principali: l'adeguatezza a svolgere le mansioni che vengono assegnate e la compatibilità caratteriale con l'ambiente di lavoro.

Noi cerchiamo di fare una preselezione in base alla adeguatezza della persone a svolgere alcuni mansioni nel settore nel quale abbiamo possibilità di inserire: per esempio una persona disabile fisicamente difficilmente potrà essere impiegata nel giardinaggio. La seconda selezione è una questione caratteriale: le persone che hanno difficoltà di relazione io cerco di evitare che capitino nel mio settore, perché è già un ambiente difficile, dove si lavora fianco a fianco, se si inserisce qualcuno che attaccabrighe si rischia di finire alle mani e io lo voglio evitare. Perciò l'attenzione è quella di fare accoppiamenti tra le persone che siano compatibili sia al lavoro che alla situazione degli individui.

Per la cooperativa questo progetto è stata l'occasione di sperimentare percorsi di mantenimento e riqualificazione strutturati, che in passato non sono mai stati realizzati:

Questo progetto è stata l'occasione di sperimentare progetti di riqualificazione e mantenimento, normalmente non ne facevamo. Anche perché non abbiamo avuto mai la necessità di fare una riqualificazione interna, o comunque quando è stata fatta è stata fatta in via informale perché erano persone che erano già in grado di gestirsi.

	azioni	chi	strumenti	note
1	Richiesta/invio del servizio		Non sono previsti strumenti specifici di raccolta o analisi	
2	Incontro con i servizi	Responsabile di settore	Non sono previsti strumenti specifici di raccolta o analisi	si valuta l'adeguatezza a svolgere le mansioni e alcuni aspetti relazionali. La decisione sull'inserimento viene presa dal CDA
3	Periodo di prova	Responsabile di settore	Non sono previsti strumenti specifici di raccolta o analisi	Il periodo di prova non è formalizzato. Nel caso la persona non fosse adeguata al compito affidatogli ci possono essere degli assestamenti
4	Inserimento	Affiancamento sul lavoro del responsabile di settore o del capo settore	Non sono previsti strumenti specifici di raccolta o analisi	

Cooperativa Abad

Le azioni che erano state programmate in fase di progettazione e che il progetto assegnava alla cooperativa Abad sono:

- 6 azioni di tirocinio della durata di 6 mesi ciascuna per 24 ore mensili per un totale di 144 ore ognuno;
- 3 azioni di tutoraggio per il mantenimento del posto di lavoro per una durata variabile tra 3 e 6 mesi e per 20 ore mensili;
- Inoltre il progetto aveva a disposizione delle cooperative per la realizzazione dei percorsi 8 borse lavoro full time di cui 6 della durata di 6 mesi e 3 di 3 mesi.

Abad ha realizzato 4 percorsi di tirocinio (di cui 1 sostenuto da una borsa lavoro) e 3 percorsi di mantenimento del posto di lavoro. L'invio alla cooperativa è stato fatto prevalentemente dai servizi del comune

L'accesso è tramite i servizi sociali inviati: del comune, il NIL o il CFPIL. Nel momento in cui ci hanno fatto delle proposte abbiamo valutato l'opportunità di applicare lo strumento che avevamo su delle tipologie specifiche che erano quelle con le caratteristiche di svantaggio proposte dalla provincia: l'età, il rischio di emarginazione e la difficoltà di reinserimento. Quindi abbiamo colto l'occasione su alcuni invii di persone che avevano da un lato la caratteristica di una difficoltà di avvio al lavoro (perché erano rimasti fuori dal mercato del lavoro per periodi lunghi), piuttosto che persone che ci hanno proposto di inserire o assumere, ma che abbiamo assunto vincolate alla possibilità di fare una progettazione forte su di loro perché avevano dei limiti molto grossi o dei rischi di fallimento piuttosto significativi. Quindi abbiamo visto le caratteristiche delle persone, ne abbiamo scelte 7...

I 7 inserimenti del progetto sono 3 mantenimenti e 4 tirocini. Dei 3 mantenimenti uno è stato assunto ad hoc per il progetto dopo un tirocinio ed un primo tentativo di assunzione andato male. È rimasto a casa ed è stato molto male, quindi è ci abbiamo riprovato con un affiancamento di un tutor inserendolo nel progetto. Gli altri due erano già assunti da noi e li abbiamo inseriti nel progetto per un periodo di crisi. Probabilmente questi due casi sarebbero andati diversamente se non fossimo riusciti a fare un rinforzo adeguato.

Queste 7 persone hanno un'invalidità superiore al 75% e 4 di loro superiore all'80%. Inoltre, 4 persone hanno continuato il loro lavoro in cooperativa al termine del percorso realizzato con Labora ma ora.

Generalmente il processo di inserimento inizia con una segnalazione da parte dei servizi a cui fa seguito un incontro con la responsabile di area sociale della cooperativa che successivamente fa un colloquio con la persona da inserire. Questa fase iniziale ha lo scopo di definire il progetto e valutare le possibilità di inserimento. Durante il percorso la responsabile di area sociale partecipa ad alcuni momenti lavorativi e realizza alcuni incontri con i servizi e con la persona inserita:

La figura sociale della cooperativa sono io, gestisco il rapporto con la persona per tutto ciò che riguarda l'affiancamento in laboratorio, gli incontri individuali, le valutazioni. Ci sono momenti di diverse ore che passo direttamente con le persone sul lavoro, che hanno lo scopo di valutare sia la modalità lavorativa che gli aspetti relazionali. Poi ci sono incontri individuali con la persona, o con l'operatore inviante o con entrambi in cui si fanno rimandi sull'osservazione, su una difficoltà di lavoro. Gli incontri li faccio circa ogni settimana/10 giorni: una volta al mese con il servizio, una/due volte al mese con la persona inserita e talvolta con un sottogruppo di lavorazione (persone che lavorano insieme in uno stesso ambito)... i capi reparto che fanno un'attività di affiancamento in modo diverso e da un punto di vista lavorativo: fanno con me le equipe ogni 15 giorni e degli staff operativi soprattutto quando c'è la presentazione del nuovo inserimento

Abad non si occupa di incontrare la rete familiare o sociale della persona inserita, ma preferisce trattare questioni che riguardano il percorso interno alla cooperativa:

Non ci occupiamo di incontrare la rete familiare o sociale delle persone, ci capita di incontrare questi soggetti solo se hanno un significato particolare e c'è una necessità di presenza sul luogo di lavoro. Preferiamo rimanere sulla parte lavorativa, educativa e formativa, interfacciandoci con i servizi che lavorano sul resto: il nil, l'ass. soc. del comune

Per gli inserimenti sono previste alcune schede di valutazione compilate sia dall'operatore che dalla persona inserita.

Si sono individuati un aspetto positivo ed uno di criticità nella realizzazione del progetto:

Questo progetto ci ha permesso di inserire alcune situazioni particolarmente gravi sostenute da un tutoraggio, che in alternativa avremmo fatto fatica a considerare.

Questo progetto mi è sembrato una macchinetta burocratica che è servita a far confluire finanziamenti che hanno permesso la realizzazione di progetti. A livello provinciale sono stati dati degli standard che corrispondevano alla maggior parte delle casistiche di quelli che arrivano in cooperativa, la forbice era molto ampia anche se all'interno di una struttura di progetto.

	azioni	chi	strumenti	note
1	Richiesta/invio del servizio	Responsabile area sociale	Modulistica apposita compilata dal servizio inviate	In genere NIL o CFPII, talvolta anche altri servizi o enti
2	Incontro con i servizi	Responsabile area sociale	Integrazione modulistica pervenuta dall'Ente inviante	si valutano i requisiti necessari per l'inserimento
3	Colloquio con la persona da inserire	Responsabile area sociale e responsabile ente inviante	Eventualmente integrazione a nota della modulistica	Presentazione della cooperativa e colloquio introduttivo
4	Inserimento	Responsabile area sociale e capi reparto/responsabili di lab.	Schede di valutazione della cooperativa	
5	Colloqui con la persona inserita	Responsabile area sociale	Schede di valutazione della cooperativa	Circa due volte al mese
6	Incontri con i servizi	Responsabile area sociale	Schede di valutazione della cooperativa	Circa una volta al mese

Cooperativa Arcisate Solidale

Le azioni che erano state programmate in fase di progettazione e che il progetto assegnava alla cooperativa Arcisate Solidale sono:

- 5 azioni di tutoraggio per il mantenimento del posto di lavoro per una durata variabile tra 3 e 6 mesi e per 20 ore mensili;
- 1 azione di riqualificazione individuale nel settore dei trasporti e pulizie per una durata complessiva di 50 ore
- Inoltre il progetto aveva a disposizione delle cooperative per la realizzazione dei percorsi 8 borse lavoro full time di cui 6 della durata di 6 mesi e 3 di 3 mesi.

Arcisate Solidale non ha realizzato alcuna azione di quelle previste dal progetto.

La cooperativa si contraddistingue per la presenza di un laboratorio di assemblaggio all'interno del quale si svolgono percorsi di tirocinio socio-assistenziale rivolti a persone anche con scarse attitudini al lavoro:

... il laboratorio di assemblaggio, che per anni è stata l'attività trainante e l'unica attività in cui si facevano inserimenti lavorativi. Per la tipologia di lavorazioni e per l'ambiente protetto i servizi invianti della valle e della zone limitrofe ci hanno sempre proposto persone di bassissima capacità lavorativa: psichiatrici, disabili, ecc.

I percorsi normalmente hanno inizio con una segnalazione ai servizi cui fa seguito una valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione della cooperativa sulla possibilità di effettuare l'inserimento dal punto di vista economico-gestionale, utilizzando il criterio di una disponibilità della postazione lavorativa da un lato ed economica dall'altro. Le persone inserite fanno una prima esperienza che funge da periodo di prova di 1/3 mesi in laboratorio, dove si valutano alcune capacità di base come la puntualità e la capacità di rapportarsi con gli altri. Superata questa prima fase si può passare all'inserimento in cooperativa che può prevedere un'assunzione.

Tendenzialmente la scelta dei candidati è soltanto una valutazione, in seguito alle segnalazioni, sulla possibilità dal punto di vista economico-gestionale di fare l'inserimento. Il criterio è una disponibilità a livello logistico-economico. Questa decisione viene presa dal consiglio di amministrazione. I servizi chiamano me, il laboratorio o Don Luigi, non c'è un referente ufficiale dal quale passano tutte le richieste dei servizi. Una volta arrivata la richiesta si fa un incontro con i servizi invianti al quale partecipiamo o io, o Don Luigi, o la responsabile del laboratorio che è anche vicepresidente della cooperativa. In questa riunione si definisce un progetto che può partire con una borsa lavoro, un tirocinio o, a volte, parte direttamente con un'assunzione, dipende dai casi.

La cooperativa non utilizza strumenti particolari per gli inserimenti lavorativi e non sono previsti momenti formali di colloquio con le persone. Attualmente non ha una figura specifica che si occupi del governo degli inserimenti e si affida a più figure di riferimento:

La cooperativa fino a qualche tempo fa aveva una figura di capo tutor, che era una operatrice del laboratorio, diplomata ASA che assolveva a questa funzione e si occupava del governo degli inserimenti socio-assistenziali. Gli altri operatori che si occupano del laboratorio fungono da tutor e si affiancano durante il lavoro alle persone inserite. In più c'è la figura della vicepresidente che è la capo del laboratorio e che si occupa anche di mantenere i contatti con i servizi. Ci sono più figure di riferimento

Le persone che vengono inserite vengono prese in carico in modo ampio, grazie al contesto che può sostenerle da diversi punti di vista:

... il contesto parrocchiale aiuta nella conoscenza delle persone. Inoltre la struttura parrocchiale al suo interno, attraverso Caritas e l'associazione che gestisce la mensa dei poveri permette una presa in carico ampia: non se ne occupa direttamente la cooperativa, ma queste organizzazioni molto legate a noi, dove i confini tra l'intervento di uno o dell'altro sono molto difficili da determinare. Per es. alcuni operatori della cooperativa lavorano anche nella mensa.

Riguarda alla mancata realizzazione delle azioni relative a Labora ma ora, Arcisate Solidale si trova in uno stato di crisi per mancanza di commesse per il laboratorio che non le ha permesso di effettuare i percorsi di mantenimento e nemmeno di realizzare la riqualificazione prevista:

In questo momento siamo molto bloccati. La cooperativa è sempre stata un luogo per gli inserimenti socio-assistenziali e fino all'anno scorso giravano una decina di inserimenti socio-assistenziali inviati o da comuni o da enti come il CFPIL ecc. Adesso sono 6/7 mesi che anche queste postazioni non riusciamo più a garantirle per mancanza di lavoro...

Se il livello di lavoro fosse stato lo stesso degli anni precedenti il processo si sarebbe potuto concludere abbastanza positivamente, invece è avvenuto che le poche commesse che arrivavano in laboratorio avevano una tipologia di lavorazione molto complessa, non a livello degli inserimenti di base che non hanno potuto lavorare, e le due persone che avrebbero dovuto riqualificarsi sono state impegnate su queste nuove lavorazioni.

In questo momento la cooperativa vive una fase di rivisitazione del proprio modello organizzativo nell'ottica di un rilancio della possibilità di fare inserimenti, che ha l'obiettivo di acquisire nuove possibilità lavorative da gestire con metodologie più accurate, mantenendo, comunque, alcune delle specificità che sono alla base dell'identità della cooperativa stessa.

In queste due gare d'appalto fatte recentemente, abbiamo dovuto ricostruire un modello di inserimento lavorativo in cui si utilizzano alcuni documenti. Nel caso vincessimo queste gare saremo obbligati a fare gli inserimenti utilizzando queste metodologie...

... dire che siamo in grado di accogliere le persone non solo per il pezzettino del lavoro, ma anche per la pausa pranzo, piuttosto che per altri momenti, secondo me può essere un punto di forza. Stando attenti a quali sono i limiti.

	azioni	chi	strumenti	note
1	Richiesta/invio del servizio	Non è definito un referente	Non sono previsti strumenti specifici di raccolta o analisi	In genere i servizi dalla Valceresio o territori limitrofi
2	Incontro con i servizi	Non è definito un referente	Non sono previsti strumenti specifici di raccolta o analisi	Riunione per definire un progetto di inserimento. La decisione sull'inserimento viene presa dal CDA
3	Periodo di osservazione	Capo del laboratorio	Non sono previsti strumenti specifici di raccolta o analisi	Dura 1/3 mese e si valutano le capacità di base
4	Inserimento	Capo del laboratorio	Non sono previsti strumenti specifici di raccolta o analisi	

ALCUNI DATI

Sono stati raccolti alcuni dati relativi alle persone inserite, al loro rapporto con la cooperativa e ai percorsi di inserimento: non sono certamente elementi esaustivi di questi tre ambiti, ma possono facilitare la costruzione di una rappresentazione di come si è realizzato il progetto e si sono svolti percorsi. È anche importante precisare che il numero di percorsi realizzati e presi in considerazione ci permette di riflettere sul progetto, ma non è sufficiente per ottenere delle generalizzazioni statisticamente significative sul tema degli inserimenti lavorativi di persone disabili.

La raccolta di questi elementi è stata realizzata attraverso l'invio ad ognuna delle persone intervistate di una scheda nella quale inserire i dati relativi ai percorsi realizzati in quella cooperativa. I dati sono riferiti alla data di conclusione del progetto.

Complessivamente il progetto ha permesso alle cooperative di realizzare 17 percorsi tra tirocini, riqualificazioni e mantenimenti, a fronte dei 29 previsti nel progetto, con una percentuale di realizzazione del numero delle azioni del 58%.

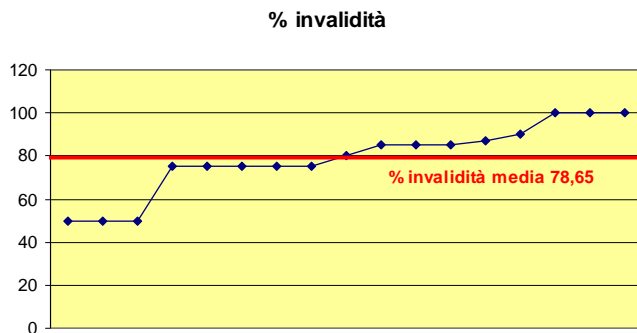
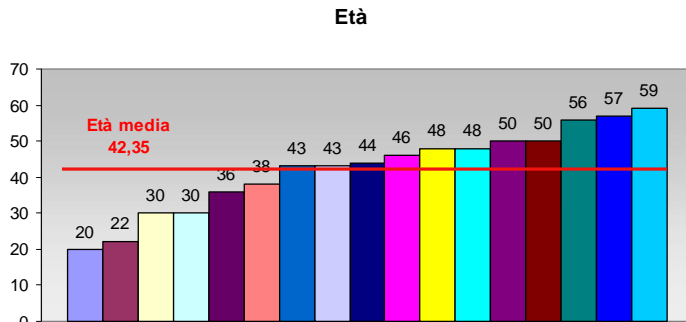
Persone inserite				Rapporto con la coop.			Percorsi di inserimento				
età	genere	tipologia di disabilità	% invalidità	cooperativa	in coop. prima del progetto	socio lavoratore	ente inviante	tipo di inserimento	borsa lavoro	durata ins. in mesi	situazione al termine dell'inserimento
57	M	psico-fisica	85	Corte	si	si	SerT	Riqualificazione	no	2	Lavora in coop.
36	F	rit. mentale	50	Corte	si	no	NIL	Mantenimento	no	5	Lavora in coop.
48	M	psichica	87	Corte	no	no	NIL	Tirocinio	si	6	Non lavora
43	F	psichica	75	Corte	si	no	NIL	Tirocinio	si	6	Lavora in coop.
44	F	psichica	90	Corte	no	no	CPS	Tirocinio	si	4	Non lavora
50	F	psichica	80	Naturcoop	si	no	CPS	Mantenimento	no	10	Lavora in coop.
30	M	Fisica	100	Naturcoop	no	no	Altro	Mantenimento	no	12	Lavora in coop.
30	M	cognitiva	75	Naturcoop	no	no	NIL	Mantenimento	no	10	Lavora altrove
56	M	rit. mentale	50	Primavera 84	si	si	Altro	Riqualificazione	no	2	Lavora in coop.
59	M	psichica	50	Primavera 84	si	si	Altro	Mantenimento	no	6	Lavora in coop.
48	F	psichica	75	Abad	si	no	NIL	Tirocinio	si	6	Non lavora
43	F	intellettiva	75	Abad	si	no	NIL	Tirocinio	no	6	Lavora altrove
20	M	intellettiva	100	Abad	no	no	Altro	Tirocinio	no	6	Non lavora
50	M	psichica	85	Abad	si	no	Altro	Tirocinio	no	2	Non lavora
46	M	Fisico	100	Abad	si	si	Altro	Mantenimento	no	5	Lavora in coop.
22	M	intellettiva	85	Abad	si	no	CFPIL	Mantenimento	no	6	Lavora in coop.
38	M	psichica	75	Abad	si	si	Altro	Mantenimento	no	5	Lavora in coop.

Genere	
M	11
F	6
Totale	17

Delle 17 persone inserite nei percorsi di inserimento lavorativo di Labora ma ora 11 sono uomini e 6 donne, che corrispondono al 35% del totale a fronte di una previsione di 14 donne su

29 corrispondenti al 48%.

L'età media è pari a 42,35 anni, e 11 persone superano i 40 anni che era una delle priorità indicate nel progetto per la quale si prevedeva di realizzare almeno 4 percorsi

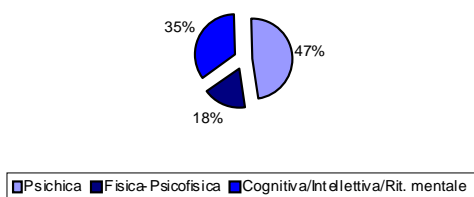


La percentuale media di invalidità delle persone inserite è del 78,65% e 9 su 17 hanno una percentuale di invalidità uguale o superiore all'80%, limite oltre il quale si collocano i "soggetti con particolare condizione di difficoltà di integrazione"

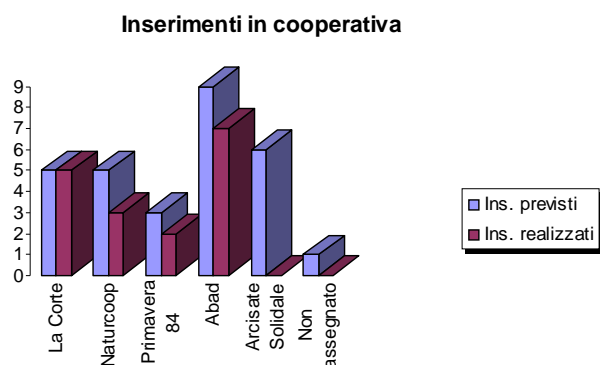
Per quanto riguarda la tipologia di disabilità 8 persone hanno una disabilità di tipo psichico, 6 intellettivo e 3 fisico. Più dell'80% delle persone inserite (14 su 17) ha un'invalidità per cause di natura psichica o intellettiva, rientrando quindi tra i "soggetti con particolare condizione di difficoltà di integrazione"

tipologia di disabilità	
Psichica	8
Cognitiva/Intellettiva/Rit. mentale	6
Fisica-Psicofisica	3
Totale	17

Tipologia di disabilità



Dei 17 percorsi realizzati complessivamente dal progetto 5 sono stati realizzati dalla Cooperativa La Corte (che ha realizzato tutti i percorsi previsti), 3 da Naturcoop (5 previsti), 2 da Primavera 84 (3 previsti) 7 da Abad (9 previsti). La cooperativa Arcisate Solidale non ha realizzato alcun percorso a fronte dei 6 che il progetto prevedeva in quella realtà.



Numero inserimenti per cooperativa		
Cooperativa	Ins. previsti	Ins. realizzati
La Corte	5	5
Naturcoop	5	3
Primavera 84	3	2
Abad	9	7
Arcisate Solidale	6	0
Non assegnato	1	0
Totale	29	17

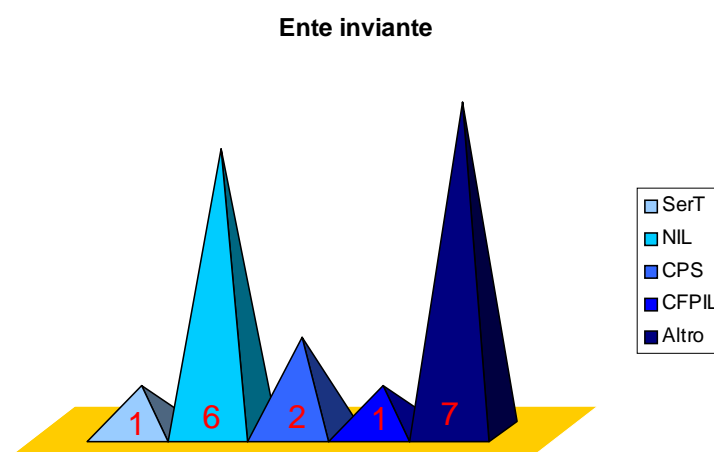
12 persone su 17 erano già in cooperativa prima dell'inizio del progetto ed hanno proseguito il rapporto con la cooperativa durante la realizzazione del progetto attraverso 6 percorsi di mantenimento, 4 di tirocinio e 2 di riqualificazione. Di questi 12 percorsi 5 si sono realizzati a favore di persone che hanno sviluppato nel tempo un rapporto di appartenenza con la cooperativa diventando soci lavoratori.

In coop. prima del progetto	
si	12
no	5
Totale	17

socio lavoratore	
si	5
no	12
Totale	17

Gli invii alle cooperative delle persone che hanno partecipato ai percorsi sono stati effettuati da diversi servizi, tra i quali circa un terzo è rappresentato dai NIL. Il dato "Altro" comprende diversi tipi

ente inviante	
SerT	1
NIL	6
CPS	2
CFPIL	1
Altro	7
Totale	17



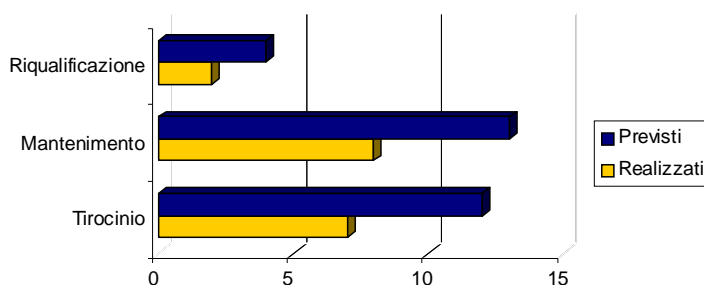
di invio, tra i quali a titolo di esempio il collocamento ordinario o altre cooperative.

tipo di ins.		
	Realizzati	Previsti
Tirocinio	7	12
Mantenimento	8	13
Riqualificazione	2	4
	17	29

Il progetto ha realizzato 7 percorsi di tirocinio a fronte di 12 previsti, 8 di mantenimento (13 previsti) e 2 di riqualificazione (4 previsti)

Si sono utilizzate 4 opportunità di borsa lavoro per le persone inserite contro le 8 previste.

Tipologia di inserimento



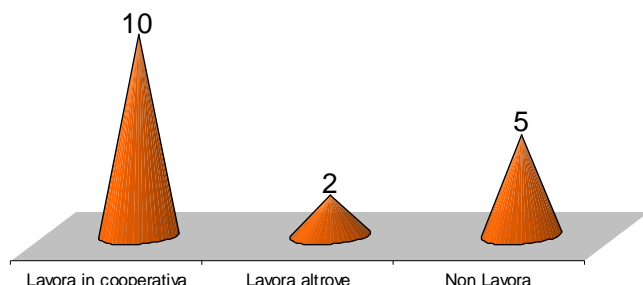
borsa lavoro	
si	4
no	13
Totale	17

Al termine dei percorsi 12 persone su 17 hanno continuato un'attività

lavorativa, di queste 10 sono rimaste a lavorare nelle cooperative in cui hanno fatto un percorso di inserimento al lavoro. Il progetto si aspettava come risultato la prosecuzione del percorso per almeno il 30% delle persone coinvolte nei tirocini e per il 70% di quelle coinvolte nei percorsi di mantenimento e di riqualificazione. Delle 7 persone che sono state coinvolte in percorsi di tirocinio 2, corrispondenti al 28,6%, continuano a lavorare in cooperativa o altrove; delle 8 persone che hanno usufruito di un progetto di mantenimento tutte hanno continuato il loro percorso lavorativo (100%) e le 2 persone riqualificate proseguono il loro lavoro in cooperativa (100%)

situazione al termine dell'inserimento	
Lavora in cooperativa	10
Lavora altrove	2
Non Lavora	5
	17

Situazione al termine dell'inserimento



CONTINUUM

Dai materiali raccolti, dai dati e dalle interviste emerge come le cooperative coinvolte abbiano modalità diverse tra loro di intendere l'inserimento lavorativo di persone disabili. Queste differenze possono dipendere da diversi fattori sia di ordine culturale, sia imprenditoriale, sia di altra natura.

Piuttosto che individuare le differenze per marcarle indicando quali siano le soluzioni da privilegiare, può essere interessante e proficuo provare ad individuare un continuum¹ sul quale collocare le diverse posizioni che emergono, ognuna delle quali con le proprie specificità.

In particolare sembra possibile individuare tre differenti continua, ognuno dei quali possa prendere in considerazione un aspetto caratterizzante il processo di inserimento lavorativo di disabili:

1. i differenti settori produttivi presenti nella cooperativa in relazione alle persone che possono essere impiegate;
2. la differente formalizzazione dei ruoli, funzioni e strumenti previsti per i percorsi di inserimento lavorativo;
3. la differente scelta o propensione delle cooperative di occuparsi di problemi extralavorativi delle persone inserite.

1. Settori produttivi

Le cinque cooperative coinvolte nel progetto hanno al loro interno differenti settori produttivi che, per complessità di produzione, specializzazione di mansioni e competenze richieste, sono più o meno adatti all'impiego di persone con ridotte capacità lavorative:

Alcune cooperative hanno solo un settore, noi gli abbiamo dato la possibilità di riqualificarsi in altri settori, altrimenti non avrebbe potuto fare altro. Essendo la nostra una multisettorialità spinta gli abbiamo potuto offrire questa possibilità. Noi abbiamo diversi settori: pulizia, giardinaggio, edilizia, idraulica, fotovoltaico, elettricista. Lui naturalmente svolge alcune mansioni elementari tipo la pulizia alla fine del cantiere.

Per la tipologia di lavorazioni e per l'ambiente protetto i servizi inviati della valle e della zone limitrofe ci hanno sempre proposto persone di bassissima capacità lavorativa: psichiatrici, disabili, ecc

In particolar modo la nostra caratteristica è fare tirocini osservativi sugli assemblaggi. Tutti i servizi sanno che non possiamo assumere persone sugli assemblaggi, perciò se vogliono fare dei tirocini hanno questo scopo, se, invece, l'aspettativa è quella dell'assunzione diciamo subito di no.

Una terza persona è stata assunta all'inizio di dicembre tramite l'agenzia per il lavoro di Sesto, perché richiedevamo un'affidabilità che persone psichiatriche non hanno, anche se possono avere le competenze. È un geometra, esperto in CAD, ha un'ottima conoscenza dell'informatica.

¹ Cfr. F. OLIVETTI MANOUKIAN, G MAZZOLI, F. D'ANGELLA, *Cose mai viste*, Carocci, Roma, 2003

Questo progetto ci ha permesso di inserire alcune situazioni particolarmente gravi sostenute da un tutoraggio, che in alternativa avremmo fatto fatica a considerare.

Si può, allora ipotizzare il primo continuum con 4 gradazioni differenti:

1	2	3	4
Settori produttivi caratterizzati da mansioni che non necessitano di competenze specialistiche e/o adatte a persone con bassa capacità lavorativa	Differenziazione dei settori produttivi, con prevalenza di lavorazioni caratterizzate da mansioni che non necessitano di competenze specialistiche e/o adatte a persone con bassa capacità lavorativa	Differenziazione dei settori produttivi, con prevalenza di lavorazioni caratterizzate da mansioni che necessitano di competenze specialistiche e/o adatte a persone con buona capacità lavorativa	Settori produttivi caratterizzati da mansioni che necessitano di competenze specialistiche e/o adatte a persone con buona capacità lavorativa

2. Formalizzazione degli strumenti

I processi di inserimento lavorativo adottati dalle cooperative hanno diversi gradi di formalizzazione, da chi non adotta alcun tipo di strumento o formalizzazione dei ruoli interni fino a chi pensa sia adeguato al proprio contesto arrivare ad una certificazione del processo di lavoro:

Il ruolo del tutor non è specifico per noi anche perché nessuno di noi ha la preparazione. Quello che facciamo lo facciamo innanzitutto perché queste persone le conosciamo già e conosciamo le loro problematiche. È difficile richiedere alle cooperative che abbiano anche la preparazione per rispondere a queste questioni.

non c'è un referente ufficiale dal quale passano tutte le richieste dei servizi.

Non abbiamo strumenti specifici che ci aiutano nel lavoro di affiancamento delle persone.

Il processo di inserimento attivato per il progetto è lo stesso che utilizziamo normalmente, l'inserimento lavorativo noi lo facciamo così. È anche il nostro modello ISO.

schede di valutazione interne, create ad hoc per la cooperativa, usate anche per altre persone al di fuori del progetto. Sono schede di valutazione compilabili dalla persona inserita e dall'operatore, che poi vengono confrontate per valutare la capacità di autovalutazione

il secondo continuum:

1	2	3	4
Nessuna formalizzazione di ruoli specifici e assenza di strumenti dedicati all'inserimento lavorativo di persone disabili	Parziale formalizzazione di ruoli specifici e assenza di strumenti dedicati all'inserimento lavorativo di persone disabili	Formalizzazione di ruoli specifici e presenza di strumenti dedicati all'inserimento lavorativo di persone disabili	Formalizzazione e certificazione del processo di lavoro per l'inserimento di persone disabili

3. Problemi extralavorativi

Inserendo al lavoro persone disabili si può avere a che fare con problemi che non riguardano direttamente il lavoro, ma fanno riferimento a questioni più strettamente personali in relazione al tipo di disabilità o disagio di cui le persone sono portatrici. Queste questioni a volte impattano la situazione lavorativa in modo da rendere poco praticabile il lavoro, altre volte possono essere affrontate diversamente. Le cooperative coinvolte nel progetto hanno scelto modi diversi per trattare i problemi individuali delle persone inserite:

Noi siamo la sua famiglia allargata, nel senso che non avendo nessuno che si occupa di lui si rivolge a noi. La sua rete principale di riferimento siamo noi.

la struttura parrocchiale al suo interno, attraverso Caritas e l'associazione che gestisce la mensa dei poveri permette una presa in carico ampia

Non abbiamo rapporti con i familiari e la rete sociale delle persone inserite, perché ci sembra di complicare la situazione, anche se alcune volte abbiamo avuto delle richieste.

Poi sono disponibile per le persone se hanno bisogno impellente, ma preferiamo rimandare ai servizi le questioni personali, da noi si parla di lavoro.

Non ci occupiamo di incontrare la rete familiare o sociale delle persone, ci capita di incontrare questi soggetti solo se hanno un significato particolare

Il terzo continuum:

1	2	3	4
Presa in carico dei problemi delle persone da un punto di vista sociale, affettivo e educativo.	Parziale presa in carico dei problemi delle persone da un punto di vista sociale o affettivo o educativo	Presa in carico dei problemi delle persone attraverso una stretta collaborazione con i servizi invianti e/o specialistici	Presa in carico dei problemi delle persone attraverso una delega ai i servizi invianti e/o specialistici

Questi continua (e magari anche altri che si possono individuare su aspetti caratterizzanti diversi) vogliono essere un possibile strumento di lettura delle differenti opportunità che ogni realtà cooperativa offre. Le diverse posizioni non indicano quali siano le soluzioni migliori o peggiori in assoluto, ma, con un ulteriore lavoro di approfondimento, tendono ad individuare le possibilità che ogni posizione offre sia alle cooperative, sia alle persone inserite sia alla rete sociale. Una loro lettura complessiva e trasversale potrebbe anche far emergere possibilità di sinergie e costruzione di sistemi differenti, centrati sulla messa in comune di strumenti e competenze.

Un'ulteriore pista di lavoro, che non è possibile qui percorrere, potrebbe essere quella di entrare nelle ragioni che hanno fatto scegliere ad una cooperativa una modalità di intervento piuttosto che un'altra ed aprire un ragionamento sulle competenze da mettere in campo che ogni scelta comporta.

ULTERIORI CONSIDERAZIONI VALUTATIVE

Crisi

Un dato che risulta evidente dalla realizzazione di questo progetto è la parziale realizzazione delle azioni previste e il conseguente parziale utilizzo dei fondi destinati. In particolare emerge il dato della cooperativa Arcisate Solidale che non ha realizzato alcuna azione e non ha utilizzato le risorse destinate a quegli inserimenti.

La situazione di crisi che investe il mondo economico e imprenditoriale e del lavoro, non ha risparmiato le cooperative e neppure quelle che partecipavano a questo progetto (o almeno alcune):

Lui ora lavora un po' in quest'area e un po' no, perché il cliente che ci fornisce il lavoro è in crisi, è in cassa integrazione, e quindi parte del suo tempo lo impiega su altre mansioni

noi abbiamo avvertito la crisi che c'è oggi già a partire dall'anno scorso: nel 2008 abbiamo avuto un periodo di forte crisi e nel 2009 la situazione si è replicata peggiorando ulteriormente.

La crisi sembra dipendere dalla perdita di alcune commesse interne e risulta particolarmente grave nelle situazioni in cui si ha una forte prevalenza di investimento in un solo settore o cliente:

Un altro problema che abbiamo avuto con gli assemblaggi è che avevamo un mono fornitore e quindi se va in crisi lui ci andiamo anche noi.

Come si conciliano situazioni di crisi economica, che in alcune realtà diventa anche importante, con un uso solo parziale di risorse che vengono assegnate per la realizzazione di progetti?

Questa situazione, apparentemente contraddittoria, si spiega con la realtà economica delle cooperative che dipendono in grossa parte da commesse esterne e che, con una diminuzione di queste, sono meno in grado di attivare percorsi di inserimento lavorativo al proprio interno, non riuscendo ad utilizzare risorse direttamente legate alla realizzazione di questi percorsi.

Il fatto di non essere riusciti a fare inserimenti in questo progetto dipende dalla grossa crisi che ha in questo momento il laboratorio

Evidentemente questa situazione ha colpito più alcune cooperative e meno altre in relazione anche al contesto nel quale operano e a scelte di tipo imprenditoriale.

Il progetto ha avuto un esito positivo per noi, ci ha permesso di fare buoni percorsi e corrispondenti al momento della cooperativa. Le cose hanno funzionato e sono andate come potevamo aspettarci, poi la situazione generale è quella che è.

Percorsi

Il progetto è stato valutato positivamente per quanto riguarda gli esiti dei percorsi con le persone inserite. Si sono, anche, potuti realizzare alcuni percorsi che altrimenti non si sarebbero neppure pensati o si sarebbero potuti realizzare con grosse difficoltà senza il finanziamento del progetto. In particolare nel caso di situazione difficili o gravi:

Questo progetto ci ha permesso di inserire alcune situazioni particolarmente gravi sostenute da un tutoraggio, che in alternativa avremmo fatto fatica a considerare.

O anche nel caso in cui ha “suggerito” strategie di intervento che la cooperativa non aveva mai utilizzato o lo aveva fatto in modo implicito:

Non ci capita frequentemente di fare progetti di mantenimento o riqualificazione, anche se questi due li avremmo fatti lo stesso in quest'occasione. La riqualificazione è stata la prima volta che abbiamo avuto occasione di farla. Il mantenimento ci è capitato alcune volte di fare azioni analoghe anche se non le chiamavamo mantenimento.

Confronti

Il consorzio Solco ha organizzato ad ottobre 2008 un corso di formazione per gli operatori di “Labora ma ora”, dal titolo “La buona pratica del buon senso”. Questo corso aveva lo scopo di mettere a confronto le pratiche utilizzate per l'inserimento lavorativo dalle diverse cooperative. Il corso ha evidenziato alcuni ulteriori bisogni formativi delle cooperative, che fin ad ora non sembra abbiano avuto ulteriore seguito. Nonostante questo sforzo iniziale la situazione per quanto riguarda il confronto tra cooperative socie non è considerato soddisfacente:

Non abbiamo avuto mai modo di ragionare o incontrarci con le cooperative del progetto. Manca un po' la rete fra di noi.

Non ci sono stati confronti tra cooperative in questo progetto. Si sarebbe potuto fare un ragionamento tendente ad integrare le potenzialità delle diverse cooperative, ma non è stato fatto, perché ogni cooperativa è presa dai suoi problemi.

Non abbiamo avuto rapporti con il consorzio e con le altre cooperative in occasione del progetto se si esclude un corso di formazione iniziale e l'invio dei dati.

A parte l'invio di dati a Solco, il consorzio ha proposto alcuni incontri di autoformazione/scambio di opinioni sulle prassi operative, in cui il presente progetto avrebbe dovuto fare da esempio, ma dopo un primo incontro si è ritenuto di non partecipare.

ALLEGATI

- Traccia per le interviste inviata ai responsabili delle azioni nelle cooperative
- Sintesi degli incontri con i responsabili delle cooperative rivisti dagli interessati
- Programma del corso di formazione “La buona pratica del buon senso”
- Resoconto corso di formazione “La buona pratica del buon senso”

LABORA MA ORA

Per una ricerca valutativa

Tra le sue finalità principali il progetto "Labora ma ora" si proponeva di sostenere il ruolo del tutor all'interno delle cooperative, rendendolo sempre più stabile e definito nelle competenze e nelle capacità di affrontare le situazioni multiproblematiche e complesse all'interno di ogni singola situazione. Quello del tutor viene rappresentato come uno snodo determinante tra le cooperative, il territorio e le persone inserite, che può, attraverso metodologie e strumenti propri, anche valorizzare le cooperative in quanto portatrici di capitale sociale e promuovere un sistema integrato di interventi.

Ci è sembrato, allora, interessante individuare nella metodologia adottata nei diversi contesti cooperativi che partecipano al progetto l'elemento principale attorno al quale costruire una ricerca valutativa che potesse:

- restituire ai partner del progetto una rappresentazione del proprio modo di lavorare confrontato con quello degli altri, per poter valorizzare i diversi approcci e offrire spunti di confronto;
- individuare una ipotesi di relazione sociale relativa alle attività svolte nel progetto, che possa essere utile per poter far dialogare, all'interno delle cooperative, i risultati di "Labora ma ora" con il resto dell'attività della cooperativa stessa.

Per questa ragione vi chiediamo di utilizzare questa breve serie di spunti di riflessione con l'obiettivo di provare a ricostruire il processo di lavoro e la metodologia utilizzati per la realizzazione delle azioni del progetto.

1. Selezione dei candidati:

come avviene l'invio alla cooperativa dei candidati;

chi (quale figura professionale e ruolo) si è occupato della selezione dei candidati da inserire nell'ambito del progetto;

in che modo si è svolta la selezione.

2. Affiancamento in cooperativa:

chi (quale figura professionale e ruolo) si è occupato di affiancare le persone inserite nell'ambito del progetto durante i diversi percorsi di tirocinio, riqualificazione e mantenimento;

come è stato realizzato l'affiancamento;

ci sono state differenze tra le modalità di realizzazione dell'affiancamento nelle diverse azioni (tirocinio, riqualificazione e mantenimento);

se durante il percorso sono previsti dei colloqui con la persona inserita, chi li conduce, come si svolgono e con che cadenza.

3. Territorio e rete dei servizi:

durante i percorsi sono stati previsti e realizzati incontri con soggetti della rete (servizi, rete territoriale...);
con quali soggetti, con quale finalità e con quale cadenza.

4. Strumenti:

quali strumenti specifici utilizzate per il lavoro del tutor.

5. Dati:

alcuni dati sulle persone inserite nel progetto: età, sesso, tipologia, settore d'intervento, mansione lavorativa, territorio di provenienza, se socio lavoratore o no, altri dati che raccogliete.

6. Il processo di lavoro appena descritto per il progetto "Labora ma ora" si differenzia, in tutto o in parte, dal normale processo di inserimento al lavoro che utilizzate in cooperativa

PROGETTO "LABORA MA ORA..."**Sintesi dell'incontro con il referente della Cooperativa La Corte
del 17 giugno 2009, presso la sede di Solco Varese**

Noi abbiamo quasi finito il progetto, abbiamo quasi esaurito le azioni, ci manca un tirocinio e un mantenimento che finisce a giugno.

Il progetto ha coinciso abbastanza con le nostre esigenze di lavoro della cooperativa. Abbiamo fatto 3 tirocini, un mantenimento e una riqualificazione. Per i tirocini avevamo delle postazioni libere ed abbiamo utilizzato la procedura solita: ci siamo appoggiati sui NIL e valutato le persone rispetto alla postazione disponibile che avevamo. Abbiamo fatto un tirocinio in sartoria e 2 negli assemblaggi.

Il mantenimento l'abbiamo fatto per una ragazza nelle pulizie che andava e va seguita un po' più da vicino perché abbiamo avuto delle lamentele da parte del cliente (fa pulizie al comune di Luino). Questa ragazza svolge le sue mansioni, ma se il cliente le chiede di fare qualche cosa di straordinario come per esempio vuotare un cestino che non rientra nelle sue competenze, lei risponde di no e il cliente si arrabbia. Poi ha alcuni problemi di igiene personale, per cui si è cercato di aiutarla affiancandola. Questo lavoro per ora sembra che abbia portato a qualche frutto: sembra che vada meglio anche se rimangono alcuni episodi in cui si rifiuta di fare un lavoro perché le è stato chiesto 10 minuti prima dell'inizio dell'orario di lavoro, non dimostrando molta flessibilità.

Mentre per la riqualificazione abbiamo coinvolto un nostro dipendente nel cablaggio dei quadri elettrici, che è un nuovo lavoro che abbiamo acquisito da poco. È andato in pensione il tecnico che avevamo preso, io lo sostituisco, avevamo bisogno di qualcuno che mi affiancasse nel lavoro e abbiamo deciso di insegnare a questa persona il lavoro. Anche perché nella seconda metà dell'anno scorso abbiamo fatto un tentativo di ampliamento di questo settore. Abbiamo cercato altri clienti, purtroppo non li abbiamo trovati, però l'idea era quella di utilizzare il laboratorio di assemblaggio e renderlo più specifico sul lavoro dei quadri elettrici, quindi in quest'ipotesi avevamo pensato di iniziare a formare qualcuno. Con l'occasione del progetto abbiamo pensato di riqualificare questa persona. Lui ora lavora un po' in quest'area e un po' no, perché il cliente che ci fornisce il lavoro è in crisi, è in cassa integrazione, e quindi parte del suo tempo lo impiega su altre mansioni come assemblaggi e consegne per la sartoria.

Il progetto ha avuto un esito positivo per noi, ci ha permesso di fare buoni percorsi e corrispondenti al momento della cooperativa. Le cose hanno funzionato e sono andate come potevamo aspettarci, poi la situazione generale è quella che è.

Normalmente i percorsi possono iniziare sia con una nostra richiesta che con un invio del NIL. Se abbiamo delle postazioni libere e prevediamo un periodo di lavoro lungo informiamo i servizi sul fatto che c'è una postazione libera. Anche se la maggior parte delle volte sono i servizi che mi chiedono se ci sono postazioni. In particolar modo la nostra caratteristica è fare tirocini osservativi sugli assemblaggi. Tutti i servizi sanno che non possiamo assumere persone sugli assemblaggi, perciò se vogliono fare dei tirocini hanno questo scopo, se, invece, l'aspettativa è quella dell'assunzione diciamo subito di no. Loro ci chiedono se c'è la postazione, se c'è facciamo un primo colloquio con la persona per cercare di capire quali sono le caratteristiche, soprattutto dal

punto di vista lavorativo: se ha già lavorato, quali lavoro ha fatto... Questo per vedere se la postazione è adatta alla persona. Poi iniziamo con l'assemblaggio, con mansioni abbastanza semplici. Dal rimando che abbiamo dai servizi sembra che funzionino bene come osservazioni. Assunzioni da tirocini non sono molto frequenti.

Solitamente questo processo iniziale lo seguo io, poi c'è una collega che gestisce il laboratorio degli assemblaggi quando io non ci sono, che conosce molto bene il lavoro e le cose che ci sono da fare e anche per seguire i tirocini subentra lei. Mentre nelle pulizie lo prende in mano lei da subito e nella sartoria ci sono io o una responsabile della sartoria. In definitiva il tirocinio viene seguito da chi è responsabile del settore nel quale si svolge.

All'inizio del tirocinio ci accordiamo con il servizio su quali sono gli obiettivi. Se sono casi molto complessi chiediamo la presenza fissa o perlomeno abbastanza frequente del servizio (questo non è avvenuto nel caso di Labora ma ora, anche se ultimamente stiamo chiedendo un sostegno maggiore al servizio su un caso perché ci sono alcuni problemi relazionali). Questa presenza che chiediamo consiste anche solo nel farsi vedere e darci una mano nel rapporto con l'utente: noi rappresentiamo più il datore di lavoro, mentre se sorgono problemi di carattere non strettamente lavorativo non si riesce ad entrare in relazione con queste persone, per cui chiediamo al servizio un aiuto sia di tipo osservativo e di controllo sulla persona sia in riferimento a questioni relazionali che sorgono all'interno del luogo di lavoro e che coinvolgono i rapporti con i colleghi o i diretti superiori delle persone. A volte succede che questo aiuto che noi chiediamo comporti che il servizio invii un operatore a fare anche un'osservazione diretta sul posto di lavoro: è capitato che nei primi periodi di inserimento della persona ci fosse un tutor che stesse con noi sul lavoro per una parte del tempo lavorativo.

Noi affianchiamo le persone essenzialmente sulla mansione e le capacità lavorative. Poi essendo lì a lavorare insieme si cerca anche di comprendere altro, ma questo fa riferimento a normali rapporti tra persone. Peraltro la valutazione delle capacità lavorative è quello che ci chiede il servizio. L'affiancamento con le persone inserite avviene nello stesso modo sia che si tratti di un tirocinio, sia di un mantenimento che di una riqualificazione. Poi dipende dagli obiettivi: per es. la riqualificazione è stata prevalentemente di tipo tecnico ed era necessario spiegare le mansioni specifiche, cercando di responsabilizzarlo sulla precisione necessaria per quel tipo di lavoro, invece il mantenimento si è giocato più sul far sentire la mia presenza in qualità di datore di lavoro, ora bisognerà vedere come potrà funzionare sul lungo periodo.

Non ci capita frequentemente di fare progetti di mantenimento o riqualificazione, anche se questi due li avremmo fatti lo stesso in quest'occasione. La riqualificazione è stata la prima volta che abbiamo avuto occasione di farla. Il mantenimento ci è capitato alcune volte di fare azioni analoghe anche se non le chiamavamo mantenimento.

Se capita facciamo colloqui informali con le persone, poi facciamo colloqui con i servizi inviati. Non sono previsti colloqui formali con la persona inserita. Con il servizio capita che lo chiamo io se ci sono aggiornamenti o questioni da segnalare e il servizio sa che può passare quando vuole senza problema.

Lavoriamo con tutti i NIL della zona.

I tirocini sono durati 6 mesi, che è il periodo di tirocinio osservativo che ci siamo dati e offriamo ai NIL: noi facciamo generalmente 6 mesi perché abbiamo notato che di più rischia di essere inutile, se poi ci sono ulteriori obiettivi specifici o richieste specifiche valutiamo se arrivare al massimo ad un anno, di più pensiamo non sia il caso. Ora sembra che i servizi abbiano capito questa nostra linea, all'inizio è stato un po' più difficile.

Oltre ai NIL abbiamo rapporti con i CPS e ci è capitato con comunità che avevano bisogno di far fare ad alcune persone un'esperienza di avvicinamento al lavoro. Manteniamo i rapporti con i servizi che hanno in carico le persone che vengono inserite da noi

Non abbiamo rapporti con i familiari e la rete sociale delle persone inserite, perché ci sembra di complicare la situazione, anche se alcune volte abbiamo avuto delle richieste.

Non abbiamo strumenti specifici che ci aiutano nel lavoro di affiancamento delle persone. Forse è una nostra lacuna, perché ci servirebbero anche degli strumenti, però non saprei neppure come crearli, dato che le persone che inseriamo sono sia psichiatriche sia tossicodipendenti che con altre problematiche, non so se ci sono degli strumenti che possono andare bene per tutti. Non mi sono mai neppure messo lì a pensarli, ma si potrebbero immaginare sistemi di valutazione sulla persona globale, per es. che aiutino a capire se quando non lavora è un problema legato al lavoro o a sue problematiche dovuta ad altro. In alcuni casi penso che dovremmo avere più tempo per pensare anche ad aspetti non esclusivamente lavorativi.

Anche per l'osservazione delle capacità lavorative non ci siamo dotati di strumenti, ma ci affidiamo all'esperienza del responsabile del laboratorio che segue il tirocinio.

Anche nel rapporto tra cooperativa e servizio non ci sono strumenti o documenti che utilizziamo nel lavoro insieme.

Il processo utilizzato per Labora ma ora è analogo al nostro modo solito di lavorare.

Non abbiamo avuto rapporti con il consorzio e con le altre cooperative in occasione del progetto se si esclude un corso di formazione iniziale e l'invio dei dati.

PROGETTO "LABORA MA ORA..."***Sintesi dell'incontro con la referente della Cooperativa Naturcoop
del 17 giugno 2009, presso la sede di Solco Varese***

Le persone che noi inseriamo ci vengono generalmente segnalate dai servizi e di solito assumiamo le persone che vengono dai comuni con i quali abbiamo relazioni di lavoro attraverso le convenzioni. Altre volte quando cerchiamo persone con qualifiche specifiche, ci rivolgiamo all'ufficio di collocamento, come per esempio una persona che è stata inserita nel settore della sentieristica per la quale si richiedevano competenze molto specifiche e che abbiamo individuato attraverso l'agenzia per il lavoro di Sesto. In questo caso, per la selezione, le persone ci hanno presentato il loro curriculum che noi abbiamo selezionato in autonomia, mentre quando ci vengono segnalate dai comuni si tratta di mansioni di profilo diverso e arrivano da noi tramite il NIL. In altri casi le segnalazioni arrivano dai servizi (per es. il Sert, l'Uepe).

I servizi ci compilano e ci mandano la nostra scheda, quindi noi incontriamo la persona insieme al servizio e valutiamo se può essere inserita a fare il lavoro richiesto. Questo lavoro di valutazione lo faccio io insieme al capo del settore in cui la persona sarà inserita. Il mio ruolo è di responsabile dell'area sociale, il mio compito è di selezionare le persone e di mantenere i rapporti con i servizi inviati, tenendo in conto la loro valutazione, in quanto io e il capo settore vediamo la persona una volta sola.

Noi ricaviamo la valutazione dei servizi attraverso la nostra scheda che chiediamo di compilare, altrimenti non vediamo neanche la persona.

Se valutiamo la persona idonea noi la inseriamo innanzitutto al primo livello con uno stipendio al 50% per un mese. In questo mese facciamo una valutazione e sia noi che la persona inserita abbiamo la possibilità di recedere. Successivamente, entro 40 gg. facciamo la prima verifica a cui partecipa l'inserito, il servizio inviante, io e il capo settore. Il capo settore compila la scheda di verifica periodica, che fa parte del nostro formulario di qualità ISO, assegnando un punteggio ai diversi item. Il punteggio totale che si ricava dalla scheda ci dice se la persona può essere inserita: fino a 32 non può essere inserita e può essere solo un tirocinio, altrimenti potrà essere inserito percependo uno stipendio in percentuale a seconda del punteggio di inserimento che risulta dalla valutazione fatta con la scheda. Le persone vengono assunte tutte al primo livello 50% e successivamente viene fatta la valutazione.

Nel momento in cui il servizio ci invia una persona noi sappiamo già se sarà un tirocinio o un'assunzione perché il servizio fa già una valutazione.

Alcune volte, quando il servizio ce lo richiede, facciamo dei tirocini valutativi che possono durare fino a tre mesi, dove il servizio ci chiede, per es., di osservare se la persona è in grado di reggere un'esperienza lavorativa. In questi casi dobbiamo tenere delle attenzioni in più rispetto ad una persona che deve essere inserita come lavoratore a tutti gli effetti.

Chi viene inserito in tirocinio sappiamo che ha più problemi e tempi diversi. All'inizio non è abituato all'ambiente lavorativo e perciò bisogna spiegargli volta per volta cosa deve fare e quali sono le regole, per es. non ha l'obbligo di portare il certificato medico quando è assente, ma noi lo richiediamo lo stesso in modo da abituarlo poco per volta alle regole del lavoro.

Dopo il primo mese, se la persona viene inserita al lavoro, si fa una valutazione del suo comportamento, del rispetto delle regole, di come esegue il compito ecc., secondo i punteggi della

scheda. Il totale dei punteggi corrisponde ad una percentuale dello stipendio del livello a cui la persona inserita appartiene. Dopo circa un mese, un mese e mezzo, si fa un'altra verifica e si vede quanto ha progredito questa persona finché non arriva al 100%. Poi può anche cambiare livello. Ogni livello ha delle mansioni e dei compiti diversi.

In questo progetto abbiamo fatto tre assunzioni. Uno con un'invalidità cognitiva e delle difficoltà di linguaggio, considerato un invalido grave, è stato assunto nel verde per preparare i sentieri dove poi sarebbero stati infissi i cartelli per la sentieristica. Ha fatto il suo percorso e, ai primi di maggio, è passato ad un'azienda profit. Per favorire questo passaggio in azienda, negli ultimi mesi del suo impegno da noi abbiamo ridotto il suo tempo di lavoro, in modo da permettergli di fare il periodo di prova. Nel caso in cui la prova non fosse andata bene, sarebbe potuto ritornare da noi. Dopo 3 mesi è passato all'azienda profit. Per noi è stato un successo, un buon risultato. All'inizio aveva difficoltà a farsi capire, era anche poco accettato dai colleghi perché puzzava, invece quando è andato via aveva familiarizzato e veniva considerato come una mascotte, prendendolo in giro molto bonariamente e proteggendolo.

Abbiamo inserito un'altra signora che era nelle pulizie fino a fine dicembre, era stata assunta con la L. 381. È poi passata nel nuovo settore, è stata riqualificata ed assunta con la L. 68. e adesso è ancora lì da noi. È una persona con un'invalidità di tipo psichiatrico, ha una sindrome depressiva abbastanza grave, confonde i fattori personali con quelli lavorativi. Mette tutto insieme, quindi quando le va male qualche cosa fuori a livello familiare comincia a piangere, deve andare dallo psichiatra che la carica di psicofarmaci e lei non è più in grado di muoversi e di lavorare. Lei ora è nel settore sentieristica.

Una terza persona è stata assunta all'inizio di dicembre tramite l'agenzia per il lavoro di Sesto, perché richiedevamo un'affidabilità che persone psichiatriche non hanno, anche se possono avere le competenze. È un geometra, esperto in CAD, ha un'ottima conoscenza dell'informatica. È proprio la persona che ci serviva per questo incarico. Ha un'invalidità fisica al 100%.

Noi vorremmo chiudere il nostro progetto sul nuovo ramo d'impresa "Pollicino", il collocamento mirato ci chiede di fare una proroga, come a tutti quelli che hanno chiesto il finanziamento per l'apertura di un nuovo ramo d'impresa. Noi vorremmo chiudere perché ci sono dei problemi: non riteniamo di poter incrementare il numero degli invalidi. La signora il cui contratto è scaduto a dicembre e sarebbe rimasta a casa l'abbiamo riassunta ma il collocamento mirato non ce lo vuole riconoscere perché dicono che era una persona che avevamo già. Per noi sarebbe stato più conveniente assumere un'altra persona, ma, in accordo con i Servizi inianti e con il Comune, abbiamo ritenuto opportuno mantenere lei per darle la possibilità. Per noi, invece è meglio assumere la stessa persona, per dargli la possibilità di misurarsi ancora, di valutarsi, di stare un po' più tranquilla, altrimenti non so dove sarebbe potuta essere collocata. È comunque una persona fragile.

Abbiamo assunto una persona nel verde che aveva un'invalidità, ma l'abbiamo fatto con la legge 381 perché avevamo esigenza di fare in fretta. Con la L. 68 passano almeno 3 settimane e non è possibile fare più velocemente.

All'inizio mediamente ogni mese o mese e mezzo viene rifatta la scheda, per adeguare lo stipendio ai suoi progressi.

La persona viene affiancata sul lavoro dai capi settore e poi dai capi cantiere che riferiscono ai capi settore, in questo modo si valuta come sta lavorando.

Io mantengo i contatti con i servizi inviati, li sento spesso per aggiornamenti o per problemi contingenti. Poi sono disponibile per le persone se hanno bisogno impellente, ma preferiamo rimandare ai servizi le questioni personali, da noi si parla di lavoro.

Non manteniamo i rapporti neppure con i familiari e la rete sociale delle persone inserite.

Come altri strumenti abbiamo una modulistica prevista dall'ISO che sono di carattere burocratico-amministrativi. Poi faccio i verbali di verifica, che sono delle relazioni che faccio ogni volta che si fa una verifica con i servizi, dove ci sono gli obiettivi generali, gli obiettivi specifici da quando si è fatta la verifica fino alla successiva.

Per noi questo progetto è stato caratterizzato da inserimenti normali, di routine. Diciamo che avendo avuto il finanziamento qualche percorso che non sarebbe stato opportuno prorogare è stato possibile prorogarlo.

Io sono soddisfatta di come è andato, a parte tutte le cose burocratiche.

Forse il consorzio aveva previsto anche dei tirocini. Noi abbiamo la possibilità di fare solo due tirocini.

Il processo di inserimento attivato per il progetto è lo stesso che utilizziamo normalmente, l'inserimento lavorativo noi lo facciamo così. È anche il nostro modello ISO.

PROGETTO "LABORA MA ORA..."**Sintesi dell'incontro con il referente della Cooperativa Primavera 84
del 3 luglio 2009, presso la sede della Cooperativa Primavera 84**

Noi abbiamo selezionato due persone per questo progetto.

Uno affetto da una disabilità, che probabilmente andrà in pensione a breve e che ha avuto difficoltà a mantenere il suo posto di lavoro. Questa persona lavora nel settore del giardinaggio, era già assunta in cooperativa e la abbiamo scelta per attivare un progetto di mantenimento. È una persona che ha già 59 anni e lavora in cooperativa da 25 anni dove ha cambiato diversi settori. Le sue difficoltà sono sia di carattere psicologico, nel senso della relazione con gli altri, sia fisico, dato che alla sua età è difficile fare certi sforzi. L'abbiamo affiancato sia cercando di limare i conflitti che potevano sorgere con le altre persone del gruppo sia aiutandolo nei compiti più pesanti che solitamente dovrebbe svolgere. Questa persona le difficoltà le ha e le avrà ancora, non è che abbiamo risolto il problema, ma è stato come affiancarlo per evitare che potesse crollare, il pericolo era quello. Ora stiamo valutando l'ipotesi che finalmente possa andare in pensione, ma sembra che non sia possibile perché ha un ridotto numero di anni contributivi. Anche se 25 non sono pochissimi, che affiancati ad una disabilità... Mi auguro che possa succedere, anche per far posto ad altre persone che stanno premendo. L'abbiamo seguito in quest'ultimo anno nella maniera più varia possibile per cercare di fargli finire il suo periodo lavorativo. Se poi non sarà possibile cercheremo altre soluzioni. La sua situazione lavorativa attuale è piuttosto difficile, si sentono le difficoltà che sta vivendo, le difficoltà le vive lui ed anche noi. Certe volte non si presenta neppure al lavoro, oppure a mezza mattina crolla e dice che non ce la fa più. A questo punto nonostante il progetto di mantenimento si sia concluso, il tutor o chi è in squadra con lui cerca di affiancarlo comunque. Il lavoro del tutor non è più finanziato, ma il compito rimane. Abbiamo scelto lui proprio per evitare che crollasse nell'ultimo periodo, che non si presentasse più al lavoro. Questo sarebbe stato molto grave per lui. Vive da solo, non avendo nemmeno il riferimento della cooperativa sarebbe stato drammatico. Ha alcune persone che lo aiutano, ma non si può pretendere più di tanto da loro. Noi sappiamo che viene qui al mattino, va a mangiare in un certo posto, ha i suoi buoni pasto, il suo stipendio (per quanto poco), e una certa autonomia che gli viene garantita dalla cooperativa. Altrimenti non ce la potrebbe fare.

Anche l'altra persona lavora qui da diversi anni, si è sempre occupato del settore pulizie che negli ultimi 6/7 anni è deficitario dal punto di vista economico e che abbiamo ridimensionato chiudendo alcuni cantieri. Questa persona ha iniziato a lavorare in più settori, facendo alcuni lavori elementari, e abbiamo cercato di affiancarlo dal punto di vista tecnico. Ha un ritardo mentale, fisicamente sta bene. Lavora in cooperativa da circa 25 anni. La nostra scelta è stata quella di agevolare il percorso di chi è già dentro, invece di chi viene da fuori. Ha già più di 50 anni. Alcune cooperative hanno solo un settore, noi gli abbiamo dato la possibilità di riqualificarsi in altri settori, altrimenti non avrebbe potuto fare altro. Essendo la nostra una multisettorialità spinta gli abbiamo potuto offrire questa possibilità. Noi abbiamo diversi settori: pulizia, giardinaggio, edilizia, idraulica, fotovoltaico, elettricista. Lui naturalmente svolge alcune mansioni elementari tipo la pulizia alla fine del cantiere. Questo percorso è andato bene, lui ora sta meglio, sono abbastanza soddisfatto del risultato. Aveva la prospettiva di chiudere la sua attività lavorativa, ora può andare avanti, lavorare con noi e farlo bene. Con i suoi limiti chiaramente. Il tutor è sempre stato il responsabile del settore

dove via via veniva impiegato, non ce ne è stato uno che lo ha seguito in tutto il suo percorso, anche se nella maggior parte dei casi è venuto con me.

Il ruolo del tutor non è specifico per noi anche perché nessuno di noi ha la preparazione. Quello che facciamo lo facciamo innanzitutto perché queste persone le conosciamo già e conosciamo le loro problematiche. È difficile richiedere alle cooperative che abbiano anche la preparazione per rispondere a queste questioni.

La selezione dei candidati è stata fatta attraverso una discussione in consiglio di amministrazione. Non so se abbiamo dei tirocini previsti per questo progetto.

L'affiancamento sia in un mantenimento che in una riqualificazione è analogo, si tratta di avere cura che le persone stiano bene svolgendo il proprio compito lavorativo: nel primo caso si è trattato di sollevarla dai compiti più gravosi e, nel secondo, dare indicazioni di massima sullo svolgimento delle mansioni.

Nella nostra cooperativa non c'è necessità di fare dei colloqui, perché non siamo chiusi, non ci sono delle barriere. Qualunque problema emerga, emerge subito e ne parliamo subito. Non c'è necessità di fare colloqui formali, assolutamente no. Qualunque problema viene subito evidenziato e risolto. Nei limiti chiaramente. Se per esempio si verifica un problema di incompatibilità tra due persone si cerca di non metterle insieme, se si verifica che un lavoro è troppo pesante per una persona si cerca di fare in maniera diversa. Ad esempio la prima persona descritta è abbastanza incompatibile con un altro collega, perché caratterialmente non si trovano nel senso che entrambi sono troppo rigidi su certi comportamenti. Allora cerchiamo di non farli lavorare insieme o comunque il meno possibile e con ruoli diversi, senza farli incontrare o scontrare. L'altra persona avendo un ritardo è come un bambino, non ha un carattere spigoloso come una persona adulta, perciò discutendo si risolve: se c'è il problema del lavoro gravoso lo si fa insieme.

Questo progetto è stata l'occasione di sperimentare progetti di riqualificazione e mantenimento, normalmente non ne facevamo. Anche perché non abbiamo avuto mai la necessità di fare una riqualificazione interna, o comunque quando è stata fatta è stata fatta in via informale perché erano persone che erano già in grado di gestirsi.

Nessuna di queste due persone è seguita dai servizi.

La persona che ha fatto il percorso di mantenimento ha una piccola rete informale che lo aiuta: ad es, se ha bisogno di qualche cosa telefona al vicino e lui provvede. Noi siamo la sua famiglia allargata, nel senso che non avendo nessuno che si occupa di lui si rivolge a noi. La sua rete principale di riferimento siamo noi.

L'altra persona è ancora più legata alla cooperativa. La sua famiglia è una nostra vecchia conoscenza da diverso tempo, molto vicina alla cooperativa, peraltro anche con dei finanziamenti e con aiuti economici. Le vacanze questa persona le trascorre con qualcuno di noi. È integrato molto bene con la cooperativa. Ha una buona famiglia molto numerosa, che lo segue e fa riferimento alla famiglia, poi c'è la cooperativa che lo sostiene.

Le persone che si trovano in difficoltà qui hanno la porta aperta.

È molto raro che il servizio risponda delle difficoltà, deve capitare proprio qualche cosa di particolare. Noi lo vediamo al momento della presentazione e poi qualche rara volta. Io non ho molti rapporti con i servizi. Forse perché è una cooperativa abbastanza aperta, i problemi li

affrontiamo qua e se ci sono delle difficoltà le affrontiamo noi e cerchiamo di fare noi la prima rete per le persone. Quando si riesce: per esempio una persona inserita alcuni anni fa, è stata inserita una prima volta, poi ha fatto un suo percorso particolare, ha avuto dei problemi abbastanza gravi, è stata reinserita un'altra volta è durata 6 mesi e poi non si è più vista. Se loro non ci mettono un minimo di volontà noi non si può fare più di tanto.

È il fattore finanziario che ci frena ad aprire nuovi settori in cui poter inserire altre persone. Comunque siamo una cooperativa che deve fare utile. Tenere più persone disabili che portano via del tempo a chi svolge il proprio lavoro ci pone in una condizione per la quale nelle gare al ribasso noi faticiamo a starci dentro perché abbiamo dei tempi da dedicare a queste persone che portano via l'operatività. Anche se poi queste persone sono anche delle risorse.

Nella nostra cooperativa non esiste un tutor formale, siamo tutti operativi, non abbiamo uno che ha, per esempio dei colloqui formali.

Nel caso di un tirocinio si partirebbe dalla proposta dei servizi. Noi cerchiamo di fare una preselezione in base alla adeguatezza della persone a svolgere alcune mansioni nel settore nel quale abbiamo possibilità di inserire: per esempio una persona disabile fisicamente difficilmente potrà essere impiegata nel giardinaggio. La seconda selezione è una questione caratteriale: le persone che hanno difficoltà di relazione io cerco di evitare che capitino nel mio settore, perché è già un ambiente difficile, dove si lavora fianco a fianco, se si inserisce qualcuno che attaccabrighe si rischia di finire alle mani e io lo voglio evitare. Perciò l'attenzione è quella di fare accoppiamenti tra le persone che siano compatibili sia al lavoro che alla situazione degli individui. A volte può succedere che la persona non venga considerata adeguata al settore in cui viene inserita e allora si cerca di impiegarla in un altro settore. Potrebbe succedere in futuro per alcune persone che abbiamo qui. Anche se non è formalizzato, il primo periodo è un po' di prova in un settore, e poi ci possono essere degli assestamenti.

Il responsabile del settore è quello che da un occhio. Per esempio proprio oggi ho parlato con un mio capo settore, di alcune persone, per valutare la situazione e il progredire della situazione per loro e non solo per loro.

Io dovrei fare due rilievi:

il primo problema è il fatto che nessuno di noi ha fatto dei corsi su come trattare certi problemi. Questa è una pecca abbastanza rilevante del progetto. Non penso che fosse previsto, il progetto è partito così dando per scontato che avessimo le competenze, ma nessuno di noi è un operatore sociale. A noi è andata bene perché queste persone le conosciamo da sempre, ma se avessimo dovuto inserire altri saremmo senz'altro incorsi in degli errori. È la stessa cosa che succede quando inseriamo le persone anche senza il finanziamento del progetto, è una lacuna di fondo.

Il secondo rilievo è il problema finanziario. Non tanto e non solo per questo progetto, perché se avessimo la possibilità di ampliarci e di evolvere potremmo inserire altre persone.

Non abbiamo avuto mai modo di ragionare o incontrarci con le cooperative del progetto. Manca un po' la rete fra di noi.

PROGETTO "LABORA MA ORA..."***Sintesi dell'incontro con la referente della Cooperativa Abad
del 7 luglio 2009, presso la sede di Solco Varerse***

L'accesso è tramite i servizi sociali invianti: del comune, il NIL o il CFPII. Nel momento in cui ci hanno fatto delle proposte abbiamo valutato l'opportunità di applicare lo strumento che avevamo su delle tipologie specifiche che erano quelle con le caratteristiche di svantaggio proposte dalla provincia: l'età, il rischio di emarginazione e la difficoltà di reinserimento. Quindi abbiamo colto l'occasione su alcuni invii di persone che avevano da un lato la caratteristica di una difficoltà di avvio al lavoro (perché erano rimasti fuori dal mercato del lavoro per periodi lunghi), piuttosto che persone che ci hanno proposto di inserire o assumere, ma che abbiamo assunto vincolate alla possibilità di fare una progettazione forte su di loro perché avevano dei limiti molto grossi o dei rischi di fallimento piuttosto significativi. Quindi abbiamo visto le caratteristiche delle persone, ne abbiamo scelte 7 di cui una faceva sia il mantenimento che la borsa lavoro e gli altri erano solo mantenimenti piuttosto che tutoraggi in tirocinio. Questa modalità di invio/selezione dei candidati è analoga alla modalità consueta della cooperativa, anche se capita che in alcuni casi gli invianti siano altri. Per es. un caso segnalato dal Gulliver, per il quale, stante che aveva le caratteristiche, l'abbiamo avviato al progetto.

Una volta avvenuta la segnalazione, sono io che avvio la selezione. Innanzitutto faccio un colloquio con il servizio per valutare se ci sono i prerequisiti per fare un inserimento su questo progetto (nei casi in cui non ci sono stati i requisiti abbiamo pensato a progetti diversi). Quindi faccio il colloquio con la persona e stante che ci fossero tutte le caratteristiche siamo partiti con la progettazione dell'inserimento al lavoro. Il progetto e i periodi di lavoro sono stati concordati e comunicati a Solco. In un caso abbiamo chiesto una proroga perché era un avvio al lavoro che aveva fatto fatica a partire, nel senso che abbiamo chiesto un mese in più di tutoraggio per superare alcune difficoltà.

I 7 inserimenti del progetto sono 3 mantenimenti e 4 tirocini. Dei 3 mantenimenti uno è stato assunto ad hoc per il progetto dopo un tirocinio ed un primo tentativo di assunzione andato male. È rimasto a casa ed è stato molto male, quindi è ci abbiamo riprovato con un affiancamento di un tutor inserendolo nel progetto. Gli altri due erano già assunti da noi e li abbiamo inseriti nel progetto per un periodo di crisi. Probabilmente questi due casi sarebbero andati diversamente se non fossimo riusciti a fare un rinforzo adeguato.

La figura sociale della cooperativa sono io, gestisco il rapporto con la persona per tutto ciò che riguarda l'affiancamento in laboratorio, gli incontri individuali, le valutazioni. Ci sono momenti di diverse ore che passo direttamente con le persone sul lavoro, che hanno lo scopo di valutare sia la modalità lavorativa che gli aspetti relazionali. Poi ci sono incontri individuali con la persona, o con l'operatore inviante o con entrambi in cui si fanno rimandi sull'osservazione, su una difficoltà di lavoro. Gli incontri li faccio circa ogni settimana/10 giorni: una volta al mese con il servizio, una/due volte al mese con la persona inserita e talvolta con un sottogruppo di lavorazione (persone che lavorano insieme in uno stesso ambito). Ci sono anche delle risorse interne al laboratorio che sono operatori non sociali (che sulla carta non compaiono da nessuna parte dal punto di vista della rendicontazione) che sono i capi reparto che fanno un'attività di affiancamento in modo diverso e

da un punto di vista lavorativo: fanno con me le equipe ogni 15 giorni e degli staff operativi soprattutto quando c'è la presentazione del nuovo inserimento. In questi incontri si tratta dell'andamento del percorso. Questo è ciò che è avvenuto per il progetto, ma corrisponde al processo normale di inserimento della cooperativa.

Non ci occupiamo di incontrare la rete familiare o sociale delle persone, ci capita di incontrare questi soggetti solo se hanno un significato particolare e c'è una necessità di presenza sul luogo di lavoro. Preferiamo rimanere sulla parte lavorativa, educativa e formativa, interfacciandoci con i servizi che lavorano sul resto: il nil, l'ass. soc. del comune.

Abbiamo delle schede di valutazione interne, create ad hoc per la cooperativa, usate anche per altre persone al di fuori del progetto. Sono schede di valutazione compilabili dalla persona inserita e dall'operatore, che poi vengono confrontate per valutare la capacità di autovalutazione. Nel momento in cui io compilo la scheda mi confronto in equipe con i responsabili del laboratorio soprattutto sulle parti più strettamente operative come capacità produttiva, puntualità e cose di questo tipo. Le schede sono suddivise in due ambiti: uno lavorativo, capacità produttiva, mantenimento del banco di lavoro, puntualità, ecc.; l'altro personale, il rapporto con gli altri, il rapporto con i superiori, tenuta personale, igiene, ecc. Altri strumenti che vengono usati in laboratorio riguardano il conteggio dei pezzi o la produzione oraria. Un altro strumento è la relazione che viene inviata al servizio (in questo progetto è stata usata in 2 casi).

In fase di progettazione su richiesta di Solco, abbiamo inserito una quota maggiore dei casi che avevamo in previsione di inserire certamente, ipotizzando che potevano esserci casi in più. Noi abbiamo realizzato il progetto per quanto avevamo programmato: non abbiamo inserito le persone in più ed alcuni che avevamo immaginato di inserire con questo progetto sono risultati già inseriti sul progetto OPS e quindi non inseribili anche in questo.

Questo progetto ci ha permesso di inserire alcune situazioni particolarmente gravi sostenute da un tutoraggio, che in alternativa avremmo fatto fatica a considerare.

Questo progetto mi è sembrato una macchinetta burocratica che è servita a far confluire finanziamenti che hanno permesso la realizzazione di progetti. A livello provinciale sono stati dati degli standard che corrispondevano alla maggior parte delle casistiche di quelli che arrivano in cooperativa, la forbice era molto ampia anche se all'interno di una struttura di progetto. La cooperativa ha preso una buona prassi e l'ha ottimizzata dando una struttura più precisa soprattutto rispetto ad alcune persone. Il mettere insieme una serie di cooperative per partecipare al bando è stato un buono strumento dal punto di vista burocratico amministrativo: dal punto di vista qualitativo non ha dato nulla di più.

A parte l'invio di dati a Solco, il consorzio ha proposto alcuni incontri di autoformazione/scambio di opinioni sulle prassi operative, in cui il presente progetto avrebbe dovuto fare da esempio, ma dopo un primo incontro si è ritenuto di non partecipare.

PROGETTO "LABORA MA ORA..."***Sintesi dell'incontro con il referente della Cooperativa Arcisate Solidale
del 10 luglio 2009, presso la sede del Consorzio Solco Varese***

La selezione dei candidati generalmente non è una vera e propria selezione ma un raccogliere le segnalazioni fatte dagli invianti. Per connotazione storica la cooperativa è una possibilità per l'utenza di basso profilo, con capacità residue prossime allo zero. Questo è dato dal fatto che l'attività su cui è nata la cooperativa è il laboratorio di assemblaggio, che per anni è stata l'attività trainante e l'unica attività in cui si facevano inserimenti lavorativi. Per la tipologia di lavorazioni e per l'ambiente protetto i servizi invianti della valle e della zona limitrofe ci hanno sempre proposto persone di bassissima capacità lavorativa: psichiatrici, disabili, ecc. Il tutto fino all'inizio dell'anno scorso ha funzionato abbastanza bene, noi abbiamo avvertito la crisi che c'è oggi già a partire dall'anno scorso: nel 2008 abbiamo avuto un periodo di forte crisi e nel 2009 la situazione si è replicata peggiorando ulteriormente.

Tendenzialmente la scelta dei candidati è soltanto una valutazione, in seguito alle segnalazioni, sulla possibilità dal punto di vista economico-gestionale di fare l'inserimento. Il criterio è una disponibilità a livello logistico-economico. Questa decisione viene presa dal consiglio di amministrazione. I servizi chiamano me, il laboratorio o Don Luigi, non c'è un referente ufficiale dal quale passano tutte le richieste dei servizi. Una volta arrivata la richiesta si fa un incontro con i servizi invianti al quale partecipiamo o io, o Don Luigi, o la responsabile del laboratorio che è anche vicepresidente della cooperativa. In questa riunione si definisce un progetto che può partire con una borsa lavoro, un tirocinio o, a volte, parte direttamente con un'assunzione, dipende dai casi.

In questo momento siamo molto bloccati. La cooperativa è sempre stata un luogo per gli inserimenti socio-assistenziali e fino all'anno scorso giravano una decina di inserimenti socio-assistenziali inviati o da comuni o da enti come il CFPIL ecc. Adesso sono 6/7 mesi che anche queste postazioni non riusciamo più a garantirle per mancanza di lavoro. In questo momento lavoriamo una settimana su 4 in laboratorio. La situazione si sta un po' modificando: in questi ultimi periodi abbiamo partecipato a due gare d'appalto della Comunità Montagna e del Comune di Bisuschio, riservate alle cooperative sociali di tipo B con l'obbligo di inserimento lavorativo. La cooperativa, in questi casi, si impegna a fare delle assunzioni a fronte dell'affidamento del servizio e cercando di far lavorare la gente anche sui servizi di pulizia. Sempre per tradizione, sui servizi esterni la cooperativa mandava difficilmente inserimenti lavorativi. Avendo il laboratorio, che è un ambiente protetto, tutti venivano stabilizzati lì. Questa cultura dovrà cambiare con il passare del tempo: eravamo molto prossimi ad uno Sfa. Questa cultura non deve essere esclusiva, non dobbiamo avere solo inserimenti di bassissima soglia, ma dobbiamo differenziare. Un altro problema che abbiamo avuto con gli assemblaggi è che avevamo un mono fornitore e quindi se va in crisi lui ci andiamo anche noi. Su queste cose la cooperativa deve sicuramente evolvere e cambiare. Non stravolgendo quello che può essere il suo spirito originario. Lo sforzo di tutti sarà quello di fare in modo che il laboratorio continui ad esserci e continui ad avere questa funzione e possa fornire questo approccio, però bisogna anche essere preparati a cambiare. Non so se corrisponde ad una realtà specifica dei bisogni della vallata: nel bacino della vallata le disabilità che ci vengono presentate sono tutte veramente molto basse.

Dopo la selezione c'è un primo passaggio in laboratorio, che può essere in borsa lavoro o tirocinio, anche nei pochi casi in cui si è destinato un inserimento ai servizi di pulizia. Questo periodo serve come osservazione per 1/3 mesi per valutare le capacità di base, la tenuta lavorativa, la puntualità, la capacità di rapportarsi, ecc. La cooperativa fino a qualche tempo fa aveva una figura di capo tutor, che era una operatrice del laboratorio, diplomata ASA che assolveva a questa funzione e si occupava del governo degli inserimenti socio-assistenziali. Gli altri operatori che si occupano del laboratorio fungono da tutor e si affiancano durante il lavoro alle persone inserite. In più c'è la figura della vicepresidente che è la capo del laboratorio e che si occupa anche di mantenere i contatti con i servizi. Ci sono più figure di riferimento. In cooperativa non sono previsti momenti formali di colloquio con le persone, nei casi in cui si rendessero necessari ci si rivolge agli operatori dei servizi o in alcuni casi si fanno in compresenza tra la vicepresidente e il referente del servizio.

Una delle positività della cooperative è che nascendo dalla parrocchia, il contesto parrocchiale aiuta nella conoscenza delle persone. Inoltre la struttura parrocchiale al suo interno, attraverso Caritas e l'associazione che gestisce la mensa dei poveri permette una presa in carico ampia: non se ne occupa direttamente la cooperativa, ma queste organizzazioni molto legate a noi, dove i confini tra l'intervento di uno o dell'altro sono molto difficili da determinare. Per es. alcuni operatori della cooperativa lavorano anche nella mensa. Questo aspetto mi sembra un punto di forza della cooperativa: in questo periodo oltre al bilancio sociale saremo probabilmente obbligati a produrre anche una carta dei servizi e pensando a quelli che sono i servizi che offre la cooperativa, dire che siamo in grado di accogliere le persone non solo per il pezzettino del lavoro, ma anche per la pausa pranzo, piuttosto che per altri momenti, secondo me può essere un punto di forza. Stando attenti a quali sono i limiti.

Non abbiamo degli strumenti particolari per gli inserimenti lavorativi. Abbiamo partecipato in passato ad un progetto che aveva lo scopo di produrne. La cooperativa per un po' li ha utilizzati, ma ora non più. In queste due gare d'appalto fatte recentemente, abbiamo dovuto ricostruire un modello di inserimento lavorativo in cui si utilizzano alcuni documenti. Nel caso vincissimo queste gare saremo obbligati a fare gli inserimenti utilizzando queste metodologie. Quindi questo lavoro partirà con i nuovi inserimenti, utilizzando schede di progetto individuale, di verifica intermedia, colloqui, verbali di incrocio con i servizi, ecc. Dobbiamo riattivare questo processo di lavoro.

Per come è fatta e cresciuta la cooperativa non è stato mai fatto quel passaggio che hanno fatto molti che prendono le persone, le gestiscono per tre anni e le restituiscono al territorio. La cooperativa le prende e se le tiene per tutta la vita. In alcuni momenti abbiamo il 100% di inserimenti di disabili, su 10 assunti normodotati abbiamo 10 inserimenti di disabili. In questo momento siamo al 70%. Questo è diventato un problema anche sulle convenzioni, perché ad un certo punto, andando a rinnovare le convenzioni, magari per diversi anni di seguito, facciamo fatica a garantire i nuovi inserimenti previsti dalle convenzioni. Soprattutto in una situazione come quella attuale dove il laboratorio è in crisi. Il rischio che corriamo è di stravolgere l'approccio di accoglienza che ha caratterizzato la cooperativa in questi anni.

Il fatto di non essere riusciti a fare inserimenti in questo progetto dipende dalla grossa crisi che ha in questo momento il laboratorio. Noi per fine settembre avevamo già la convenzione con la

provincia e avremmo potuto iniziare. Il processo produttivo del laboratorio, già a partire da gennaio/febbraio dell'anno scorso, pur mantenendo in alcuni mesi un buon livello di fatturato, ha avuto una trasformazione sulla tipologia di lavorazione. Avevamo pensato in fase progettuale a 5 mantenimenti di posti di lavoro su disabilità di bassissimo livello che lavoravano già in cooperativa e a due processi di riqualificazione su servizi altri con due persone inserite meno disastrose di altre. Se il livello di lavoro fosse stato lo stesso degli anni precedenti il processo si sarebbe potuto concludere abbastanza positivamente, invece è avvenuto che le poche commesse che arrivavano in laboratorio avevano una tipologia di lavorazione molto complessa, non a livello degli inserimenti di base che non hanno potuto lavorare, e le due persone che avrebbero dovuto riqualificarsi sono state impegnate su queste nuove lavorazioni.

Non ci sono stati confronti tra cooperative in questo progetto. Si sarebbe potuto fare un ragionamento tendente ad integrare le potenzialità delle diverse cooperative, ma non è stato fatto, perché ogni cooperativa è presa dai suoi problemi.



**CORSO DI FORMAZIONE
CONSORZIO SOL.CO VARESE**
per gli operatori di "Labora ma ora" e non solo...

LA BUONA PRATICA DEL BUON SENSO
3 incontri sull'inserimento lavorativo

Giovedì 23 ottobre:

- | | |
|---------------------------|--|
| - h. 9,15, in plenaria: | presentazione del percorso |
| - in sottogruppo 30': | racconti per confrontarsi |
| - in sottogruppo 30': | compito |
| - intervallo | |
| - ore 11.15, in plenaria: | sintesi: "da cosa vorrei stare..." |
| | epilogo con l'autore |
| - conclusioni: | cosa ci interessa approfondire...
schema (cos'è-perché-come-con chi)
per le prossime 2 mattine |

28 ottobre

- "da cosa vorrei stare..."

29 ottobre

- "da cosa vorrei stare..."

Sol.Co. aderisce a:



Consorzio Provinciale Sol.Co.Varese coop. soc. a r.l.

piazza Libertà, 10 - 21100 Varese - Tel. 0332/310963 - Fax 0332/328308
www.solcovarese.it • segreteria@solcovarese.it

P.I.V.A. e C.F. 01972930125 - Iscr. trib. 18302 - REA 221161 CCIAA - Iscr. Albo Coop. Ministero Att. Produttive n. A134305
Isr. Registro Prefettiz. Coop. n. 268 sez.VII Mista, n. 59 sez.VIII Sociale - Iscr. Albo Region. Sez. "C" foglio 8 n. 16

RESOCONTO 3 INCONTRI PER OPERATORI INSERIMENTO LAVORATIVO

23-28-29 ottobre

partecipanti al percorso: Antonello Zoccoler (Primavera 84), Federico Aliprandini e Federico ... (Naturcoop), Paolo Piazza (La Corte), Riccardo ... (Ozanam).

Per una mattinata hanno partecipato: Sara Gorlini (Abad), Marisa ... (NaturART), Fulvia D'Angelantonio (Solco).

Formatori: Marco Bernardi, Sabrina Gaiera

Coordinatore progetto Labora ma ora: Paolo Triacca

Breve descrizione dell'esperienza

- Il gruppo in formazione ha raccolto operatori dell'inserimento lavorativo delle varie cooperative (mancava Arcisate Solidale): si è creato un gruppo coeso rispetto all'iniziativa (5 persone), ma i ruoli organizzativi e le professionalità erano disomogenei.
- L'obiettivo era l'attivazione di un confronto: il risultato è stato un progressivo attivarsi sulla presentazione di alcuni temi 'caldi' da parte di ciascuno, ed una prima esplorazione dei temi in gruppo.
- Di fatto le prime due mattinate sono state una esplorazione sul *bisogno formativo* da parte dei due formatori, utilizzando il gruppo come rappresentativo di tutte le realtà cooperative associate a Solco.
- Dal confronto/esplorazione si è passati alla richiesta di trasformare il gruppo in un laboratorio di progettazione di percorsi formativi (3 incontro).

Il prodotto della progettazione

Sono emerse 3 richieste formative condivise da tutti i partecipanti, e se ne è approfondita una:

1. percorso per capisquadra: si è analizzato il ruolo di caposquadra in termini organizzativi e di competenze), i bisogni formativi (da approfondire), l'ipotesi di attivare un percorso cui possano partecipare operatori provenienti da varie cooperative. Ipotesi di formatore "non sociale".
2. Percorso per nuovi soci (in corso di associazione o da poco associati): l'esigenza è molto sentita, e può valere anche per le coop A. Potrebbe essere un corso che ogni anno viene proposto dal consorzio, e attivato raggiunto un certo numero di iscrizioni.
3. Uno strumento per i capisettore (dirigenti): magari uno strumento scritto, ove vengono brevemente raccolte indicazioni importanti per sostenere l'azione dei ruoli indispensabili nelle cooperative. Oppure un percorso che affianca lo strumento scritto. C'è una prima indicazione dei temi, che sono poi i contenuti solidi di un 'buon cooperatore'.

Infine, una richiesta specifica da Primavera 84: la domanda è sui riferimenti legislativi per tirocinii, borse lavoro ecc. Come risolvere in fretta questa richiesta? Chiedere ad un operatore NIL Varese un rapido 'addestramento'?

Per concludere, una richiesta generale (formandi e formatori): sembra importante poter avere un quadro più certo sull'evoluzione del sistema regionale lombardo (doti ecc.). Finito il corso provinciale, potrebbe essere importante organizzare una mattinata seminariale con qualche personaggio (provincia, Mestieri...).

Varese, 31/10/08

Marco Bernardi, Sabrina Gaiera