

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE  
DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE  
RIVOLTE A PERSONE IN  
PARTICOLARI CONDIZIONI DI  
SVANTAGGIO.

Rif. P.A.: 935/2000

RAPPORTO DI RICERCA



Istituzione "Gian Franco Minguzzi"  
Provincia di Bologna

*In collaborazione con*



Bologna, 28 febbraio '02

# Ringraziamenti

*Questo rapporto di ricerca è frutto della collaborazione attiva di (in ordine alfabetico):*

Vincenzo Caporaso, Sara Capizzi, Nicoletta Cavazza, Mirna Faggi, Daniela Farini, Sergio Galante, Alain Goussot, Mara Grigoli, Angela Marchesini, Annalina Marsili, Giacomo Sarti.

# Introduzione

## UNA BREVE DESCRIZIONE DELL'ATTIVITA' PROPOSTA ED APPROVATA<sup>1</sup>

I contenuti esposti di seguito si riferiscono a quanto riportato nel relativo bando provinciale, limitatamente all'Azione 2 per entrambi gli ambiti previsti (Ambito A e Ambito B).

Per entrambi gli ambiti si è proceduto in via preliminare alla costituzione del gruppo di coordinamento, formato da tre referenti, uno per ogni ente partner del progetto, e che ha avuto il compito di raccogliere tutto il materiale relativo a ricerche effettuate in ambito regionale sugli argomenti oggetto dell'azione, di analizzarlo e di mettere a punto nel dettaglio ed operativamente la ricerca oggetto del presente bando.

### Le finalità del progetto

Verificare la possibilità di strutturare nuovi modelli di formazione, sia sotto il profilo organizzativo che didattico, da rivolgere a due specifici target:

pazienti psichiatrici in carico ai DSM.

pazienti tossicodipendenti in fase riabilitativa, in carico ai SerT.

Età compresa tra i 18 ed i 40 anni.

### Gli obiettivi

Si tratta sostanzialmente di DUE Macro obiettivi (A e B) che andiamo a specificare.

#### *A) Mappatura*

Realizzare una mappatura dettagliata del territorio provinciale, in relazione alla tipologia indicata nelle finalità, rispetto a:

- distribuzione sul territorio;
- precedenti esperienze di reinserimento;
- tipologia delle agenzie che hanno assorbito al loro interno le persone/target sopraindicate.
- tipologia dei percorsi formativi finalizzati all'inserimento o re-inserimento lavorativo.

#### *B) Indici di efficacia*

- ricerca di indici di efficacia della formazione attivata, in relazione al tipo di lavoro svolto
- ricerca di indici dell'efficacia dell'inserimento lavorativo.

---

<sup>1</sup> Riferimento Pubblica Amministrazione: 935/2000

## Il prodotto finale atteso

Identifichiamo il prodotto atteso per punti:

- individuazione di buone prassi per favorire la costruzione di pacchetti formativi mirati a facilitare il reinserimento lavorativo delle persone target che si articola in due diversi, ma connessi prodotti:

- individuazione degli elementi utili relativi a formazione di tipo tecnico (agganciate all'analisi dei diversi contesti del mercato del lavoro);

- individuazione degli elementi utili relativi a formazione di tipo relazionale per accrescere le potenzialità soggettive degli aspiranti lavoratori.

- individuazione, in linea con i punti precedenti, delle prassi organizzative ottimali per l'attuazione di piani formativi che favoriscano il miglior inserimento lavorativo possibile.

Coerentemente, quindi, con gli obiettivi prefissati, abbiamo ritenuto opportuno costituire, oltre al gruppo di coordinamento, un gruppo di Consulenza Tecnica-Scientifica, che potesse supportare il lavoro di ricerca ed analisi.

Il gruppo complessivo, quindi che ha operato in tutte le fasi previste dal progetto, è rappresentato nella tabella che segue.

<i>Nominativo</i>	<i>Ente di Appartenenza</i>	<i>Competenza Relativa</i>
<i>Vincenzo Caporaso</i>	Istituzione G. F. Minguzzi	Responsabile Progetto
<i>Giacomo Sarti</i>	CEFAL - Bologna	Partner progetto
<i>Alain Goussot</i>	CSAPSA	Partner progetto
<i>Nicoletta Cavazza</i>	Università Bologna	Metodologia della ricerca
<i>Mirna Faggi</i>	Provincia di Bologna	Inserimenti lavorativi
<i>Mara Grigoli</i>	AUSL Bologna Città	Tossicodipendenza
<i>Sergio Galante</i>	AUSL Bologna Nord	Psichiatria

La scelta di comporre un gruppo di consulenza Tecnica-Scientifica è stata dettata da motivi di natura metodologica e, per così dire, di principio.

Realizzare una ricerca con obiettivi “ambiziosi” e che coinvolge, di fatto, diversi attori del territorio, significa, a nostro parere, coinvolgere gli stessi non solo nell’opera di “affiancamento” o per richiedere ulteriore lavoro (dati, informazioni, ecc.). Abbiamo ritenuto più opportuno coinvolgere alcuni degli attori in tutta la progettazione di dettaglio, così da ottenere non solo una collaborazione partecipata perché condivisa, ma anche un apporto di conoscenza, competenza ed esperienza, risultate estremamente utili durante tutto il percorso.

I nominativi sono stati identificati facendo riferimento al Coordinamento Tecnico Territoriale per le Tossicodipendenze (Ref. Dott.ssa Luisa Prata) e la Conferenza Sanitaria - Commissione Psichiatria (Ref. Dott. Michele Filippi).

Ci auguriamo che la lettura di questo report di ricerca, fornisca spunti utili a tutti coloro che sono interessati a lavorare insieme ad altri per favorire una progettazione formativa sempre più efficace.

# Indice

## Ringraziamenti

INTRODUZIONE		
<b>1</b>	Il target di riferimento	Pag. 8
<b>2</b>	Nota metodologica	Pag. 23
<b>3</b>	Bibliografia ragionata	Pag. 28
<b>4</b>	Il monitoraggio Regionale	Pag. 60
<b>4.1</b>	Introduzione	Pag. 61
<b>4.2</b>	Quali finanziamenti per la FP mirata all'inserimento lavorativo di persone in particolare condizione di svantaggio	Pag. 62
<b>4.3</b>	Interventi di FP gestiti dal sistema formativo regionale per i soggetti a rischio di esclusione	Pag. 65
<b>4.4</b>	Analisi dell'offerta formativa in ambito regionale 4.4.1- Analisi trasversale dei progetti finalizzati all'inserimento lavorativo 4.4.2- Analisi dei modelli di valutazione adottati all'interno dei progetti	Pag. 73
<b>4.5</b>	La FP realizzata in Emilia-Romagna al di fuori dei piani regionali e provinciali 4.5.1 - I Programmi Operativi Multiregionali (P.O.M.) ob.3, asse 3 : Programma quadro "I Percorsi dell'Esclusione Sociale" 4.5.2 - L'Iniziativa comunitaria Occupazione: Horizon e Integra, seconda fase, 1997-1999	Pag. 88
<b>5</b>	Il monitoraggio Provinciale	Pag. 94
<b>5.1</b>	Introduzione	Pag. 95
<b>5.2</b>	Le schede analitiche	Pag. 96
<b>5.3</b>	Progetti formativi a confronto	Pag. 137
<b>6</b>	Analisi delle interviste agli operatori dei servizi e ai referenti delle aziende	Pag. 145
<b>7</b>	Conclusioni	Pag. 158
<b>7.1</b>	Un'analisi del processo di realizzazione della ricerca	Pag. 159
<b>7.2</b>	Alcune considerazioni sui dati emersi	Pag. 161
<b>7.3</b>	Ipotesi per il futuro e la ricerca di "buone prassi"	Pag. 167
<b>Allegati</b>		
<b>A</b>	Le Schede di Progetto Regionali Iniziativa comunitaria Occupazione- Horizon e Integra- Schede di Approfondimento Offerta Formativa: Schede di analisi dei progetti	Pag. I
<b>B</b>	Gli strumenti prodotti	Pag. XLX
<b>C</b>	La trascrizione delle interviste ad operatori dei servizi e alle aziende	Pag. LVII
<b>D</b>	Analisi dei dati relativi all'utenza del DSM di Imola nel triennio 1998-2000	Pag. LXXXVIII

# Capitolo 1

## Il Target Di Riferimento



Come riportato nelle “finalità del progetto di ricerca” il nostro target di riferimento possiede le seguenti caratteristiche:

Pazienti psichiatrici in carico ai D.S.M.

Pazienti tossicodipendenti in fase riabilitativa, in carico ai Ser.T.

Età compresa tra i 18 ed i 40 anni

Ambito Territoriale: la Provincia di Bologna

Periodo temporale: anni 1998, 1999 e 2000.

In questo capitolo, pertanto, descriviamo i dati raccolti relativi al target. Anche se, proprio in merito ai dati raccolti, dobbiamo evidenziare che, dati i diversi sistemi di rilevazione ed archiviazione degli stessi “a monte” (nei singoli servizi e nei centri di coordinamento), la suddivisione per fasce di età e leggermente diversa per le due tipologie di target, e rispetto a quanto sopra. Pertanto, le fasce d’età a cui faremo riferimento risulteranno essere, per i Ser.T., 20-39 anni; mentre per i DSM avremo una fascia d’età compresa tra 18 e 44 anni.

## Utenti DSM di Bologna città e provincia: anni 1998 - 1999 - 2000

In questa sezione si vogliono presentare, in forma sintetica, i principali dati relativi ad una parte dell'universo di riferimento dell'indagine, ovvero gli utenti che hanno avuto accesso ai servizi erogati dai DSM di Bologna e provincia, relativamente agli anni 1998, 1999 e 2000.

I dati, forniti dal Ced del Servizio Salute Mentale, fanno riferimento all'utenza potenziale di percorsi di formazione professionale finalizzata all'inserimento lavorativo della categoria di svantaggio "psichiatrici", ovvero si riferiscono ad una fascia di utenza dei DSM con età compresa tra i 18 ed i 44 anni.

A partire da una analisi dei principali dati aggregati su tale popolazione, si intendono fornire indicazioni relative la numerosità dell'utenza e la prevalenza di genere, integrando tali elaborazioni innanzitutto con l'analisi del titolo di studio posseduto dagli utenti del servizio ed in secondo luogo con la condizione occupazionale caratterizzante il target di riferimento.

Un primo dato significativo è senza dubbio il numero di persone che fruiscono del servizio erogato dai DSM di Bologna città e provincia: ad una media annuale di più di 3360 utenti, corrispondono, nel triennio considerato, 3521 utenti nel 1998, 3706 nel '99 e più di 3750 nel 2000.

	<b>ANNO 1998</b>	<b>ANNO 1999</b>	<b>ANNO 2000</b>
N° utenti	3521	3706	3754

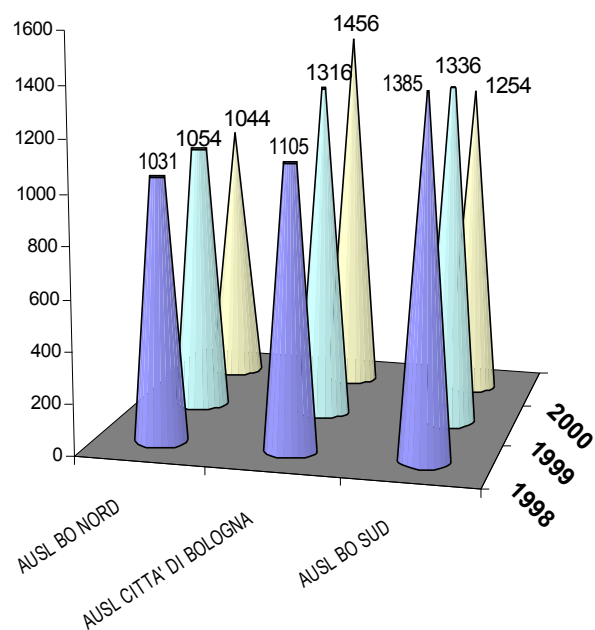
Si può, inoltre, analizzare la progressiva variazione in positivo degli utenti, che dal '98 al 2000 aumentano più di duecento unità.

Scomponendo i dati, si ottiene la tabella sotto riportata:

	<b>1999 Vs 1998</b>	<b>2000 Vs 1999</b>	<b>2000 Vs 1998</b>
<b>Variazioni utenti DSM</b>	+185	+48	+233

Analizzando i dati a partire dal totale utenti dei DSM scomposti per unità territoriale (AUSL Bologna Nord, AUSL Città di Bologna e AUSL Bologna Sud) e suddivisi nelle tre annualità (1998, 1999, 2000), si ottiene il grafico seguente, che riprende, in forma disaggregata, i dati del primo grafico presentato.

[Variazione utenti DSM nei tre anni, in valore assoluto](#)



Una prima valutazione porta a considerare i DSM appartenenti alla AUSL della Città di Bologna quelli maggiormente interessati da variazioni in positivo (tra il 1998 ed il 2000 si registra un aumento di oltre 350 utenti), al contrario, i DSM appartenenti alla AUSL Bologna Sud vedono una diminuzione, negli anni, dell'utenza.

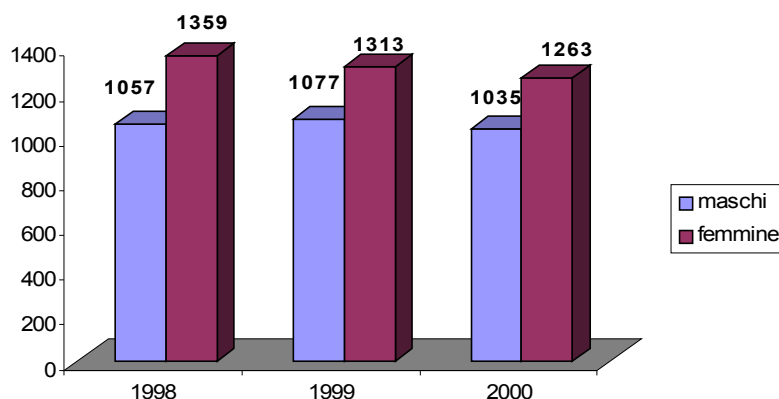
Il numero di utenti dei DSM afferenti alla AUSL Bologna Nord non subisce significative variazioni nel tempo, ma anzi tende a stabilizzarsi attorno alle 1040 unità/annue.

La tabella sotto riportata riprende i dati fino ad ora elaborati e commentati, mostrando anche la suddivisione dell'utenza per genere di appartenenza, dato ripreso, in forma grafica, dall'istogramma successivo. E' da notare che il dato relativo al sesso dell'utenza in carico ai DSM della AUSL Città di Bologna non è disponibile. L'elaborazione grafica avviene pertanto solo relativamente alle zone afferenti l'AUSL di Bologna Nord e l'AUSL di Bologna Sud.

***DSM di Bologna città e provincia,  
suddivisi per zona, genere di appartenenza e totale utenza nei tre anni di riferimento***

DSM	ANNO 1998			ANNO 1999			ANNO 2000		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
AUSL Bo Nord	425	606	1031	467	587	1054	456	588	1044
AUSL Bo Città	Nd	Nd	1105	Nd	Nd	1316	Nd	Nd	1456
AUSL Bo Sud	632	753	1385	610	726	1336	579	675	1254
	nd	nd	3521	nd	nd	3706	nd	nd	3754

## Utenti DSM per genere di appartenenza, triennio 98-00



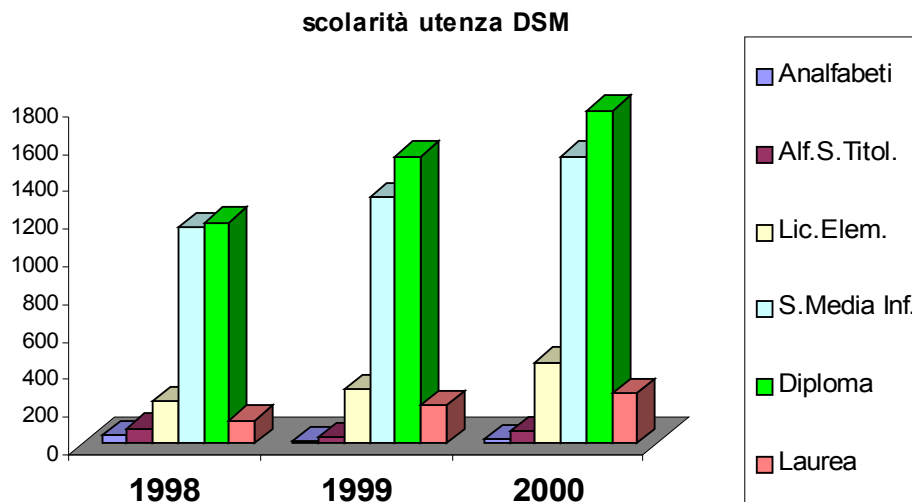
Il grafico mostra come l'utenza femminile sia significativamente maggioritaria e si mantenga più o meno inalterata negli anni, seguendo però un andamento negativamente lineare e diminuendo dal '98 al 2000 di quasi 100 unità. L'utenza maschile segue invece un andamento negli anni di tipo "ondulatorio", anche se sembra attestarsi attorno alle 1050 unità/anno.

Si vogliono ora analizzare i dati relativi all'utenza dei DSM di Bologna città e provincia, nel triennio 98-2000, scomposti per titolo di studio posseduto al momento dell'accesso al servizio.

Per tale motivo sono a disposizione del Centro Elaborazione Dati del Servizio Salute Mentale solo i dati relativi ai nuovi accessi per ogni anno di riferimento; di conseguenza si rende possibile la visualizzazione grafica e non si reputa opportuno il commento del dato numerico, che potrebbe fuorviare l'analisi complessiva.

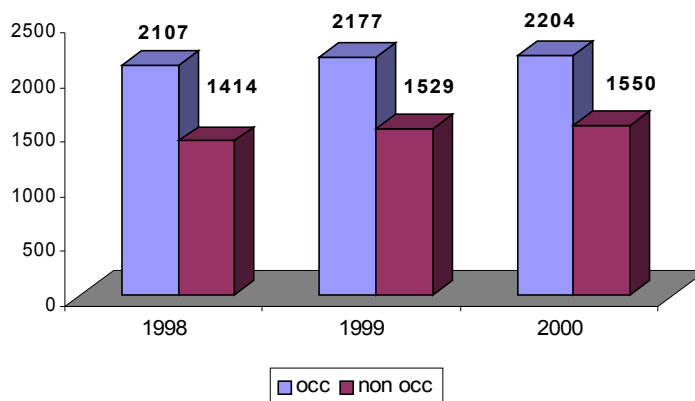
Il grafico sotto riportato illustra, per ogni anno di riferimento, la scolarità posseduta dagli utenti al momento della presa in carico nei Dipartimenti di Salute Mentale, escludendo il dato relativo al "non rilevato".

Prevalgono gli utenti in possesso di Diploma e in secondo luogo i pazienti che hanno una licenza di Scuola Media Inferiore, questi ultimi, inoltre, sono maggiormente rappresentati nei DSM dell'AUSL di Bologna Sud, mentre i primi sono maggiormente presenti nei DSM dell'AUSL di Bologna Città e di Bologna Nord. Infine, dalla scomposizione della scolarità degli utenti per genere di appartenenza si può rilevare una prevalenza femminile rispetto a titoli di studio più elevati.



Infine si vuole analizzare la situazione lavorativa degli utenti che accedono ai DSM di Bologna città e provincia nel triennio 1998-2000. Come mostra il grafico ad istogramma sotto riportato, gli utenti in carico ai diversi DSM di Bologna città e provincia sono prevalentemente occupati.

In particolare la percentuale di utenza occupata si attesta attorno al 60% in tutti gli anni di riferimento.



### *Situazione occupazionale utenti DSM*

Rispetto alla suddivisione territoriale delle AUSL, si può notare, a partire dalla seguente tabella, come la prevalenza della situazione occupazionale caratterizzi la zona di Bologna Sud e Bologna Nord, mentre relativamente alla AUSL Città di Bologna si ha una sorta di “bilanciamento” tra numero di utenti occupati e non occupati.

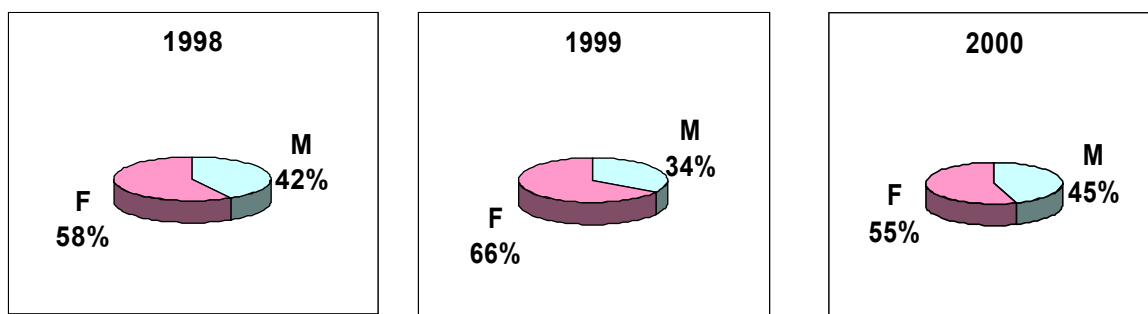
	1998		1999		2000	
	occ	non occ	occ	non occ	occ	non occ
Bo nord	728	303	721	333	707	337
Bo città	524	581	631	685	728	728
Bo sud	855	530	825	511	769	485

In ultima analisi si propongono tre grafici che riportano, in percentuale, la suddivisione dell'utenza occupata per genere di appartenenza.

E' da notare che il dato relativo al sesso dell'utenza in carico ai DSM della AUSL Città di Bologna non è disponibile. L'elaborazione grafica avviene pertanto solo relativamente alle zone afferenti l'AUSL di Bologna Nord e l'AUSL di Bologna Sud.

Emerge chiaramente la prevalenza dello stato di occupazione delle utenti dei DSM. Confrontando infine le percentuali raggiunte nei tre anni di riferimento si può inoltre stabilire la percentuale di donne occupate sul totale degli occupati, che risulta in media essere pari al 60%.

***Utenza DSM occupata per genere: percentuali negli anni 1998, 1999, 2000***



## Utenti SERT di Bologna città e provincia: anni 1998 - 1999 - 2000

In questa sezione si vogliono presentare, in forma sintetica, i principali dati relativi ad una parte dell'universo di riferimento dell'indagine, ovvero gli utenti che hanno avuto accesso ai servizi erogati dai SERT di Bologna e provincia, relativamente agli anni 1998, 1999 e 2000.

I dati, forniti dalla Regione Emilia Romagna, fanno riferimento all'utenza potenziale di percorsi di formazione professionale finalizzata all'inserimento lavorativo della categoria di svantaggio tossicodipendenti, ovvero si riferiscono ad una fascia di utenza dei SERT con età compresa tra i 20 ed i 39 anni.

A partire da una analisi dei principali dati aggregati su tale popolazione, si intendono fornire indicazioni relative la numerosità dell'utenza, rispetto a predeterminate fasce di età, e la prevalenza di genere, integrando tali elaborazioni con l'analisi del titolo di studio posseduto al momento dell'accesso al servizio e con la tipologia professionale caratterizzante il target di riferimento.

Un primo dato significativo è senza dubbio il numero di persone che fruiscono del servizio erogato dai Sert di Bologna città e provincia: ad una media annuale di più di duemila utenti, corrispondono, nel triennio considerato, 1945 utenti nel 1998, 2056 nel '99 e più di 2100 nel 2000.

	<b>ANNO 1998</b>	<b>ANNO 1999</b>	<b>ANNO 2000</b>
<i>N° utenti</i>	1945	2056	2135

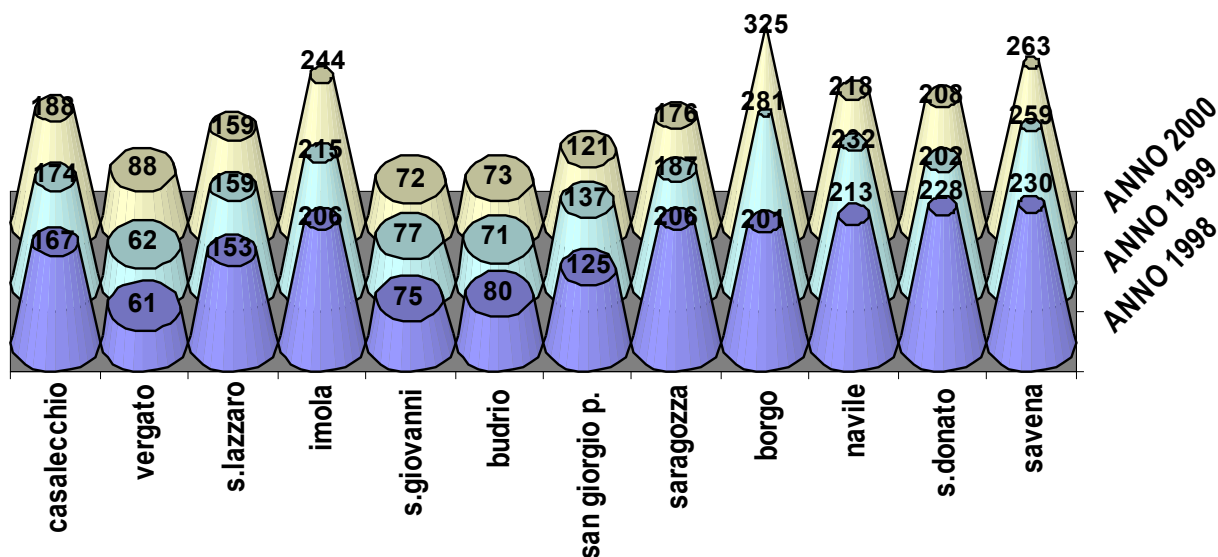
E' possibile, inoltre, analizzare la progressiva variazione in positivo degli utenti Sert, che dal '98 al 2000 aumentano quasi di duecento unità.

Scomponendo i dati, si ottiene la tabella sotto riportata:

	<b>1999 Vs 1998</b>	<b>2000 Vs 1999</b>	<b>2000 Vs 1998</b>
<b>Variazioni utenti Sert</b>	+102	+79	+190

Analizzando i dati a partire dal totale utenti Sert scomposti per unità territoriale (Sert di Casalecchio, Vergato, S.Lazzaro, Imola, S.Giovanni, Budrio, San Giorgio P., e Saragozza, Borgo, Navile, S.Donato, Savena) e suddivisi nelle tre annualità (1998, 1999, 2000), si ottiene il grafico seguente, che riprende, in forma disaggregata, i dati del primo grafico presentato.

### Variazione utenti SerT nei tre anni in valore assoluto



Una prima valutazione porta a considerare le zone di Imola, Borgo Panigale e Savena quelle maggiormente interessate da variazioni in positivo, al contrario, quelle di San Giovanni, Budrio, San Giorgio di Piano, Saragozza e San Donato vedono una diminuzione, negli anni, dell'utenza.

A parte San Lazzaro di Savena e il Quartiere Navile, che non subiscono significative variazioni nel tempo, tutte le altre zone che subiscono variazioni in positivo, a parte il quartiere Borgo, hanno un aumento di utenza che va dalle 20 alle 30 unità in tre anni.

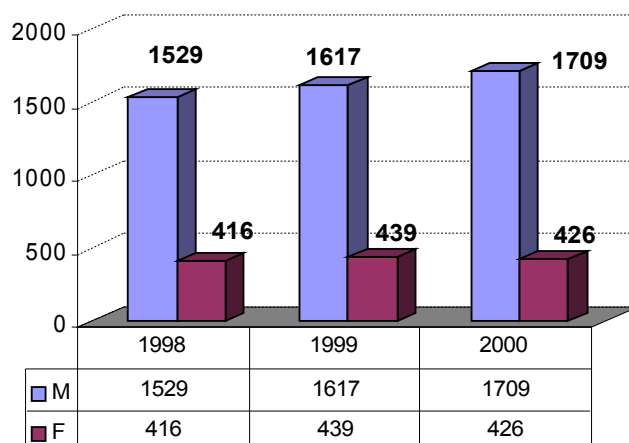
La tabella sotto riportata riprende i dati fino ad ora elaborati e commentati, mostrando anche la suddivisione dell'utenza per genere di appartenenza, dato ripreso, in forma grafica, dall'istogramma successivo.



**Sert di Bologna città e provincia,  
suddivisi per zona, genere di appartenenza e totale utenza nei tre anni di riferimento**

Sert di:	ANNO 1998			ANNO 1999			ANNO 2000		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
casalecchio	140	27	167	143	31	174	155	33	188
vergato	57	4	61	59	3	62	79	9	88
s.lazzaro	118	35	153	122	37	159	126	33	159
imola	159	47	206	164	51	215	192	52	244
s.giovanni	64	11	75	68	9	77	62	10	72
budrio	68	12	80	58	13	71	58	15	73
san giorgio p.	106	19	125	113	24	137	107	14	121
saragozza	156	50	206	135	52	187	124	52	176
borgo	159	42	201	222	59	281	268	57	325
navile	170	43	213	192	40	232	182	36	218
s.donato	164	64	228	154	48	202	160	48	208
savena	168	62	230	187	72	259	196	67	263
	1529	416	1945	1617	439	2056	1709	426	2135

**Utenti Sert e genere di appartenenza triennio 98-00**



Il grafico mostra come l'utenza femminile sia significativamente minoritaria e si mantenga più o meno inalterata negli anni, non seguendo un andamento positivamente lineare, a differenza dell'utenza maschile, ma piuttosto "ondulatorio".

Un ulteriore aspetto da analizzare riguarda la suddivisione dell'utenza dei Sert in funzione della fascia di età di appartenenza. In questo caso le elaborazioni sono state compiute, rispettando la suddivisione per le tre annualità, a partire dall'individuazione di quattro fasce :

- ➔ fascia 1: dai 20 ai 24 anni
- ➔ fascia 2: dai 25 ai 29 anni
- ➔ fascia 3: dai 30 ai 34 anni
- ➔ fascia 4: dai 35 ai 39 anni

La tabella seguente mostra, per ogni anno di riferimento, l'utenza dei Sert suddivisa per le quattro fasce d'età individuate:

**Utenti Sert di Bologna città e provincia,  
suddivisi per fascia di età nei tre anni di riferimento**

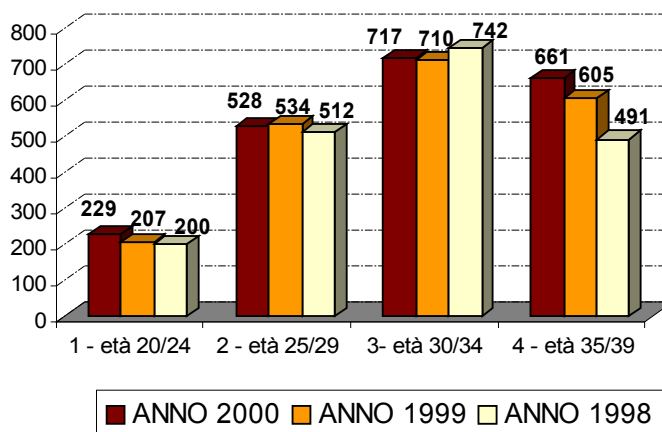
	<b>1 - età 20/24</b>	<b>2 - età 25/29</b>	<b>3- età 30/34</b>	<b>4 - età 35/39</b>
<b>ANNO 2000</b>	229	528	717	661
<b>ANNO 1999</b>	207	534	710	605
<b>ANNO 1998</b>	200	512	742	491

Come si evince anche dal grafico seguente, la fascia di età prevalente degli utenti Sert è quella che va dai 30 ai 34 anni, seguita dalla fascia tra i 35 ed i 39 anni.

Rispetto alla variazione di accesso al servizio rispetto ad una determinata fascia di età nei tre anni 1998, 1999 e 2000, si possono brevemente analizzare i dati nel modo seguente:

- ▶ il numero degli utenti della fascia di età compresa tra i 20 ed i 24 anni e tra i 25 ed i 29 anni non subisce variazioni significative nelle annualità considerate, anche se l'andamento è comunque crescente
- ▶ il numero degli utenti della fascia di età compresa tra i 30 ed i 34 anni diminuisce, anche se è il più significativo tra le quattro fasce di età considerate
- ▶ il numero degli utenti di età compresa tra i 35 ed i 39 anni aumenta nel tempo, fino raggiungere, nel 2000, 130 unità in più rispetto al 1998.

**Utenti Sert di Bologna città e provincia,  
suddivisi per fascia di età nei tre anni di riferimento**



Le tre tabelle che seguono specificano il numero di utenti Sert, suddivisi per fascia di età e per anno di riferimento, che risultano essere *nuovi accessi* al servizio o *già in carico* dall'anno precedente.

<b>ANNO 2000</b>											
<b>1 - età 20/24</b>			<b>2 - età 25/29</b>			<b>3- età 30/34</b>			<b>4 - età 35/39</b>		
nuovi	carico	<i>total</i> <i>e</i>	nuovi	carico	<i>total</i> <i>e</i>	nuovi	carico	<i>totale</i>	nuovi	carico	<i>totale</i>
100	129	229	133	395	528	114	603	717	81	580	661

<b>ANNO 1999</b>											
<b>1 - età 20/24</b>			<b>2 - età 25/29</b>			<b>3- età 30/34</b>			<b>4 - età 35/39</b>		
nuovi	carico	<i>total</i> <i>e</i>	nuovi	carico	<i>totale</i>	nuovi	carico	<i>totale</i>	nuovi	carico	<i>totale</i>
93	114	207	141	393	534	127	583	710	88	517	605

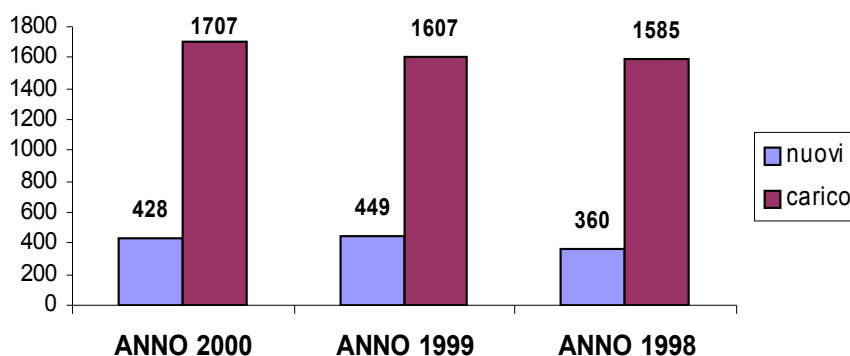
<b>ANNO 1998</b>											
<b>1 - età 20/24</b>			<b>2 - età 25/29</b>			<b>3- età 30/34</b>			<b>4 - età 35/39</b>		
nuovi	carico	<i>total</i> <i>e</i>	nuovi	carico	<i>totale</i>	nuovi	carico	<i>totale</i>	nuovi	carico	<i>totale</i>
72	128	200	107	405	512	120	622	742	61	430	491

Come si può osservare dalle tabelle, ed analizzare più efficacemente a partire dall'istogramma riportato di seguito, ogni anno si registrano, in media, 412 nuovi utenti Sert , con una variazione positiva tra il '98 e il 2000 di 68 utenti. Il dato relativo ai nuovi utenti, rapportato ai singoli Sert territoriali, mostra come, ogni anno, ogni singolo Sert di riferimento abbia, in media, 34 nuovi utenti.

Si può inoltre osservare quanto incidano i nuovi utenti rispetto al totale dell'utenza: nel '98 infatti i nuovi utenti risultano essere il 18,5% del totale dell'utenza Sert, nel '99 sono il 22% e nel 2000 il 20%, con una media di incidenza di circa il 20%/anno.

## Utenti Sert di Bologna città e provincia suddivisi

*in nuovi utenti ed utenti già in carico, nel triennio 1998-2000*



La tabella seguente mostra, in prima colonna, la percentuale dei nuovi utenti rispetto agli utenti in carico per ciascuno dei tre anni di riferimento, la seconda, al contrario, indica le “dimissioni” in percentuale, ovvero, rispetto all’anno precedente, quanti utenti escono dalla presa in carico del servizio Sert; l’ultima colonna, infine, mostra la variazione percentuale tra “entrate ed uscite”, ovvero mostra la reale variazione in positivo del totale degli utenti Sert di Bologna città e provincia.

Da questi dati emerge, quindi, che in media ogni anno si registra un aumento netto di utenza Sert pari al 4%, anche se tali elaborazioni dovrebbero essere validate da un confronto temporale maggiormente significativo.

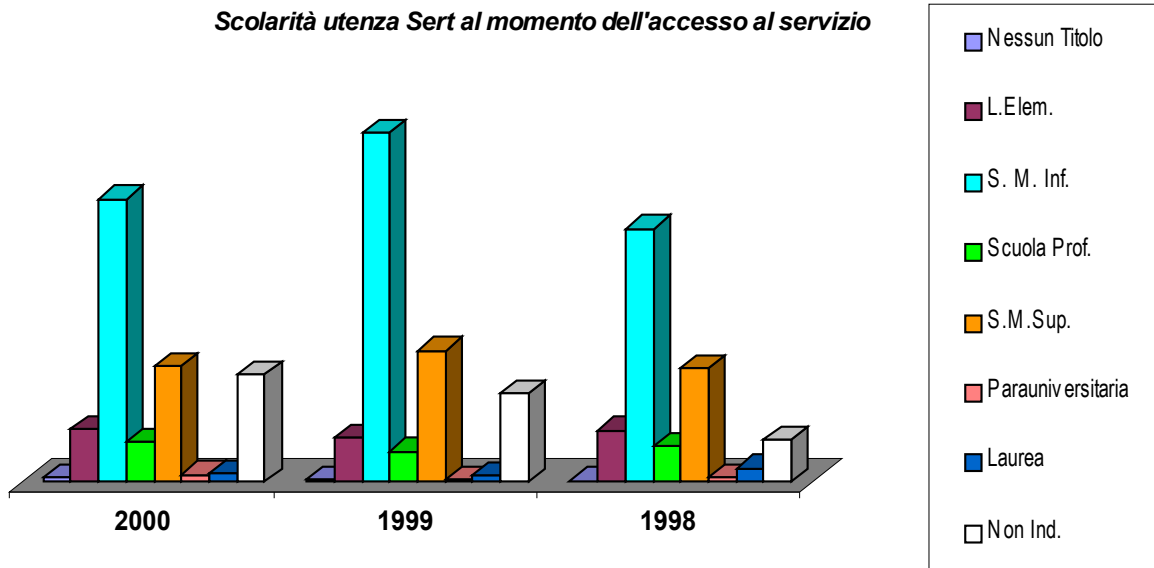
	entrate/carico	uscite/carico	variazione
<b>ANNO 2000</b>	25%	nd	nd
<b>ANNO 1999</b>	28%	22%	6%
<b>ANNO 1998</b>	23%	21%	2%

Si vogliono ora analizzare i dati relativi all’utenza Sert di Bologna città e provincia, nel triennio 98-2000, scomposti per titolo di studio posseduto al momento dell’accesso al servizio. Per tale motivo sono a disposizione della banca dati regionale solo i dati relativi ai nuovi accessi per ogni anno di riferimento; di conseguenza si rende possibile la visualizzazione grafica e non si reputa opportuno il commento del dato numerico, che potrebbe fuorviare l’analisi complessiva.

Il grafico sotto riportato illustra, per ogni anno di riferimento, la scolarità posseduta dagli utenti al momento dell’entrata al Sert .

Emergono, quali dati significativi: la netta prevalenza della licenza di Scuola Media Inferiore, ed, in secondo luogo, della licenza di Scuola Media Superiore. Non è comunque da trascurare la rilevanza dei titoli di studio di Licenza Elementare e di Scuola Professionale

**Scolarità utenza Sert al momento dell'accesso al servizio**

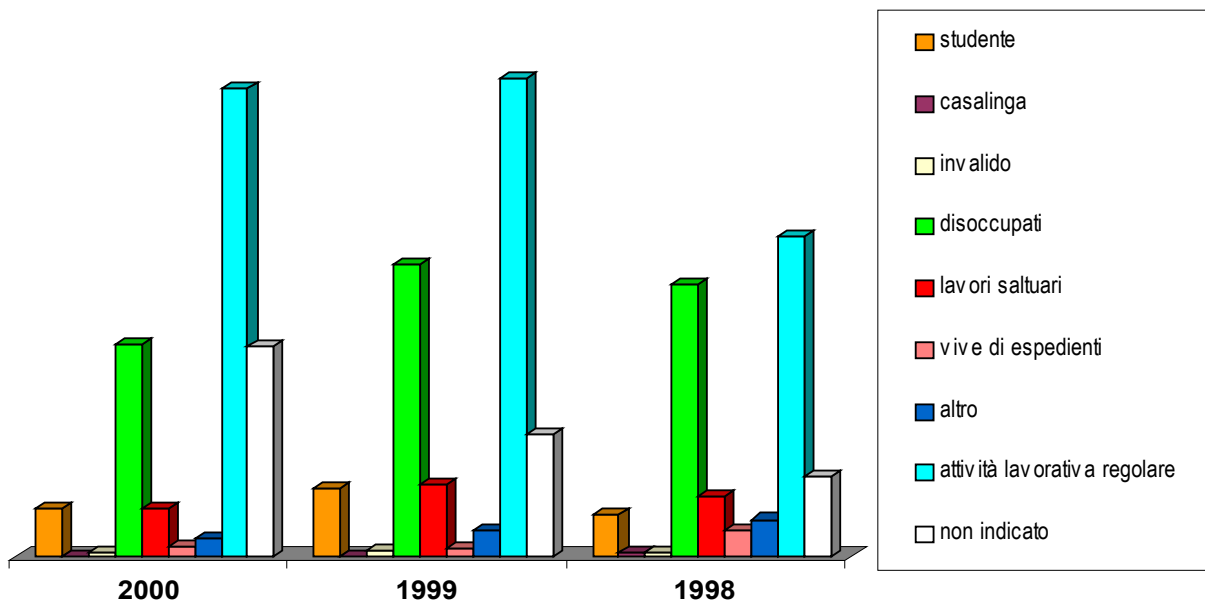


Infine, si vuole analizzare la situazione lavorativa degli utenti che accedono ai Sert di Bologna città e provincia nel triennio 1998-2000.

Anche in questo caso i dati si riferiscono al momento dell'accesso dell'utente al servizio; di conseguenza, come per la scolarità, si rende possibile la visualizzazione grafica e non si reputa opportuno il commento del dato numerico, che potrebbe fuorviare l'analisi complessiva.

Il grafico sotto riportato illustra, per ogni anno di riferimento, la situazione professionale degli utenti al momento dell'entrata al Ser.T.

**Situazione professionale utenti Sert**



Al momento dell'accesso al servizio, e per tutti gli anni di riferimento, prevalgono gli utenti che svolgono attività lavorativa regolare, seguiti, per rilevanza numerica, da utenti in stato di disoccupazione.

E' da segnalare, anche se con significatività inferiore rispetto alle due categorie lavorative appena commentate, la situazione di quegli utenti che svolgono attività lavorative saltuarie e di quelli che sono ancora all'interno di un percorso di studio/formazione (studenti).

## Capitolo 2

### Nota Metodologica

La ricerca che qui presentiamo è stata progettata con l'obiettivo generale di monitorare e valutare le attività di formazione implementate nella provincia di Bologna (anni 1998-2000) a favore di persone in particolari condizioni di svantaggio. Più in specifico si intendeva concentrare l'attenzione sulle iniziative di formazione per l'inserimento lavorativo rivolte a tossicodipendenti in fase riabilitativa in carico ai SerT e a pazienti psichiatrici in carico ai Dipartimenti di Igiene Mentale.

Il processo di valutazione della formazione è sempre un'azione complessa che riguarda molteplici aspetti. Alcuni di questi aspetti sono presi in considerazione dai singoli centri che gestiscono le iniziative formative (per es. l'acquisizione di competenze, la soddisfazione dei partecipanti). Altri aspetti implicano una prospettiva più ampia, che comprende i punti di vista dei diversi attori del processo, le risorse personali che la formazione consente di mobilitare nel corso del tempo e le opportunità del contesto in cui questi attori si muovono. Per questa ragione la conclusione di un corso di formazione non può essere concepita come la conclusione tout court di un processo che implica sempre un cambiamento ad uno o più livelli. La valutazione degli effetti che tale esperienza ha prodotto sui singoli soggetti e sul loro spazio di vita aumenta la probabilità che il processo di formazione assuma la forma di un circolo virtuoso.

Per questa ragione, l'obiettivo generale si declina in sotto-obiettivi più specifici:

- ⇒ definizione del quadro strutturale delle iniziative di formazione professionale rivolte a soggetti a rischio di esclusione nel territorio regionale, attraverso alcuni indicatori quantitativi (finanziamenti, numero dei corsi avviati, numero dei partecipanti coinvolti, numero delle ore di formazione svolte, costi, finalità).
- ⇒ In riferimento al contesto provinciale, definizione di una tipologia di attività formative attraverso il confronto delle modalità che hanno caratterizzato lo svolgimento dei progetti di formazione avviati
- ⇒ In riferimento allo stesso contesto, individuazione delle cosiddette "buone prassi" e delle criticità nei percorsi che gli utenti hanno sperimentato a partire dai Servizi, alla formazione, allo stage fino all'eventuale inserimento lavorativo.

E' chiaro quindi che il confronto fra le iniziative formative che consideriamo non può centrarsi esclusivamente sul risultato finale che hanno conseguito, ma anche sul processo che le ha caratterizzate e sugli obiettivi intermedi e paralleli che si sono potuti raggiungere.

Occorre premettere che lo svolgimento effettivo della ricerca non ha seguito in modo fedele il disegno programmato in sede di Comitato di consulenza tecnica. Difficoltà e ritardi nel reperimento dei documenti, nella comunicazione fra gli attori che prendono parte al processo in questione hanno ostacolato il pieno raggiungimento di alcuni obiettivi che avevamo individuato come rilevanti e hanno imposto la revisione in corso d'opera degli strumenti e dei criteri di selezione delle informazioni. Allo stesso tempo queste difficoltà costituiscono, esse stesse, informazioni sul processo che possono integrare l'interpretazione dei risultati che abbiamo raggiunto. Per questa ragione saranno discussi in modo approfondito insieme alla presentazione dei risultati.

Lo svolgimento dell'indagine ha visto l'adozione di un approccio "ad imbuto", che parte cioè dall'analisi del contesto più ampio per focalizzare via via sempre più in profondità il nucleo del problema che qui abbiamo considerato.

Il programma di ricerca può essere schematizzato in due fasi principali.



La prima fase è consistita in una serie di attività riconducibili alla ricerca di sfondo:

- ➔ raccolta del materiale documentale (ricerche sul tema dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate)
- ➔ individuazione dell'universo di riferimento ovvero degli utenti potenziali degli interventi formativi in quanto in carico ai Servizi sul territorio provinciale;
- ➔ mappatura regionale delle attività di formazione professionale
- ➔ mappatura provinciale delle stesse attività

La seconda fase è consistita in una indagine qualitativa nella forma dello studio di casi emblematici e tesa a ricostruire alcuni percorsi di formazione ed esperienze di stage e/o inserimento lavorativo, attraverso la presa in considerazione dei punti di vista degli attori che vi hanno preso parte, così come i tentativi di reciproco assestamento. Sono stati intervistati i responsabili dei progetti di formazione a favore del target di riferimento; alcuni operatori dei servizi in cui l'utente è in carico; alcuni referenti per le aziende in cui si è svolta l'esperienza di stage. Non è stato possibile, per difficoltà che verranno meglio specificate nel seguito del presente rapporto, intervistare gli utenti stessi in merito al vissuto di tale esperienza. Questa lacuna ci permette di risalire ad una ricostruzione parziale e indiretta delle esperienze effettuate.

## Metodi e strumenti

Nella prima fase della ricerca le informazioni sono state raccolte attraverso l'analisi documentale e di banche dati.

Nella seconda fase abbiamo privilegiato una metodologia qualitativa di rilevazione costituita dalla intervista semi-strutturata. Tale scelta è stata dettata innanzitutto dall'esigenza di cogliere in maniera approfondita il significato che gli attori del processo hanno attribuito all'esperienza. La valutazione è tesa anche a cogliere la realizzazione di valori alla cui adesione concorrono fattori soggettivi, per i quali non è sempre possibile individuare indicatori o indici formalizzati. Il modo in cui il processo di formazione si avvia, si sviluppa ed esercita i propri effetti è fortemente legato alle rappresentazioni che ogni partecipante si costruisce a proposito del proprio presente e del proprio futuro, delle proprie competenze e potenzialità, così come delle risorse che il suo ambiente gli offre, ma anche alla misura in cui queste rappresentazioni sono condivise dalle persone con cui ha i rapporti più significativi.

L'intervista semi-strutturata è una tecnica di rilevazione che, permettendo all'intervistato di esprimere la propria esperienza seguendo un ordine psicologico, consente di ricostruire questi quadri di riferimento simbolico.

Le griglie dell'intervista somministrata ai diversi attori del processo comprendevano alcune aree tematiche comuni che coincidono con le fasi del processo formativo:

- ▶ reclutamento: criteri e modalità di decisione
- ▶ aspettative iniziali rispetto all'esperienza di formazione
- ▶ difficoltà

- ▶ giudizio soggettivo sull'esperienza formativa
- ▶ giudizio soggettivo sull'esperienza di stage (dove prevista)
- ▶ valutazione delle modalità di raccordo fra i vari attori del processo
- ▶ percezione del cambiamento
- ▶ suggerimenti
- ▶ condizioni lavorative attuali dell'utente

Queste aree tematiche sono poi state declinate in riferimento alla specifica posizione degli intervistati.

## Descrizione partecipanti

Fra il mese di giugno 2001 e gennaio 2002 sono stati intervistati:

- ▶ 13 coordinatori dei corsi di formazione rivolti a persone in particolari condizioni di svantaggio o responsabili dei centri di formazione in cui si sono tenuti i corsi implementati dal 1997 al 2000 nella provincia di Bologna.
- ▶ 6 operatori SerT delle Ausl di Bologna città, Nord, Sud e Imola, referenti di 6 utenti (4 uomini e 2 donne di età variabile fra 31 e 46 anni) che hanno frequentato corsi di formazione con tirocinio aziendale.
- ▶ 8 operatori dei Dipartimenti di Salute Mentale delle Ausl di Bologna città, Nord, Sud e Imola referenti di 8 utenti (6 uomini e 2 donne di età variabile dai 20 ai 42 anni) che hanno frequentato corsi di formazione con tirocinio aziendale.
- ▶ 7 referenti di altrettante aziende che hanno accolto in stage partecipanti ai percorsi formativi individuati nella prima fase (in alcuni casi più di un partecipante ha svolto lo stage nella stessa azienda). Si tratta di 5 piccole imprese private e una cooperativa (numero addetti variabile da 4 a 70); 4 operano nel comparto dei servizi, una in quello alimentare e una in quello meccanico.

La trascrizione di tutte le interviste è stata sottoposta ad analisi del contenuto tematico attraverso una griglia di codifica che comprende 5 aree tematiche:

- ▶ i concetti chiave che disegnano la mappa cognitiva che gli attori del processo analizzato utilizzano per rappresentarsi il problema dell'inserimento lavorativo.
- ▶ I percorsi reali e le reti di comunicazione
  1. esperienze degli utenti
  2. punti di vista degli operatori dei servizi
  3. punti di vista delle aziende che hanno accolto gli utenti in stage
- ▶ rapporto fra esperienza lavorativa e riabilitazione
- ▶ obiettivi della riabilitazione
- ▶ suggerimenti emersi

Per ogni area tematica verranno illustrati e discussi nel presente rapporto i confronti fra i punti di vista dei partecipanti alla ricerca.



## Capitolo 3

### Bibliografia Ragionata

<b>G. Mancini / G.Sabbatini (a cura di)</b>	"Una metodologia per l'inserimento lavorativo delle persone ex tossicodipendenti, disabili e dei pazienti psichiatrici"	<b>Carocci</b>	1999	<b>T01</b>
<b>C.Lepri / E. Montobbio</b>	"Lavoro e fasce deboli. Strategie e metodi per l'inserimento lavorativo di persone con difficoltà cliniche o sociali"	<b>Franco Angeli</b>	2000	<b>T02</b>
<b>P.Zurla / A.Martelli</b>	"Il lavoro oltre il carcere"	<b>Franco Angeli</b>	1995	<b>T03</b>
<b>L.Pepa</b>	"La nostra Bastiglia . La sfida della formazione tra repressione e presa in carico della devianza"	<b>Gruppo Abele</b>	1992	<b>T04</b>
<b>G.Cerati</b>	"La fantasia al lavoro. Esperienze cliniche e riabilitative con pazienti psicotici"	<b>Bollati Boringhieri</b>	1993	<b>T05</b>
<b>G. Mancini / G. Sabbatini</b>	"Riabilitazione-Lavoro."	<b>Carocci</b>	1999	<b>T06</b>
<b>G. Corsini / F. Perrini</b>	"Orizzonti possibili"	<b>Franco Angeli</b>	1999	<b>T07</b>
<b>G. Marocchi</b>	"Integrazione lavorativa, impresa sociale, sviluppo locale"	<b>Franco Angeli</b>	1999	<b>T08</b>
<b>C. Calkins / H. Walker</b>	"L'adattamento all'ambiente di lavoro nei soggetti deboli. Interventi psicoeducativi di supporto"	<b>Erikson studi Trento</b>	2001	<b>T09</b>
<b>F. Mattioni / D.Tranquilli</b>	"Da svantaggiati a imprenditori; risorse umane, mercato e sviluppo delle cooperative sociali di tipo b"	<b>D'Anselmi</b>	1998	<b>T10</b>
<b>Isfol-Struttura di valutaz. Fondo Sociale Europeo</b>	"Formazione e lavoro. Effetti del Fondo Sociale Europeo sull'occupabilità in Italia"	<b>Franco Angeli</b>	2001	<b>T.11</b>
<b>G. Pinto</b>	"Linee d'ombra – l'avventura del crescere"	<b>Coop. Soc. "Il Cantiere" (BG)</b>	2000	<b>T.12</b>

## **Sezione A: i Volumi**

### **TITOLO: Una metodologia per l'inserimento lavorativo delle persone ex tossicodipendenti, disabili e dei pazienti psichiatrici**

**Autori o Curatori:** Giovanni Mancini e Giuseppe Sabbatini

**Contributi:** Rita Cecchetti, Catuscia Barbetti, Luca Pazzi, Cristina Sabbatici, Gigliola Paolucci Ragni, Enrico Montobbio, Patrizia Lorenzetti, Giovanni Mancini, Daniela Quaglia, Emilia Palomba, Vito Quarato, Dario D'Ingecco, Rita Comodi, Bruno Palazzotti, Marina Sereni

**Casa Editrice:** Carocci

**Anno di Pubblicazione:** 1999

**Tipologia:** saggio specialistico

**Presentazione del volume:**

Il progetto SIL (Servizio per l'integrazione lavorativa) è un servizio specialistico che opera perché soggetti "contrattualmente deboli" (disabili, pazienti psichiatrici, ex tossicodipendenti) possano raggiungere attraverso un insieme di operazioni di supporto e mediazione, un ruolo lavorativo in un contesto produttivo di mercato. Presuppone la presenza sul territorio di operatori specializzati (educatori, assistente sociale, medico psichiatra, psicologo) ed è dotato di strumenti di addestramento e di mediazione: tirocinio formazione in situazione, borse lavoro, inserimento lavorativo socio-assistenziale. Il SIL opera infine attraverso linee metodologiche precise, visibili e condivise all'interno dei servizi che interagiscono nel percorso di integrazione lavorativa (Servizio sociale, Dipartimento salute mentale, servizio riabilitazione, servizio per la tossicodipendenza).

Questo volume, scritto a più mani, vuol rappresentare un momento di riflessione e di scambio con i SIL che nel nostro Paese svolgono già da diverso tempo, un ruolo significativo in questo settore. L'idea di mettere per iscritto queste riflessioni è nata dopo che è stato realizzato un convegno a Gubbio, organizzato dalla USL n.1, dalla Regione Umbria, Assessorato alle Politiche Sociali, dai Comuni di Gubbio, Città di Castello, Umbertine, San Giustino, Fossato di Vico, Montone e dalla Cooperativa ASAD.

Oltre alla parte teorica sui temi dell'identità, del ruolo, dell'organizzazione, della normativa nazionale sia in materia di formazione professionale che di tutela alla persona, della collaborazione e della messa in rete dei servizi, il volume propone in appendice alcuni strumenti metodologici tra cui il Test di Valutazione dell'Inserimento Lavorativo (TVIL) redatto dagli stessi curatori.

## **TITOLO: Lavoro e fasce deboli. Strategie e metodi per l'inserimento lavorativo di persone con difficoltà cliniche o sociali**

**Autori o Curatori:** Lepri Carlo, Montobbio Enrico

**Contributi:**

**Casa Editrice:** Franco Angeli Milano

**Anno di Pubblicazione:** 2000

**Tipologia:** Saggio specialistico con esempi concreti

**Presentazione del volume:**

Come si fa, realmente, l'inserimento lavorativo di un portatore di handicap o comunque di una persona con ridotte capacità lavorative?

Finalmente, dopo tanti contributi di tipo teorico sui diritti dei cittadini deboli e sui principi generali, un volume pratico (chiaro ed efficace) sulla prassi dell'integrazione lavorativa.

Gli operatori sociali, ma anche gli amministratori pubblici o quanti operano in istituzioni per persone disabili o, perché no, gli imprenditori, hanno a disposizione un manuale esaustivo per rendere più efficaci o per avviare iniziative di integrazione professionale.

La collaborazione con il mondo del lavoro su progetti di addestramento/inserimento comporta che l'operatore:

- ▶ sappia avvicinare le persone disabili in termini di progetto di vita e di assegnazione di ruolo sociale attivo;
- ▶ sia (o diventi) capace di operare all'interno di un Gruppo tecnico, cogliendone i significati psicologici e soprattutto operativi e progettuali, e divenendo, per il tramite del Gruppo, operatore di cambiamento;
- ▶ si rapporti al sistema produttivo "alla pari", comprendendo i problemi reali dell'Azienda, ma anche individuandone le resistenze e i filtri ed attrezzandosi per superarli;
- ▶ disponga o sappia mettere a punto progetti di "mediazione" che prevedano un impatto "soft" del disabile con l'impresa ma anche della impresa col disabile;
- ▶ sappia muoversi con sicurezza all'interno delle disposizioni legislative e delle norme che regolano il settore collaborando con enti, uffici ed organizzazioni pubbliche e private (INAIL, UPLMO, Ispettorato del lavoro, Agenzie per l'impiego, ecc.).

Tutti questi aspetti sono affrontati dal volume in termini concettuali ma soprattutto pratici, attraverso esemplificazioni, diagrammi, prospetti e schemi, riferimenti legislativi ed infine utili consigli pratici, con il risultato di mettere a disposizione degli addetti ai lavori (e degli interessati) un'opera completa per affrontare un'attività professionale connotata sicuramente dalla complessità e dall'esigenza di specializzazione.

## **TITOLO: Il lavoro oltre il carcere**

**Autori o Curatori:** Alessandro Martelli e Paolo Zurla

**Contributi:** Raffaella Campetti, Maria Grazia Ciarlatani, Pauline Conroy, Anna Del Mugnaio, Maria Grazia Giannichedda, Rosita Luana Grillo, Andrea Lassandari, Nadia Mantovani, Alessandro Martelli, Michele Morandini, Giovanni Moro, Massimo Pavarini, Maria Assunta Serenari, Alberto Squarzina, Giovanni Valentinotti, Paolo Zurla

**Casa Editrice:** Franco Angeli

**Anno di Pubblicazione:** 1995

**Tipologia:** saggio specialistico con dati di ricerca

### **Presentazione del volume**

Un'acquisizione che sembra emergere dalla oramai consistente letteratura specifica sugli interventi riabilitativi rivolti a detenuti ed ex-detenuti è quella che identifica nel lavoro una delle misure più efficaci per reinserire tali fasce deboli all'interno del tessuto sociale. Anche il tradizionale lavoro in carcere, molto spesso caratterizzato da bassa qualità e professionalità, si dimostra un primo valido antidoto al frequente fenomeno della recidività.

Il volume contiene una serie di interventi offerti nell'ambito del convegno «Oltre il carcere: strategie di intervento e possibili scenari», promosso nel giugno 1994 dall'Assessorato alle politiche sociali e all'immigrazione del Comune di Bologna, a conclusione del Programma europeo di lotta all'esclusione e di promozione della solidarietà denominato «Povertà 3». I contributi qui presentati, a valenza teorica ed empirica, tematizzano alcune delle esperienze dimostrate più efficaci per sostenere e promuovere la transizione al lavoro e alla vita libera di detenuti ed ex-detenuti.

Nella *prima parte*, l'analisi della specifica iniziativa è affiancata da riflessioni ed approfondimenti volti a cogliere i diversi livelli ed il contesto generale del fenomeno carcerario.

La *seconda parte* del volume è dedicata all'analisi di alcuni casi concreti in cui i soggetti destinatari dell'intervento riabilitativo sono riusciti a dar vita a nuove opportunità occupazionali. A questo proposito, è presentata l'esperienza di una cooperativa operante nel bolognese che ha conquistato una certa competitività sul mercato e il caso di un'iniziativa editoriale promossa e condotta da detenuti ed ex-detenuti per diffondere ed approfondire le problematiche relative al mondo del carcere ed ai soggetti che lo popolano.



## **TITOLO: La nostra Bastiglia. La sfida della formazione tra repressione e presa in carico della devianza.**

**Autori o Curatori:** Luciana Pepa

**Contributi:** Massimo Pavarini, Luciana Pepa, Maria Rosaria Drago, Matilde Callari Galli, Gualtiero Harrison, Giuseppe Moscono, Anna Castellucci, Maurizio Mazzari, Veronica Cavicchioni

**Casa Editrice:** Gruppo Abele

**Anno di Pubblicazione:** 1992

**Tipologia:** saggio specialistico

### **Presentazione del volume**

Il volume riferisce un'esperienza di formazione triennale per operatori sociali del Ministero della giustizia e degli enti locali che prestano la propria attività su progetti di recupero del sociale dei detenuti ristretti nelle carceri della Regione Emilia-Romagna. La sede della sperimentazione è stato l'Istituto regionale per l'apprendimento (IRPA) della Regione Emilia Romagna che ha compiti di formazione sulle competenze formative degli enti locali. La sperimentazione formativa ha coinvolto all'incirca 60 operatori provenienti dalle carceri (educatori e personale direttivo della custodia), dagli uffici di servizio sociale adulti, dai comuni sedi di carcere, dalle province e dalle cooperative convenzionate in materia.

La sperimentazione si è sviluppata dopo il decollo della legge Gozzini del 1986, e cioè durante quell'arco di tempo in cui l'utopia di liberarsi della necessità del carcere sembrava realistica in quanto superava molti limiti legali nella concessione di modalità in tutto o in parte alternative alla sola pena detentiva. Eppure il carcere ancora sopravviveva, sia pure solo simbolicamente, come l'istanza ultima per il mantenimento della realtà sociale. Appunto come una Bastiglia che può, deve essere espugnata.

Il punto di forza su cui si voleva fare leva era indicato dallo stesso sistema penale-penitenziario: la pretesa punitiva poteva negoziarsi con un'offerta di presa in carico, per cui era necessario operare per sviluppare, potenziare e coordinare le offerte del sociale per poi scambiarle con l'istituzione-carcere. La stagione riformatrice ha avuto durata breve, finché il pendolo della politica criminale non ha rilanciato l'ipotesi che il carcere potesse essere lo strumento principale del controllo e della difesa sociale.

Da allora, già da alcuni anni si è tornato a parlare di decarcerizzazione e di reinserimento sociale e, anche in questo senso, la sperimentazione qui narrata può rappresentare una proposta percorribile e realistica di riflessione e di azione.

## **TITOLO: La fantasia al lavoro. Esperienze cliniche e riabilitative con pazienti psicotici**

**Autori o Curatori:** Giorgio Cerati

**Contributi:** Ambrogio Bertoglio, Giorgio Cerati, Giovanni Ciniselli, Adelaide Ferrario, Giuseppe Giunta, Piera Macinini, Simone Manzoni, Ottavio Mariani, Simonetta Martini, Barbara Pinciara, Edoardo Razzini, Luigi Ribosio, Pietro Rossi, Giuseppe Tissi

**Casa Editrice:** Bollati Boringhieri

**Anno di Pubblicazione:** 1993

**Tipologia:** saggio specialistico

### **Presentazione del volume**

I contributi di cui si compone il testo sono il risultato di discussioni avvenute tra operatori direttamente impegnati in campo psichiatrico in riferimento ad uno dei problemi clinici più frequentemente osservati, che è quello del rapporto tra stato psicotico ed attività lavorativa. Il rapporto tra lo psicotico e il lavoro non è riconducibile ai parametri ai quali usualmente facciamo riferimento, ma presenta aspetti che devono essere indagati ed individuati. Quelli che maggiormente interessano gli autori riguardano, in particolare, le seguenti riflessioni:

- ⇒ il lavoro può assumere per il paziente e per i genitori significati diversi e spesso del tutto contrastanti;
- ⇒ in certi casi di psicosi il lavoro acquista il significato particolare di «compito impossibile»;
- ⇒ la ricerca di lavoro può essere utilizzata dall'operatore per evidenziare quali tipi di attività il paziente psicotico propone di fare e può accettare. Non si può quindi prescindere dall'onnipotenza del paziente e qualsivoglia lavoro da lui percepito come riduttivo verrà da lui rifiutato.

Esiste infatti un gruppo di psicotici che considera qualsiasi forma di lavoro che venga loro proposta come non adatta e sono convincenti che spesso si scontrano con quelli degli operatori psichiatrici ogniqualvolta essi non considerano i bisogni dello psicotico ma li presuppongono invece di cercare spiegazione dei suoi comportamenti. Il desiderio di lavorare non può essere presupposto ma deve invece essere dimostrato altrimenti i programmi riabilitativi sono destinati a fallire. Nel volume questi ed altri aspetti vengono affrontati in modo da offrire un quadro d'insieme che consenta di trovare nuove ed originali soluzioni nell'ambito delle metodologie e delle tecniche impiegate nella rieducazione e riabilitazione dei pazienti psicotici.

## **TITOLO: Riabilitazione e lavoro**

**Autori o Curatori:** Giovanni MANCINI, Giuseppe SABBATINI

**Casa Editrice:** Carocci

**Anno di Pubblicazione:** 1999

**Tipologia:** saggio specialistico

### **Presentazione del volume**

L'inserimento lavorativo rappresenta un momento nodale della crescita psicologica e sociale della persona svantaggiata, ex tossicodipendente, disabile o paziente psichiatrico che sia. La complessità del tema presuppone che gli operatori, a vari livelli impegnati nel campo della terapia, riabilitazione e sostegno, sappiano esprimere una forte capacità di lavorare in rete e, nel contempo, abbiano conoscenze acquisite e competenze specifiche.

Questo testo intende offrire a quanti si occupano di riabilitazione mediante l'inserimento lavorativo un insieme di conoscenze utili alla progettazione ed allo sviluppo di interventi mirati.

Il libro raccoglie il contributo di alcuni professionisti che operano in modo specifico nell'ambito dell'intervento lavorativo o che si dedicano alla programmazione di servizi nel suo contesto.

Dalla lettura dei vari capitoli del volume emerge un diverso approccio culturale al problema ed una metodologia stimolante e facilmente accessibile, sia per quei lettori che per la prima volta "pensano" all'inserimento lavorativo, sia per quanti già vi operano attivamente da tempo.

## **TITOLO: Orizzonti possibili.**

**Percorsi di formazione mirata, inserimento lavorativo e integrazione sociale di persone con disabilità intellettiva in Lombardia.**

**Autori o Curatori:** Corsini Giuseppe, Perrini Filippo

**Contributi:**

**Casa Editrice:** Franco Angeli

**Anno di Pubblicazione:** 1999

**Tipologia:** raccolta di progetti con dati di ricerca

### **Presentazione del volume:**

Il progetto Horizon "Labor-Lombardia", promosso dall'Irecoop Lombardia e della Confcooperative di Brescia, tra il 1996 e il 1998 ha messo in rete realtà significative pubbliche e private, sociali e produttive, con l'obiettivo di favorire l'accesso sul mercato del lavoro di persone con disabilità intellettiva.

In questo libro sono raccolte le esperienze progettuali innovative e le riflessioni su di esse, direttamente riportate dai protagonisti. Dopo un'ampia disamina d'insieme del progetto, vengono illustrati alcuni percorsi formativi che hanno coinvolto le persone disabili a livello di gruppo, le sperimentazioni mirate all'inserimento lavorativo, un esperimento di programmazione territoriale denominato "Sportello Lumezzane", gli interventi per l'integrazione sociale.

Le strategie sviluppate e le modalità d'intervento attuate si sono rivolte principalmente verso chi, non già per obbligo, ma per scelta, si è reso disponibile a scommettere sulla possibilità, per le persone disabili, di aprirsi ad orizzonti nuovi, in grado di influire positivamente nella costruzione e valorizzazione della loro identità personale.

Un "filo rosso" collega gran parte dei contributi pubblicati in questo libro, costituendo il segno di riconoscimento del progetto: operare sui soggetti e sull'ambiente di riferimento per aprire nuove possibilità alle persone svantaggiate, in modo che siano realmente accolte in un contesto lavorativo. E questo è possibile, gli scritti qui riportati lo dimostrano, a condizione di costruire un'alleanza fra tutti gli attori dei processi di integrazione lavorativa, senza esclusioni e preconcetti.

## **TITOLO: Integrazione lavorativa, impresa sociale, sviluppo locale.**

### **L'inserimento lavorativo in cooperative sociali di lavoratori svantaggiati come fattore di crescita dell'economia locale**

**Autori o Curatori:** Marocchi Gianfranco

**Contributi:**

**Casa Editrice:** Franco Angeli

**Anno di Pubblicazione:** 1999

**Tipologia:** presentazione di esperienze con dati di valutazione

#### **Presentazione del volume**

Dal 1992 l'Agenzia del Lavoro di Trento ha sostenuto l'inserimento lavorativo di 123 persone svantaggiate - portatori di handicap, tossicodipendenti, persone con disagio mentale - nelle cooperative sociali del territorio; oggi 66 di loro hanno conseguito grazie a questo intervento un lavoro stabile.

L'indagine qui presentata non si occupa dell'indubbio significato sociale di questo progetto, ma si sofferma sulla valutazione dei costi e dei benefici economici connessi, sia diretti che indiretti, sia immediati che futuri, con risultati di sicuro interesse.

L'Agenzia del Lavoro di Trento ha compiuto un investimento considerevole - circa 40 milioni per ogni inserimento - al fine di sostenere lo sviluppo delle imprese sociali che inseriscono persone svantaggiate; l'indagine evidenzia come questa spesa, pur molto alta rispetto a quella sostenuta dalla maggior parte degli Enti locali, è in pochi anni ampiamente ripagata dagli introiti fiscali e dalle cessate spese socio-assistenziali connesse al reperimento del lavoro da parte di una quota delle persone inserite.

L'analisi presentata si caratterizza inoltre per la sperimentazione di una metodologia innovativa, che propone per la prima volta una valutazione economica di un progetto di sostegno all'inserimento lavorativo basata su dati empirici e sulla valutazione di un considerevole numero di casi. Sono inoltre fornite, a vantaggio del dibattito sul tema, numerose "analisi di sensibilità" che mostrano come la convenienza economica dell'inserimento lavorativo, esca confermata anche variando i principali parametri dell'analisi.

Infine, il testo offre spunti per i operatori e i responsabili delle politiche sociali, in particolare evidenziando gli "effetti alone" connessi ad un intervento di sostegno alle imprese sociali: queste infatti, grazie alla loro capacità di sviluppo, sono in grado di generare benefici aggiuntivi rispetto a quelli

direttamente connessi con l'intervento pubblico di sostegno.

## **TITOLO: L'adattamento all'ambiente di lavoro nei soggetti deboli. Interventi psicoeducativi di supporto.**

**Autori o Curatori:** Carl Calkins e Hill Walker.

**Contributi:** Shawn Boles, Daniel Crimmins, Cheryl Gibson, Peter Griggs, William Kiernan, Richard Parker, Robert Schalock.

**Casa editrice:** Erikson studi Trento.

**Anno di pubblicazione:** 1996

**Tipologia:** saggio psicoeducativo con numerose schede di rilevazione e protocolli di decisione fotocopiabili per uso operativo.

### **Presentazione del volume**

Il volume presenta un articolato programma per determinare - con l'ausilio di una serie di strumenti di rilevazione - il grado di congruenza del lavoratore rispetto all'ambiente di lavoro, per accertare la natura e il grado di disadattamento che si determina, nonché per decidere il tipo di intervento educativo più utile rispetto agli obiettivi.

Gli obiettivi che il testo si prefigge in modo esplicito sono:

- ▶ far comprendere agli operatori l'importanza delle abilità sociali e della competenza interpersonale nella vita quotidiana delle persone con difficoltà;
- ▶ fornire strumenti per la scelta e la valutazione dei luoghi di lavoro;
- ▶ facilitare la "congruenza" tra le caratteristiche comportamentali e relazionali del lavoratore e le richieste corrispondenti del luogo di lavoro; il testo considera il concetto di *congruenza persona-ambiente* una caratteristica centrale di qualunque programma che intenda cercare di affrontare adeguatamente i complessi bisogni dei soggetti deboli rispetto all'adattamento;
- ▶ fornire i mezzi affinché un programma o un servizio di inserimento lavorativo possa valutare la propria capacità di sviluppare e gestire programmi che contribuiscono all'adattamento globale di persone con ritardo mentale o altre difficoltà;
- ▶ servire da strumento per valutare, sostenere e migliorare l'adattamento comportamentale e relazionale dei lavoratori all'interno del loro ambiente di lavoro.

Nel libro è illustrata una metodologia di lavoro, oltre a riportare alcuni materiali operativi per la programmazione degli interventi psicoeducativi di supporto all'adattamento al lavoro di soggetti deboli. Tutto ciò è fatto in modo chiaro, pragmatico e offrendo al termine di ogni capitolo un'ampia bibliografia per l'eventuale approfondimento dei temi trattati.

## **TITOLO: Da svantaggiati a imprenditori; risorse umane, mercato e sviluppo delle cooperative sociali di “tipo B” in Italia.**

**Autori o Curatori:** Fulvio Mattioni e Domenico Tranquilli.

**Contributi:** Laura Sguassero, Valerio Libralato, Gianluca Masotti e Paula Di Pauli (ricercatori dell'IRES/Friuli Venezia Giulia).

**Casa editrice:** D'Anselmi

**Anno di pubblicazione:** 1998

**Tipologia:** Manuale teorico normativo sulla situazione attuale delle cooperative sociali di tipo “B” con allegati esplicativi della legislazione di settore.

### **Presentazione del volume:**

In questo testo sono esposti e commentati i dati ottenuti da un'indagine svolta dall'IRES/Friuli Venezia Giulia, su tutto il territorio nazionale, relativa alla situazione attuale delle cooperative sociali di tipo “B”, cioè quelle che si occupano dell'inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio sociale. Il testo ne definisce la missione aziendale e la dimensione settoriale.

Un primo capitolo è dedicato alla metodologia del lavoro seguita nell'eseguire l'indagine. In esso vengono anche esposte le finalità dell'indagine stessa:

- ▶ ricostruire le modalità di nascita e di sviluppo delle cooperative sociali di tipo “B”;
- ▶ cogliere le specializzazioni produttive delle cooperative “B” e le loro trasformazioni;
- ▶ individuare come l'impresa giunge alla formazione del suo fatturato;
- ▶ capire il tipo di equilibrio che l'impresa ha con il mondo esterno con particolare riferimento a prezzi e concorrenza;
- ▶ individuare il mix occupazionale della cooperativa ed il gruppo di soggetti svantaggiati a cui si rivolge con gli inserimenti lavorativi;
- ▶ chiarire il ruolo giocato dall'operatore pubblico nei confronti della cooperazione sociale;
- ▶ capire l'adeguatezza dei servizi a favore delle cooperative sociali;
- ▶ definire una politica a favore delle cooperative sociali di tipo “B”.

Sulla base dell'elaborazione dei dati emersi dall'indagine nel volume sono affrontati i seguenti punti:

- ▶ origine e formazione dell'imprenditoria sociale di tipo “B”;
- ▶ crescita economica e valorizzazione delle risorse umane;
- ▶ le esigenze di sviluppo a medio termine;
- ▶ consistenza del settore e prospettive di crescita nel periodo 1996/2000.

Il volume è destinato:

- ▶ agli imprenditori sociali per rafforzare l'identità collettiva;
- ▶ all'operatore pubblico interessato ad innovare profondamente il sistema del Welfare State;
- ▶ agli enti finanziatori delle imprese operanti nel terzo settore;
- ▶ alle organizzazioni e ai singoli cittadini che desiderano conoscere le opportunità di inserimento lavorativo e sociale.

Il testo è completato da due allegati. Il primo riguarda la legislazione di settore e presenta le

sperimentazioni regionali in applicazione delle leggi nazionali. Il secondo allegato è relativo alla promozione del settore e delle imprese. Esso presenta esempi di accordi, contratti e convenzioni tra comuni e cooperative, Aziende Sanitarie, associazioni di settore.

## **TITOLO: Formazione e lavoro. Effetti del Fondo sociale europeo sull'occupabilità in Italia.**

**Autori o Curatori:** Isfol (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori), Struttura di valutazione del Fondo sociale europeo.

**Casa editrice:** Franco Angeli

**Anno di pubblicazione:** 2001

**Tipologia:** manuale con riflessioni sul rapporto formazione/occupazione.

### **Presentazione del volume**

L'integrazione dei mercati e la creazione di spazi comuni di scambio favoriscono la divisione internazionale del lavoro. Tali tendenze rendono plausibile uno scenario che comprende la scelta fra due possibilità: subire la concorrenza di paesi di nuova industrializzazione a basso costo del lavoro, oppure fronteggiare quella delle aree tecnologicamente più avanzate.

Attraverso il Fondo sociale europeo, l'Unione europea promuove il potenziamento del capitale umano per incrementare la competitività dei paesi membri sul versante dell'innovazione tecnico-organizzativa. Nel frattempo, persegue obiettivi di equità sociale in termini di accessibilità della formazione alle fasce più deboli sul mercato del lavoro per aumentarne l'occupabilità.

Questo lavoro analizza gli effetti prodotti dagli interventi cofinanziati dal Fondo sociale europeo e fornisce elementi di risposta a tre domande di natura valutativa:

- ▶ Il sistema di formazione professionale regionale è stato modificato dall'introduzione massiccia di finanziamenti comunitari verso la costruzione di un'offerta formativa diversificata per più tipologie di utenza?
- ▶ I soggetti interessati dalle politiche formative a finanziamento pubblico sono davvero la popolazione potenziale in condizioni di maggior vulnerabilità sul mercato del lavoro?
- ▶ Gli individui che hanno partecipato ad un'azione formativa hanno una maggiore probabilità di essere occupati rispetto a chi non vi ha partecipato? E, quindi, quale sarebbe stato l'effetto della partecipazione ai corsi sulla probabilità di trovare lavoro degli individui che non vi hanno partecipato?

Il tentativo di fornire una definizione operativa della qualità della formazione declinandola in efficacia, ossia capacità di incrementare l'occupabilità, coerenza tra domanda di lavoro e offerta di formazione e accessibilità alla formazione dei gruppi più deboli sul mercato del lavoro è uno dei contributi originali di questo lavoro.

**TITOLO: Linee d'ombra - l'avventura del crescere. Idee e strumenti per l'orientamento e la formazione al lavoro. Progetto Stella - Costruzione di un sistema di alternanza scuola-lavoro.**

**Autori:** Giuseppe Pinto.

**Casa editrice:** Cooperativa Sociale "Il Cantiere" - Bergamo

**Anno pubblicazione:** 2000

**Tipologia:** saggio descrittivo esperienza ambito sociale.

**Presentazione del volume:**

Il volume presenta la descrizione del Progetto - sperimentale - Stella nelle fasi di nascita, svolgimento e attuazione. I soggetti che hanno contribuito alla progettazione e realizzazione del progetto sono:

Cooperativa sociale Il Cantiere, Fondo Sociale Europeo, Ministero del Lavoro e CNCA.

L'intento dell'autore è quello di offrire un ripensamento e una rivisitazione dei temi di cui si è occupato il progetto -durato due anni-, dell'orientamento e della formazione al lavoro.

Il testo è diviso in due parti:

▶ *Il Progetto Stella.*

- .le premesse (perché il lavoro, perché la formazione, l'ipotesi di ricerca, la struttura del progetto);
- .la formazione (cercando di ricucire, organizzazione del percorso, i contenuti della formazione);
- .la progettazione (i significati della progettazione, alla ricerca dei bisogni formativi, alla ricerca della specificità formativa, la stesura delle bozze progettuali, le resistenze nella progettazione);
- .la sperimentazione (lavoro, la scuola, dieci "verbi" per l'alternanza formazione-lavoro);
- .la valutazione (gli strumenti utilizzati, i risultati);
- .la transnazionalità

▶ *Un modello per l'orientamento.*

- .Verso una cornice (prologo partigiano, fedi a confronto, perturbazioni all'orizzonte, e all'orizzonte l'individuo, dentro una rete di relazioni, orientamento e crescita, caratteristiche costitutive dell'orientamento);
- .la proposta orientativa (i contenuti, il metodo, i percorsi).





AUTORI	TITOLO ARTICOLO	RIVISTA	EDITORE	ANNO	NUMERO	PAGINE	SCHEDA
Gaia/Petrasanta/Zuccolin Clinica Psych. Univ. Catania	"Residenzialità pubblica e privata nella regione Piemonte"	Formazione Psichiatrica	Clin. Psichiatrica Univer. Catania	1998	lug-dic.3/4	279-283	R.1
G. Scaccia / I. Vitrano Clinica Psych. Univ. Catania	"La riabilitazione psicosociale come strategia sul territorio: esperienza riabilitativa nelle C.T.A. dell' U.S.L. di Palermo"	Formazione Psichiatrica	Clin. Psichiatrica Univer. Catania	1998	lug-dic. 3/4	285-289	R.2
M.G. Caruso-Univ. Catania	"Capacità creativa e soddisfazione in ambito lavorativo"	Formazione Psichiatrica	Clin. Psichiatrica Univer. Catania	1998	lug-dic.3/4	11-22	R.4
A. Barracco / R. Chionna / M. Di Sacco / Q. Quisi	"Attività espressive, riabilitazione e socializzazione in un progetto integrato di intervento psicosociale sul territorio dell'Azienda USSL 3 (Busto Arsizio)"	Psichiatria Oggi	Fond."P. Varenna" Milano	1997	nov.2	59-61	R.5
P.M.Martellucci/R.Euticchio	"La formazione alla valutazione della qualità all'interno di servizi per la tossicodipendenza"	Personalità / Dipendenze	Mucchi	2000	sett.6-fas.2	17-33	R.7
C.Casati/R.Corsa/F.Rossi	"Progettualità nella riabilitazione delle psicosi croniche - una sfida pensabile"	N.P.S. (Neurologia - Psichiatria Scienze Umane)	Fondazione "Centro Praxis"	1997	lug-ag.4	535-547	R.8
D. Pellizzola / D. Fabbri	"Medicina di Comunità a Copparo (Fe)"	Autonomie Locali e Servizi Sociali	Il Mulino	2000	gen-apr.1	43-49	R.10
E. Caprara/R. Festi/G. Sarti	"L'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati attraverso l'impresa di transizione"	Autonomie Locali e Servizi Sociali	Il Mulino	2000	gen./apr.1	99-102	R.11
Di Maggio R./Scordino M.L./ De Masi A./ Virzi A.	"Riflessione sulla riabilitazione psichiatrica all'interno dell'ambiente di lavoro"	Formazione Psichiatrica	Clin. Psichiatrica Univ. Catania	1997	apr-giu.2	559-562	R.13

AUTORI	TITOLO ARTICOLO	RIVISTA	EDITORE	ANNO	NUMERO	PAGINE	SCHEDA
C. Lion collaborat. Isfol	"Qualifica versus competenza: riflessioni su una transizione in atto"	Osservatorio ISFOL	ISFOL	1995	sett-ott.5	61-67	R.16
R.De Vincenzi (collab. Isfol)	"Dalla sperimentazione alla messa a regime di una metodologia operativa di programmazione regionale del Piano formativo annuale"	Osservatorio ISFOL	ISFOL	1996	gen-apr.1/2	82-93	R.17
O. Fornara (Collaborat.Isfol)	"Comparazione europea dei dispositivi d'inserimento professionale dei giovani"	Osservatorio ISFOL	ISFOL	1996	gen-apr.1/2	132-144	R.19
C. Lion (Collabor. Isfol)	"Elementi per la valutazione ex-post delle attività di formazione cofinanziate dal FSE"	Osservatorio ISFOL	ISFOL	1996	gen-apr.1/2	187-227	R.21
A. De Lellis / A. De Sanctis/R. De Vincenzi	"Orientamenti metodologici e strumenti di rilevazione del placement"	Osservatorio ISFOL	ISFOL	1997	mag-giu.3	09-39	R.25
A.Bulgarelli/ A. Delle Piane/ O. Fornara/ V. Menegatti/ L.Palomba/ P. Poupon/ S. Volpi (Coll.e ricerc. Isfol)	"L'integrazione fra sistemi di formazione e istruzione nel primo triennio di gestione del Fondo Sociale Europeo. 1° progress di valutazione"	Osservatorio ISFOL	ISFOL	1997	sett-ott.5	70-124	R.27
V.Delle Piane/O. Fornara/L. Paolomba/S. Volpi	"La costruzione di un sistema integrato tra formazione e le altre politiche del lavoro"	Osservatorio ISFOL	ISFOL	1999	genn-apr.1/2	72-117	R.30
C. Lion (Ricerca. Isfol)	"Ostacoli e prospettive di sviluppo della formazione continua"	Scuola Democratica	Le Monnier	1998	lug-dic-3/4	208-219	R.33
P.E. Dimairo/R. Menozzi	"Gli inserimenti lavorativi come strumento terapeutico. Bilancio dell'esperienza del Ser.T. dell'AUSL 8 Zona Aretina"	Bollettino per le farmacodipendenze e alcolismo	Sert. Arezzo	2000	4		R.37

## **Sezione B: gli Articoli**

**TITOLO: “Residenzialità pubblica e privata di pazienti psichiatrici nella Regione Piemonte. Dati conclusivi e valutativi nell’ottica della Riabilitazione Psicosociale”**

**Rivista:** Formazione Psichiatrica

**Autori o Curatori:** Clinica psichiatrica dell’Università di Catania

**Anno di pubblicazione:** 1998 n. 3-4 Luglio - Dicembre

**Tipologia:** rivista trimestrale ambito psichiatrico

**Presentazione articolo:**

L’articolo presenta i risultati di una ricerca svolta a cura del Presidio Neuropsichiatrico Fatebenefratelli di San Maurizio Canavese (To) - Centro studi e ricerche in Psichiatria Torino (Gaia S., Pietrasanta M., Zuccolin M.). Dall’indagine risultano il tipo di strutture (pubbliche o private) che ospitano pazienti psichiatrici e non, quali tipi di attività sono svolte all’interno e/o all’esterno delle strutture stesse (ad esempio: il 17,2% delle strutture attivano interventi strutturati sulle famiglie; solo nel 14,1% delle stesse si fa formazione al lavoro - l’età prevalente della popolazione indagata è superiore ai 61 anni -) e il tipo di operatori che vi lavorano.

**TITOLO: “La riabilitazione psicosociale come strategia di lavoro sul territorio: esperienze riabilitative nella Comunità Terapeutica Assistita (C.T.A.) dell’USL 62 di Palermo”.**

**Rivista:** Formazione Psichiatrica

**Autori o Curatori:** Clinica psichiatrica dell’Università di Catania

**Anno di pubblicazione:** 1998 n. 3-4 Luglio - Dicembre

**Tipologia:** rivista trimestrale ambito psichiatrico

**Autori articolo:** Dr. Sciacca G. e Vitrano I.

**Presentazione articolo:**

Gli autori evidenziano l’importanza di credere e operare per una riabilitazione non solo psicologica, ma anche sociale del paziente psichiatrico ed espongono, a titolo di esempio concreto, il modo di operare di una C.T.A. in quella direzione. Per gli autori il “compito degli operatori diventa l’offrire una serie di interventi diretti ed indiretti volti a fornire al paziente abilità interattive, affettive, sociali e lavorative con il contesto cui appartiene, aiutandolo in primo luogo a compiere delle scelte e fornendogli poi gli strumenti utili per realizzarle”.

## **TITOLO: “Capacità creativa e soddisfazione in ambito lavorativo”.**

**Rivista:** Formazione Psichiatrica

**Autori o Curatori:** Clinica psichiatrica dell'Università di Catania

**Anno di pubblicazione:** 1998 n. 3-4 Luglio - Dicembre

**Tipologia:** rivista trimestrale ambito psichiatrico

**Autore articolo:** Caruso M.G. (Istituto di scienze pedagogiche e psicologiche della Facoltà di Lettere e Filosofia dell'Università degli studi di Catania).

### **Presentazione articolo:**

In esso vengono presentati e commentati i risultati di un'indagine svolta su un campione di 150 lavoratori catanesi ambo sessi divisi in tre fasce professionali con lo scopo di esaminare la relazione tra capacità creativa e soddisfazione nel lavoro. Viene descritta la metodologia con cui sono stati raccolti i dati che vengono esposti in tabelle allegate all'articolo. La conclusione di Caruso è che “la creatività individuale rappresenta una qualità fondamentale ai fini di un apporto significativo in ambito lavorativo, ritrovandosi nelle personalità creative caratteristiche quali l'originalità, l'insight, l'apertura verso nuove esperienze, la preferenza per situazioni complesse...

I risultati dell'indagine confermano le teorie secondo le quali l'appagamento nel lavoro può determinarsi solo se l'attività svolta corrisponde alle aspettative, alle motivazioni e ai valori individuali e se presenta caratteristiche quali l'autonomia, la significatività, la responsabilità, l'identificazione”.

**TITOLO: “Attività espressive, riabilitazione e socializzazione in un progetto integrato di intervento psicosociale sul territorio dell’Azienda USSL 3 (Busto Arsizio)”.**

**Rivista:** PSICHIATRIA OGGI - Fatti e opinioni della Lombardia -

**Anno di pubblicazione:** 1997 n. 2 Novembre

**Tipologia:** rivista semestrale di psichiatria

**Autori articolo:** A. Barracco (psicologa), R. Chionna (psicologa), M. Di Sacco (volontaria Ass. XXIX Febbraio) e Q. Quisi (psichiatra).

**Presentazione articolo**

La prima parte dell’articolo descrive l’allestimento di una mostra degli atelier d’arte intitolata “Stanze di psiche” che ha raccolto opere scelte tra le più significative della produzione di quattro grandi esperienze riabilitative. Il risultato è stato una mostra di pittura, scultura, ceramica di estremo interesse che ha incontrato la partecipazione attiva di larghi strati della popolazione. Alcune opere sono state vendute ed è stato creato e messo in vendita un catalogo a colori della mostra con la storia degli atelier d’art brut in Italia e nel mondo. Viene inoltre descritta l’esperienza di laboratori artistici (arte grafico-pittorica, terapie e mediazione corporea diretta o indiretta, musicoterapia) condotti da gruppi di esperti e dai pazienti di diversi luoghi a cui è stata invitata a partecipare anche la popolazione. La risposta è stata molto elevata e solo una parte di chi ha richiesto di partecipare ha potuto farlo. L’ottica di queste esperienze, che si prevede di ripetere, è quella di dare alla parola “terapia” tutto il suo respiro sociale e politico di incontro, scambio e presenza nel sociale.

**TITOLO: “La formazione alla valutazione della qualità all’interno di servizi per le tossicodipendenze ed alcolodipendenze”.**

**RIVISTA:** Personalità / dipendenze.

**Casa editrice:** Mucchi Editore.

**Anno di pubblicazione:** 2000 Volume 6, fascicolo II, settembre.

**Tipologia:** rivista quadrimestrale

**Autori o Curatori della rivista:** SDP (Soc. di studio per disturbi di personalità), ERIT (Federaz. Europea delle Associazioni degli operatori delle tossicodipendenze, ERIT ITALIA (Federaz. Italiana operatori tossicodipendenze) con il supporto della Commissione Europea.

**Autori articolo:** Pietro Mario Martellucci (psicologo Sert di Siena) e Roberto Euticchio (psicologo ERIT Italia).

**Presentazione dell’articolo**

Gli autori espongono in modo chiaro e preciso gli obiettivi, modalità di raggiungimento degli stessi (percorsi attuati), le difficoltà e le valutazioni finali relative ad un progetto formativo realizzato in Toscana a cui hanno partecipato 220 operatori dei Servizi per le tossicodipendenze e le alcolodipendenze per 100 giornate di lavoro (800 ore suddivise in percorsi annuali o triennali).

Gli incontri si sono articolati su due livelli: il primo sulla VRQ (processo attraverso il quale si misura e se necessario si migliora la qualità dell’assistenza sanitaria) come pratica e il CQI (sistema di gestione delle attività orientate sul paziente in cui l’attenzione è centrata sul processo più che sui risultati e che ha lo scopo di favorire un atteggiamento da parte degli operatori atto a ricercare il miglioramento continuo) e il

secondo sulla consulenza e formazione pluriennale.

Vengono presentati inoltre i risultati di verifiche di attuazione concreta di quanto appreso durante il percorso formativo.

Caratteristiche importanti della metodologia seguita sono le seguenti:

- . i momenti formativi vengono organizzati internamente ai servizi,
- . il progetto formativo adotta i criteri dell'apprendimento attivo come suggeriti dall'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità) attraverso la spirale della progettazione,
- . la logica organizzativa, gestionale e professionale di riferimento è centrata sull'utente,
- . si identificano criteri standard e sistemi di indicatori per la valutazione delle prestazioni e delle attività all'interno di ogni servizio.

Molta importanza viene data alla *qualità* dei servizi intesa come: insieme delle proprietà e delle caratteristiche di un servizio che conferiscono ad esso la capacità di soddisfare esigenze espresse o implicite. Ribadita la necessità di comprendere maggiormente i bisogni e le aspettative del paziente/utente (soprattutto attraverso le informazioni fornite dai pazienti stessi) per poter migliorare l'organizzazione e la gestione del servizio in un'ottica della qualità dei trattamenti. Viene descritta l'importanza delle dinamiche relazionali e dell'attività di team all'interno del Servizio.

**TITOLO: “Progettualità nella riabilitazione delle psicosi croniche - una sfida pensabile”.**

**RIVISTA: N.P.S. Neurologia Psichiatria Scienze Umane.**

**Autori o Curatori:** Fondazione “Centro Praxis”

**Anno di pubblicazione:** 1997 Volume XVII n. 4 Luglio-Agosto.

**Tipologia:** Rivista bimestrale.

**Autori articolo:** Cesare Casati (Primario Psichiatra), Rita Corsa (Aiuto Psichiatra) e Fulgenzio Rossi (Aiuto Psichiatra) dell'U.O.P. Azienda 12 di Bergamo.

**Presentazione articolo**

Nell'articolo gli autori espongono i protocolli di lavoro, le linee guida e i progetti operativi delineati nell'opera di riconversione e trasformazione dell'Ex-Ospedale Psichiatrico di Bergamo.

Finalità di questo articolo espressa dagli autori è quella di sottolineare i numerosi risvolti positivi presenti nell'utilizzo di protocolli operativi nel lavoro psichiatrico in quanto consentono di offrire una sorta di cornice/contentitore chiarificante, all'interno del quale lo scambio e l'interazione di pensieri divengono possibili.

Essi partono dalla premessa che nel rapporto con i malati mentali cronici gli operatori psichiatrici corrono il pericolo di usare essi stessi dei meccanismi di difesa psicotici dei quali i più facilmente assumibili sono l'inerzia di pensiero, la perdita dello slancio vitale e della fiducia - estremamente comuni nel lavoro con le forme residuali manicomiali. Proprio per questo motivo interventi anche molto raffinati nei vecchi Ospedali Psichiatrici hanno rischiato di restare isolati e occasionali, rapidamente offuscati dalla incomunicabilità dell'esperienza. E' diventato così importante tracciare dei linee-guida che facciano da punto di riferimento ai programmi individuali e rimangano a lungo quali punti di sapere stabili. Vengono presentati alcuni progetti operativi (Anabasi, Crisalide, Itaca, Nuova Accoglienza, Parva sed Apta e Tollere)

finalizzati alle deistituzionalizzazione e depsiichiatriizzazione dei pazienti lungodegenti, anche attraverso un'attivazione di tutte le risorse territoriali disponibili. Tali progetti sono potuti nascere proprio grazie alla funzione contenitiva e rassicurante, sia per il paziente sia per l'operatore, originata dal muoversi all'interno di un percorso ben definito.

**TITOLO: “Medicina di Comunità a Copparo (Fe)”.**

**RIVISTA: Autonomie locali e servizi sociali (Alss).**

**Autori o Curatori: Vari**

Casa editrice: Il Mulino

**Anno di pubblicazione: 2000 n. 1 gen-feb-mar-aprile.**

Tipologia: rivista quadrimestrale

**Autori articolo: Dario Pellizzola e Davide Fabbri dell'Azienda Usl di Ferrara.**

**Presentazione articolo**

L'articolo si trova nel capitolo dedicato agli ospedali. In esso viene presentato un progetto sperimentale di riorganizzazione dei servizi sanitari che ha cercato di attuare un strutturazione in rete di tutti i servizi, compreso l'ospedale, proponendo una nuova centralità per i medici di famiglia. Tale progetto riguarda un distretto sanitario e un territorio di 40.000 abitanti che comprendono sei comuni, tra i quali anche Copparo ed è stato attuato nel 1999. Viene presentata la metodologia seguita (sottoprogetti: associazione medici di famiglia, informatizzazione sanitaria, riorganizzazione dell'ospedale), gli obiettivi e lo stato di avanzamento delle attività previste (associazione medici di medicina generale, informatizzazione sanitaria, riorganizzazione dell'ospedale e formazione del personale).

La finalità generale è quella di riorganizzare l'assetto sanitario attraverso l'interazione attiva tra medici di medicina generale e struttura di degenza per ottimizzare l'assistenza e migliorarla qualitativamente con abbattimento dei costi di gestione e dei costi sociali indiretti. Vengono presentati i risultati ottenuti con dati di raffronto tra il prima e il dopo l'attivazione del progetto espressi in percentuali. I risultati, in termini di efficienza organizzativa e costi di produzione dell'ospedale di Copparo, vengono ritenuti più che soddisfacenti.

**TITOLO: “L’inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati attraverso l’impresa in transizione”.**

**RIVISTA: Autonomie locali e servizi sociali (Alss).**

**Autori o Curatori: Vari**

**Casa editrice: Il Mulino**

**Anno di pubblicazione: 2000 n. 1 gen-feb-mar-aprile.**

**Tipologia: rivista quadrimestrale**

**Autori articolo: Enrico Caprara, Rita Festi e Giacomo Sarti.**

**Presentazione articolo:**

L’articolo si trova capitolo dedicato all’Inserimento lavorativo. In questo capitolo viene spiegata la realtà dell’impresa di transizione e presentata l’esperienza di It2 un’impresa di questo tipo avviata nel 1999 a Bologna su iniziativa degli Enti locali e del Cefal (Consorzio per la Formazione professionale). Tale esperienza rientra in una rete nazionale che coinvolge Veneto, Abruzzo e Sardegna ed ha l’obiettivo di diffondere questa forma innovativa di imprenditorialità sociale. All’interno di questo tipo di impresa si conducono programmi di formazione e di avviamento al lavoro per fasce deboli in carico ai servizi sociali, con l’obiettivo di “cedere” i lavoratori ad imprese del mercato “normale” una volta che siano state consolidate le competenze professionali e ristabilite le capacità di mantenersi con sufficiente stabilità dentro il mondo del lavoro. Occorre sottolineare che l’impresa di transizione non gode di sostegni diretti al reddito, ma retribuisce i propri lavoratori con i ricavi delle proprie attività.

Dell’esperienza bolognese vengono espone le modalità di attivazione e svolgimento delle attività dell’impresa. L’esperienza in impresa di transizione è fondata su un “progetto” personalizzato che prevede lavoro ( tirocini e stages) e formazione quali elementi fortemente integrati, non basati su un sapere teorico, ma sul vissuto personale e professionale del singolo.

**TITOLO: “Riflessione sulla riabilitazione psichiatrica all’interno dell’ambiente di lavoro”.**

**RIVISTA: Formazione Psichiatrica**

**Casa editrice: Clinica Psichiatrica dell’Università di Catania.**

**Anno di pubblicazione: 1997 n. 2 Aprile - Giugno.**

**Tipologia: periodico trimestrale a cura della Clinica Psichiatrica dell’Università di Catania.**

**Autori o Curatori: V. Rapisarda (Direttore dell’Istituto di Clinica Psichiatrica dell’Università di Catania) - A. Virzi.**

**Autori articolo: Di Maggio R., Scordino M.L., De Masi A., Virzi A.**

**Presentazione articolo:**

Gli autori espongono le loro riflessioni sul rapporto tra il lavoro e i pazienti psichiatrici descrivendo il progetto per il reinserimento dei pazienti nel mondo del lavoro portato avanti dall’Università di Catania (selezione dei pazienti, modalità di realizzazione del progetto). Importanti sono le due caratteristiche che secondo gli autori deve avere un ambiente lavorativo perché possa essere considerato come realmente



riabilitativo: la prima è che deve riprodurre una situazione di gruppo (cooperative organizzate) e la seconda è che deve essere inserito in un contesto reale.

### **TITOLO: “Qualifica versus competenza: riflessioni su una transizione in atto”**

**RIVISTA:** Osservatorio ISFOL - Formazione, orientamento, occupazione, nuove tecnologie, professionalità.

**Autori o Curatori:** ISFOL

**Anno di pubblicazione:** 1995 n. 5 settembre-ottobre

**Tipologia:** rivista bimestrale

**Autore articolo:** Cristina Lion (autrice articolo scelto) collaboratrice Isfol.

**Presentazione articolo:**

L'articolo è inserito in un capitolo dedicato alle ricerche.

L'autrice cerca di rispondere ad alcune domande: “Quando e perché si è cominciato a mettere in discussione il concetto di qualifica? Perché parlare di competenza? Cosa si intende con questo termine? Che relazione esiste tra qualifica e competenza?” Le risposte sono inquadrare in un'ottica comunitaria europea partendo dai cambiamenti che stanno avvenendo nel mondo del lavoro riguardo al tipo di richieste dei datori di lavoro, alle relazioni con il personale e alla mobilità dei lavoratori. Inoltre vengono dati alcuni spunti di riflessione sui rischi che comporta il fatto che, attualmente, ciò che viene richiesto ad un lavoratore non coincide necessariamente con la qualifica professionale che formalmente possiede e che certifica ufficialmente la capacità a svolgere determinati compiti.

### **TITOLO: “Dalla sperimentazione alla messa a regime di una metodologia operativa di programmazione regionale del Piano formativo annuale”**

**RIVISTA:** Osservatorio ISFOL - Formazione, orientamento, occupazione, nuove tecnologie, professionalità.

**Autori o Curatori:** Isfol

**Anno di pubblicazione:** 1996 n. 1-2 gennaio-aprile

**Tipologia:** rivista bimestrale

**Autore articolo:** Roberto De Vincenzi (ricercatore, collaboratore Isfol nell'ambito della “Struttura di valutazione Fondo Sociale Europeo”).

**Presentazione articolo**

L'articolo è inserito nel capitolo “[ricerche](#)”.

In esso viene fatto il punto della situazione riguardo agli sviluppi nell'applicazione di una metodologia operativa di programmazione dei Piani annuali di formazione professionale progettata e applicata (Piano annuale 1993 e Piano annuale 1995) dagli Assessorati al Lavoro e alla Formazione della Regione Umbria e dalle Province di Perugia e Terni, con il supporto tecnico e metodologico del CRAS (Centro Ricerche studi e

progettazione sugli Affari Sociali). Viene spiegata in modo sintetico la metodologia seguita che può essere suddivisa nei seguenti ambiti: composizione del gruppo di lavoro, definizione dei lineamenti programmatici, attivazione del Tavolo regionale di Dialogo sociale, definizione del Documento di programmazione regionale delle attività formative, approvazione del Documento sopra citato e pubblicazione dei Bandi pubblici provinciali, revisione della Modulistica di presentazione dei progetti formativi da parte del gruppo di lavoro, progettazione e realizzazione dello strumento di valutazione (schede di valutazione), definizione dei Nuclei di Valutazione provinciali e realizzazione della valutazione ex ante dei progetti formativi.

Quindi viene dato ampio spazio all'applicazione della stessa nel 1995 nonché ai risultati ottenuti e alle prospettive di sviluppo di tale sistema.

### **TITOLO: “Comparazione europea dei dispositivi d’inserimento professionale dei giovani”**

**RIVISTA:** Osservatorio ISFOL - Formazione, orientamento, occupazione, nuove tecnologie, professionalità.

**Autori o Curatori:** Isfol

**Anno di pubblicazione:** 1996 n. 1-2 gennaio-aprile

**Tipologia:** rivista bimestrale

**Autore articolo:** Orsola Fornara (Collaboratrice presso la “Struttura di monitoraggio e valutazione del FSE” dell’Isfol).

#### **Presentazione articolo**

L’articolo è inserito nel capitolo “ricerche”.

Viene presentata e commentata la pubblicazione a cura dell’IRES (Istituto di Ricerche Economiche e Sociali - Parigi) degli atti di un convegno internazionale svoltosi nel novembre del 1994 a Parigi, a cui hanno partecipato sei paesi dell’Europa occidentale: Francia, Italia, Germania, Gran Bretagna, Spagna e Svezia. Lo scopo del convegno era la comparazione delle diverse situazioni nazionali riguardanti l’accesso dei giovani al mondo del lavoro. In particolare il confronto si è concentrato sulle strategie degli attori coinvolti (lo Stato, le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, i giovani stessi), sulla produzione delle norme che regolano questo campo e sulla genesi dei dispositivi in esso operanti.

L’articolo si sviluppa nelle seguenti parti:

- . delimitazione del campo di osservazione,
- . problematiche considerate: fattori comuni e fattori specifici dei diversi paesi europei,
- . itinerario d’inserimento professionale,
- . qualificazione professionale e/o flessibilità del costo del lavoro,
- . relazioni tra gli attori dei dispositivi,
- . i giovani e i dispositivi di inserimento professionale.

### **TITOLO: “Elementi per la valutazione ex-post delle attività di formazione cofinanziate dal FSE”**

**RIVISTA:** Osservatorio ISFOL - Formazione, orientamento, occupazione, nuove tecnologie, professionalità.

**Autori o Curatori:** Isfol

**Anno di pubblicazione:** 1996 n. 1-2 gennaio-aprile

**Tipologia:** rivista bimestrale

**Autore articolo:** Cristina Lion (Isfol “Struttura di monitoraggio e valutazione FSE”).

**Presentazione articolo**

L'articolo è inserito nel capitolo “ricerche”.

Si tratta di uno studio sperimentale rispetto all'utilizzazione di determinate metodologie valutative applicate ai dati relativi alle gestione finanziaria del Fondo sociale europeo degli anni 1990,1991 e 1992. Questo studio analizza l'andamento delle attività di formazione, distinte per assi di attività, nei tre anni considerati, per l'insieme del paese e comparativamente nelle diverse regioni. In termini di analisi di efficienza sono state esaminate le capacità di spesa in correlazione con la capacità di coinvolgimento dell'utenza, e il rapporto tra il programmato e l'effettuato distintamente per tipologia di azione.

E' stato inoltre analizzato il peso delle attività svolte in relazione all'intensità di alcuni fenomeni quali quello della disoccupazione, dell'occupazione settoriale e della partecipazione della popolazione ad altri tipi di offerta formativa. Obiettivo dichiarato di tale studio è quello di individuare la significatività, a fini valutativi, delle politiche attivate rispetto al dimensionamento dei problemi di riferimento e rispetto all'insieme dell'offerta formativa esistente nel paese, altra da quella a cofinanziamento comunitario.

Lo studio è diviso nelle seguenti parti (complete di tabelle esplicative):

- . definizione del campo di indagine;
- . caratteristiche strutturali (aspetti generali, azioni per tipo di intervento, tipologia dei fruitori, struttura ed andamenti nelle Regioni, ripartizione per settori di attività economica);
- . indicatori di efficienza (attività programmate e attività rendicontate, capacità attuativa);
- . indicatori di “rilevanza” delle azioni del FSE (contesto delle azioni, incidenza sulla disoccupazione, congruenza nella ripartizio  
ne per settore di attività economica delle azioni FSE rispetto all'occupazione, incidenza sul complesso dell'offerta formativa).

**TITOLO: “Orientamenti metodologici e strumenti di rilevazione del placement”**

**RIVISTA:** Osservatorio ISFOL - Formazione, orientamento, occupazione, nuove tecnologie, professionalità.

**Autori o Curatori:** Isfol

**Anno di pubblicazione:** 1997 n. 3 maggio-giugno

**Tipologia:** rivista bimestrale

**Autori articolo:** Alessandra De Lellis, Antonietta De Sanctis e Roberto De Vincenzi (Ricercatori Isfol - Struttura di valutazione FSE).

**Presentazione articolo**

L'articolo è inserito nel capitolo “Ricerche”.

Esso presenta il documento finale dell'attività svolta da un gruppo di lavoro sul placement (occupazione) formato dalla Struttura di valutazione Fondo Sociale Europeo dell'Isfol e dalle Amministrazioni titolari di Programmi operativi del FSE. Tale gruppo si è formato su mandato del Comitato di Sorveglianza obiettivo

3 e Sottocomitato Risorse umane obiettivo 1 e in base alle decisioni prese dal Coordinamento delle Regioni (dicembre 1996).

Obiettivo del gruppo era la creazione di un modello base di rilevazione comune a tutti i titolari di Programmi operativi che renda possibile una lettura complessiva dell'efficacia degli interventi formativi di maggior rilevanza (in termini quantitativi) realizzati nell'ambito degli obiettivi 1 e 3 del FSE. La comparabilità dei risultati fornisce ai singoli titolari di Programmi operativi uno strumento utile alla programmazione a medio e lungo periodo e la base di conoscenza utile alla elaborazione di valori standard e di soglia rispetto ai quali confrontare le proprie specifiche performances.

Il gruppo è giunto alla definizione degli orientamenti metodologici fondamentali alle indagini e degli strumenti per la rilevazione e più precisamente gli indicatori di efficacia che misurano il conseguimento degli obiettivi, soprattutto occupazionali, costruiti attraverso l'analisi degli esiti occupazionali e professionali a breve termine dei beneficiari degli interventi formativi.

L'articolo presenta il documento finale presentato dalla Struttura di valutazione FSE e approvato dal Comitato di Sorveglianza obiettivo 3 che si è svolto a Urbino il 15 e 16 aprile 1997. Tale documento è diviso nelle seguenti parti:

- . analisi di sfondo sulle indagini retrospettive sui qualificati ( analisi presso le singole amministrazioni regionali titolari di Programmi Operativi sulle esperienze realizzate di valutazione ex-post);
- . orientamenti teorici del Progetto placement (efficacia e interdipendenze, efficacia delle diverse tipologie di intervento);
- . gli orientamenti operativi del Progetto Placement (gli indicatori, le ipotesi guida, elementi metodologici fondamentali, gli strumenti).

## **TITOLO: “L'integrazione fra sistemi di formazione e istruzione nel primo triennio di gestione del Fondo Sociale Europeo. 1° progress di valutazione”**

**RIVISTA:** Osservatorio ISFOL - Formazione, orientamento, occupazione, nuove tecnologie, professionalità.

**Autori o Curatori:** Isfol

**Anno di pubblicazione:** 1997 n. 5 settembre-ottobre.

**Tipologia:** rivista bimestrale

**Autori articolo:** Struttura di valutazione del Fondo Sociale europeo, gruppo Integrazione Sistemi (Aviana Bulgarelli-direzione-, Alberta Delle Piane, Orsola Fornara, Valentina Menegatti, Luisa Palomba, Patrice Poupon, Stefano Volpi).

### **Presentazione articolo**

L'articolo è inserito nel capitolo “Contributi nazionali”.

In esso viene presentato un rapporto prodotto dall'Isfol (Struttura di Valutazione FSE) sulla base di un mandato conferito all'Isfol dal Ministero del Lavoro e ratificato dai Comitati di Sorveglianza nel dicembre 1995. Tale mandato prevede:

- . coordinamento nazionale dei dispositivi e delle azioni di monitoraggio e di valutazione implementali a livello regionale e multiregionale;

- . assistenza tecnica al Ministero del Lavoro per l'identificazione delle modalità di rilevazione e dell'utilizzo delle variabili fisiche da inserire nei sistemi informativi di gestione finanziaria e monitoraggio del FSE istituiti presso il Ministero del Lavoro e il Ministero del Tesoro;
- . assistenza tecnica alle Regioni e al Ministero del Lavoro per la valutazione degli obiettivi specifici dei Programmi operativi multiregionali, con particolare riferimento alle analisi di placement;
- . supporto informativo di analisi, diagnosi e proposta agli organi incaricati dalla sorveglianza sull'attuazione di quanto cofinanziato dal FSE (Comitati di Sorveglianza);
- . realizzazione delle valutazioni in itinere a cadenza annuale e triennale;
- . analisi comparativa con gli altri Paesi membri dell'Unione Europea relativamente ai modelli di valutazione elaborati e utilizzati ed ai risultati ottenuti (analisi di efficienza, efficacia e impatto).

Il rapporto, presentato nell'articolo, è stato richiesto durante il Comitato di sorveglianza del Quadro Comunitario di Sostegno obiettivo 3 svoltosi a Faenza il 15/11/1996 e si occupa del tema dell'integrazione fra formazione professionale e istruzione nell'attuazione delle strategie del FSE.

L'approccio di questo lavoro è di tipo valutativo e cerca di verificare il conseguimento, in corso d'opera (in progress), degli obiettivi del FSE tra i quali il più importante è quello di favorire l'integrazione tra i sistemi di istruzione e formazione professionale.

Nella parte introduttiva del rapporto sono precisati:

- . gli obiettivi e la natura del rapporto;
- . l'integrazione fra i sistemi formativi nelle strategie del FSE e nelle recenti politiche nazionali;
- . l'integrazione nei primi tre anni di gestione del FSE (gli indicatori dell'integrazione, percorsi di attuazione- la formazione integrata post-qualifica, le iniziative locali di integrazione, gli stimoli dei programmi e delle iniziative comunitarie -);

Il resto del rapporto è suddiviso nelle seguenti parti:

- . protocolli di intesa e convenzioni (tra Ministero pubblica istruzione e Regioni, protocolli a livello regionale, le convenzioni tra Istituti e Centri di formazione professionale);
- . l'integrazione a livello di post-qualifica e di post-diploma (l'integrazione nelle azioni dell'obiettivo 3, dell'obiettivo 1, le esperienze significative di alcune Regioni tra le quali anche l'Emilia Romagna);
- . l'integrazione nei diplomi universitari (le caratteristiche innovative, integrazione nelle azioni dell'obiettivo 3, nell'obiettivo 1, le esperienze significative);
- . l'integrazione nelle azioni di recupero dell'obbligo scolastico degli adulti (una domanda inespresa, le caratteristiche dell'integrazione, le esperienze significative).

## **TITOLO: “La costruzione di un sistema integrato tra formazione e le altre politiche del lavoro”**

**RIVISTA: Osservatorio ISFOL - Formazione, orientamento, occupazione, nuove tecnologie, professionalità.**

**Autori o Curatori: Isfol**

**Anno di pubblicazione: 1999 n. 1-2 gennaio-aprile.**

**Tipologia: rivista bimestrale**

**Autori articolo:** Viola Delle Piane, Orsola Fornara, Luisa Palomba e Stefano Volpi (Isfol, Struttura di valutazione FSE).

#### **Presentazione articolo**

L'articolo è inserito nel capitolo "Iniziative comunitarie".

In esso viene presentato il rapporto terminato nell'ottobre 1998 e elaborato dall'Isfol tenendo conto delle richieste che la Direzione generale V della Commissione europea ha formulato agli Stati membri per verificare le diverse modalità in cui il FSE sta promuovendo l'integrazione tra le politiche formative e quelle del lavoro a livello nazionale e/o di sistema. Tale rapporto costituisce inoltre un progress del rapporto di ricerca più dettagliato avviato dalla stessa Struttura di valutazione FSE dell'Isfol per analizzare, anche a livello regionale e/o di singolo progetto, lo scenario complessivo dei percorsi formativi integrati alle politiche del lavoro in Italia.

Il rapporto è suddiviso nelle seguenti parti:

- . l'approccio metodologico;
- . le strategie nazionali per l'occupazione (priorità definite a Essen nei documenti programmatori e negli interventi del FSE in Italia, l'evoluzione del quadro normativo nazionale, le linee del Consiglio europeo straordinario di Lussemburgo nel Piano d'azione per l'occupazione italiano);
- . l'integrazione nelle organizzazioni regionali (le modalità di integrazione, l'evoluzione delle strutture organizzative nelle Regioni italiane, l'impatto della nuova normativa sugli assetti organizzativi).
- . l'integrazione nella programmazione regionale (evoluzione nelle modalità di programmazione, piani triennali e annuali, normative regionali);
- . la concertazione per l'integrazione (partnerariato e promozione delle politiche per l'occupazione, Accordi e Protocolli di intesa, patti regionali per il lavoro, patti territoriali, contratti d'area e di programma);
- . i servizi integrati alla formazione e al lavoro (il quadro generale, studi e ricerche, sistemi e servizi di orientamento, servizi integrati ai percorsi formativi, interventi di rafforzamento dei sistemi di governo e di sviluppo del territorio);
- . considerazioni finali (il ruolo del Fse nel rinnovamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane, la concertazione elemento chiave per l'integrazione a livello di sistema).

**TITOLO: "Ostacoli e prospettive di sviluppo della formazione continua".**

**RIVISTA:** Scuola democratica. Rivista di ricerca sociale e strategie formative.

**Direttore:** Luciano Benadusi

**Casa editrice:** Le Monnier.

**Anno di pubblicazione:** 1998 n. ¾ luglio - dicembre. Numero monografico.

**Tipologia:** rivista trimestrale.

**Autore articolo:** Cristina Lion (ricercatrice Isfol -Struttura di valutazione FSE).

#### **Presentazione dell'articolo scelto**

Tale articolo è inserito in un numero monografico della rivista dal titolo "Scenari e politiche della formazione professionale".

Si tratta di una riflessione critica sul panorama normativo e attuativo della Formazione Continua in Italia.

L'articolo è suddiviso nelle seguenti parti:

- . verso la formazione continua: definizioni, politiche e strumenti (alcune questioni terminologiche, l'evoluzione normativa);
- . i nodi critici della formazione continua (la necessità di 'costruire un sistema', la formazione continua tra domanda economica e domanda sociale, problemi procedurali e attuativi legati alla formazione continua);
- . conclusioni (forte evoluzione della formazione continua in Italia).

**TITOLO: Gli inserimenti lavorativi come strumento terapeutico. Bilancio dell'esperienza del SER.T. della Az. USL 8 Zona Aretina**

**RIVISTA: Bollettino per le farmacodipendenze e l'alcolismo.**

**Autori: Paolo E. Dimauro\*, A. S. Roberto Menozzi, Dott. Direttore SER.T. Az. USL 8 Zona Aretina  
Assistente sociale, Responsabile inserimenti terapeutico-lavorativi SER.T. Zona Aretina**

**Anno di pubblicazione: 2000 n. 4.**

*Tipologia: rivista.*

*Presentazione dell'articolo:*

Dall'agosto 1996 fra le opzioni terapeutiche attivate dal SER.T. di Arezzo se ne è aggiunta una mirata al tema dell'inserimento/reinserimento lavorativo dell'utenza sulla base di un Progetto presentato sul Fondo Nazionale Lotta alla Droga (anni 1994/1995) e parzialmente finanziato.

L'esperienza è già stata oggetto dell'articolo "Tossicodipendenza e inserimento nel mondo del lavoro; l'esperienza del Ser.T. di Arezzo" pubblicato sul "Bollettino per la farmacodipendenze e l'alcolismo" n° 3 /1998.

A oltre 3 anni dall'inizio della fase operativa si è cercato di fare un bilancio complessivo dell'esperienza. Pur nella difficoltà di individuare indicatori i più oggettivi possibile, i risultati (al 31.12.1999) che qui riportiamo, ci sembrano confortanti ed interessanti.

Parole chiave: tossicodipendenza, riabilitazione sociale, inserimento lavorativo

## **Sezione C: Rapporti di Ricerca**

**TITOLO: La partnership tra la Città di Torino e la Cooperazione Sociale di tipo B: dati su affidamenti ed inserimenti lavorativi dal 1996 al 1999. Rapporto finale.**

**Autori:** Sergio Baudino e Enrica Giglio - Città di Torino Divisione Economia e Sviluppo Settore Lavoro, Sviluppo, Orientamento e Formazione Professionale Ufficio Cooperazione Sociale B e Contratti di Inserimento -

**Anno di pubblicazione:** Agosto 2000.

**Tipologia:** report.

### **Presentazione del rapporto**

Questo report è il frutto del monitoraggio che l'Ufficio Cooperazione Sociale B del Settore Lavoro della Città di Torino realizza da ormai quattro anni.

E' un compito, previsto dal "Regolamento delle procedure contrattuali per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate o appartenenti alle fasce deboli del mercato del lavoro" (d'ora in poi sarà chiamato Regolamento) approvato dal Consiglio Comunale nel dicembre 1998, che negli anni precedenti serviva a verificare la validità di questa azione di politiche attive del lavoro della Città, e che oggi, affermatane la positività, serve a controllare possibili deviazioni ed a fornire indicazioni per gli sviluppi futuri. Nel 1998 era già stato scritto un report di commento ai dati, nel 1999 (così come nel 1997) ci si era limitati a fornire tabelle senza commenti, oggi, vista la possibilità di un confronto su un periodo di quattro anni, è sembrato utile fornire alcune chiavi di lettura dei numeri rilevati anche perché sono in corso processi di cambiamento in questo sistema che possono produrre effetti notevoli nei prossimi anni. La ricerca ha avuto inizio nei primi mesi del 1997 ed era finalizzata a raccogliere dati da fornire al convegno "Cooperazione sociale e politiche attive del lavoro: il diritto al lavoro per le persone svantaggiate", che si tenne a Torino il 28 febbraio - 1 marzo 1997.

Questo report è rivolto agli attori del sistema di rapporti tra Città e Cooperazione Sociale B, pertanto vengono dati per scontati molti aspetti ritenuti già noti a tali soggetti, rendendo probabilmente oscuri molti passaggi ai lettori esterni (che possono sempre richiedere delucidazioni).

Viene inizialmente spiegata la metodologia seguita nella redazione del report. Quindi affrontati i vari punti con la presentazione e il commento di numerose tabelle esplicative. I temi trattati sono i seguenti:

- ▶ Appalti.
- ▶ Contratti per il servizio di inserimento lavorativo.
- ▶ Schema del Sistema degli inserimenti lavorativi.
- ▶ I lavoratori svantaggiati (tipologie di svantaggio, rapporto di lavoro, dimissioni).
- ▶ Lavoratori non svantaggiati.



- ▶ Lavoratori svantaggiati e non.
- ▶ Cooperative e inserimenti lavorativi.
- ▶ Altri enti.

Ampio spazio viene dato alle riflessioni finali che riguardano:

- ▶ servizi ausiliari nelle scuole;
- ▶ il Piano Esecutivo di Gestione;
- ▶ la cultura delle politiche attive del lavoro;
- ▶ Enti appaltanti;
- ▶ La continuità del progetto personalizzato di inserimento lavorativo;
- ▶ Il Regolamento Comunale;

La partnership con la cooperazione sociale di inserimento lavorativo.

## **TITOLO: “IL LAVORO DA SCOPRIRE, UN LAVORO PER SCOPRIRLO”**

**Autori:** Laboratorio di Bologna- Ser.T. di: S. Donato - S. Vitale (A. Di Toma), Porto Saragozza (M. C. Albertazzi), Borgo Reno (M. Grigoli) e Savena - S. Stefano (P. Vecchi).

**Anno di pubblicazione:** Marzo 2001

**Tipologia:** Ricerca.

### **Presentazione della ricerca**

La ricerca è stata svolta nell'ambito di un Progetto nazionale intitolato “Analisi di modelli e di efficacia degli interventi psicosociali dei Servizi pubblici”.

Questa analisi ha come scopo quello di rilevarne i dati significativi da poter utilizzare nell'ambito della ricerca in corso di svolgimento “Monitoraggio e valutazione delle attività formative rivolte a persone in condizioni di svantaggio” nella provincia di Bologna.

Oggetto della ricerca presa in esame è il percorso relativo agli inserimenti in borsa lavoro effettuati nei quattro Ser.T negli anni 1999/2000. Il numero di utenti presi in esame è 116. Tale numero rappresenta circa il 25% del totale delle persone che risultavano disoccupate e alle quali sono stati rivolti interventi di inserimento lavorativo. Il totale delle persone disoccupate (a cui potenzialmente avrebbero dovuto essere rivolti interventi per l'inserimento) sono il 36% dell'utenza complessiva dei Ser.T.

Molto significativo è il fatto che il 75% dell'utenza disoccupata non ha avuto accesso all'inserimento in Borsa Lavoro, sia per motivi clinici (di salute psico-fisica), sia per carenza di risorse.

Dati significativi risultano essere:

- ➔ età degli utenti dei Ser.T. e rapporto maschi/femmine;
- ➔ numero di anni di presa in carico;
- ➔ titolo di studio;
- ➔ esperienze pregresse di lavoro o borsa lavoro;
- ➔ tipologie di inserimento (formazione, tirocinio, formazione finalizzata all'inserimento, inserimento sociale) e sedi presso cui si svolgono;
- ➔ situazione attuale (l'eventuale lavoro e comunque le collocazioni attuali) ed esiti (proseguimento o interruzioni di inserimenti avviati).

#### *Età e rapporto maschi/femmine.*

L'età media degli utenti è di 33 anni, interessante è il fatto che la fascia d'età prevalente fra quelli inseriti in Borsa Lavoro va dai 36 ai 40 anni. Nel rapporto maschi/femmine, in Borsa Lavoro, le donne sono più rappresentate rispetto alla media dei Ser.T di un 5%.

#### *Anni di presa in carico.*

Il 45% degli utenti risultano presi in carico dai Ser.T da 1 a 5 anni; il 26% da 6 a 8 anni; il restante 30% da oltre 9 anni.

#### *Titolo di studio.*

La maggioranza delle persone considerate ha la licenza media, spesso con qualche anno di scuola superiore, che però è stata interrotta.

#### *Esperienze pregresse.*

Delle persone inserite in Borsa Lavoro il 55% aveva avuto esperienze lavorative nel passato, un altro 23% aveva avuto sia esperienze lavorative che di Borse Lavoro precedenti, mentre un 22% non aveva avuto mai esperienze di nessun tipo.

Questo 22% è rappresentato da persone adulte (dai 30 fino a 40 anni e oltre), prevalentemente maschi e con situazioni psicologiche o fisiche gravemente compromesse; per due terzi sono inseriti in progetti definiti “protetti”(dovrebbe trattarsi) e per un terzo in tirocini lavorativi o formativi.

#### *Tipologie di inserimento.*

Il 15% delle persone considerate sono state inserite in percorsi di Formazione (percorsi apprendimento teorico, esterni ai servizi), il 27% in percorsi di Formazione finalizzata all'Inserimento (prevedono una parte formativa e uno stage), il 10% in Inserimenti Sociali (riguardano persone che hanno condizioni psicofisiche per cui non è pensabile un inserimento lavorativo), il restante 48% in Tirocini. Per quanto riguarda le sedi, dall'analisi dei dati risulta che le cooperative sociali e le associazioni sono sia luoghi di Tirocinio individuale, che sedi di progetti di Formazione/Inserimento per gruppi di utenza.

#### *Situazione attuale e esiti.*

Il 28% risulta disoccupato, il 37% in Borsa lavoro in corso, il 23% risulta occupato e un 12% ha interrotto il percorso di inserimento avviato. I motivi delle interruzioni sono vari come: rientro in comunità, carcere, ricovero, dimissioni dal servizio e altri.

Gli utenti attualmente occupati (n. 27) sono stati suddivisi in base al tipo di azienda presso cui operano. Interessante è il fatto che 20 persone (pari al 74%) si trovano presso aziende private, 2 presso enti pubblici, 2 presso associazioni e 3 presso cooperative sociali.

Il commento a questi dati, da parte degli autori della ricerca, è che l'inserimento in ente pubblico è promettente, ma poco utilizzato perché viene visto come lavoro dequalificato, in un contesto poco competitivo, con forti difficoltà di assunzioni. Viene specificato che la possibilità di assunzione eventualmente c'è, ma va predisposto l'ambiente amministrativo e umano, con grande dispendio di energie e risultati incerti.

## Capitolo 4

### Il Monitoraggio Regionale

## 4.1. Introduzione

Il documento di ricerca si propone di rilevare le iniziative di formazione rivolte a tossicodipendenti (ed ex tossicodipendenti) ed a malati psichiatrici, svolte nel territorio regionale nel periodo 1997/2000 e finalizzate all'inserimento lavorativo di queste categorie di soggetti a rischio di esclusione.

Vengono inizialmente analizzati quali finanziamenti incidono sulla formazione professionale mirata all'inserimento lavorativo di persone in particolare condizione di svantaggio, con l'intento di definire possibili linee guida da utilizzare per orientarsi all'interno del complesso meccanismo di finanziamento dedicato a queste fasce di popolazione. Successivamente ci si sofferma a delineare il contributo della Regione Emilia-Romagna rispetto alla FP dei soggetti a rischio di esclusione, una prima linea di finanziamento che risulta essere decisiva per lo sviluppo di formazione mirata all'inserimento lavorativo del target di riferimento. Altra linea di finanziamento presentata è quella comunitaria, che incide sulla FP attraverso iniziative realizzate al di fuori dei piani regionali e provinciali.

Il documento vuole dunque offrire un primo quadro di analisi relativo alla mappatura del finanziato in ambito regionale nel periodo 1997/2000. Lo scopo è quello di analizzare lo scenario di riferimento e di contestualizzare la ricerca relativa alla mappatura provinciale di ciò che è stato finanziato, nello stesso periodo, rispetto ad attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo di tossicodipendenti e psichiatrici. A tal fine si propone una analisi che inizialmente si sofferma su dati trasversali ed aggregati relativi al finanziato dal sistema regionale rispetto alla categoria di destinatari "soggetti a rischio di esclusione" e, successivamente, si offrono dati ed analisi relative all'offerta, sempre in ambito regionale, di iniziative corsuali finanziate dal sistema regionale ed orientate al target specifico di riferimento. Rispetto alla trattazione di questa parte della ricerca occorre sottolineare che non sempre è stato possibile procedere all'analisi per le intere annualità 1997/2000. Ad esempio per ciò che concerne i dati trasversali relativi ai soggetti a rischio di esclusione è stato possibile procedere all'elaborazione e all'analisi dei dati relativi agli anni 1997, 1998, 1999, in quanto non ancora disponibili quelli del 2000.

Al contrario, per ciò che concerne l'analisi dell'offerta formativa, ovvero l'analisi dei corsi finanziati ed attuati attraverso il sistema regionale, non sono disponibili i dati relativi all'anno 1997 in quanto il SIFP (Sistema Informativo regionale della Formazione Professionale) ha iniziato a raccogliere questa tipologia di informazioni a partire dal 1998. Nella sezione relativa all'analisi dell'offerta saranno quindi riportati i dati relativi agli anni 1998-2000. Questa sezione presenta, in particolare, una analisi trasversale dei progetti finalizzati all'inserimento lavorativo ed una analisi dei modelli di valutazione adottati all'interno dei progetti approvati. In allegato vengono inoltre presentate le schede riassuntive delle singole attività corsuali analizzate.

L'ultima parte del documento è dedicata alla mappatura delle iniziative svolte in ambito regionale e finanziate da canali comunitari. In particolare vengono evidenziate le esperienze condotte in seno al Programma Quadro "I percorsi dell'esclusione sociale (Programmi Operativi Multiregionali -POM- ob3, asse3) ed i progetti appartenenti alle iniziative comunitarie Horizon e Integra (II fase) finalizzati all'inserimento lavorativo di soggetti tossicodipendenti e psichiatrici., presentando, in allegato, le schede riassuntive delle singole esperienze.

## 4.2. Quali finanziamenti per la FP mirata all'inserimento lavorativo di persone in particolare condizione di svantaggio

Su un territorio regionale possono incidere diversi canali di finanziamento, raggruppabili, in prima istanza, in canali statali, canali regionali e canali comunitari, che, senza dubbio, sostengono il maggior sforzo finanziario rispetto al sistema formativo rivolto ai destinatari considerati.

### ✓ **Canali di finanziamento comunitari:**

Il canale è costituito dal Fondo Sociale Europeo (FSE), un fondo strutturale creato nel '58 per risolvere i problemi di occupazione suscitati, in parte, dalla stessa integrazione europea.

Nel caso in oggetto, il fondo contribuisce finanziariamente al raggiungimento dell'obiettivo comunitario 3, ovvero l'obiettivo dedicato allo sviluppo delle risorse umane ed indirizzato a tutte le regioni non rientranti nell'obiettivo 1, caso della Regione Emilia-Romagna.

Per il conseguimento dell'obiettivo 3 vengono utilizzati tre meccanismi di trasferimento dei fondi:

#### *1. trasferimento percentuale del FSE alle regioni per la realizzazione di una politica di formazione professionale basata sull'equità e sulla competitività.*

Tale trasferimento avviene in base alla presentazione, da parte di ogni regione, di un programma operativo regionale ob.3 (POr), in cui vengono indicati i programmi da finanziare per i quali si richiede alla Commissione l'erogazione di fondi. Ogni POr ob.3 di ogni regione è presentato al Ministero del lavoro che, a sua volta, riunisce tutti i POr nel PO ob.3, documento che dà attuazione al Quadro Comunitario di Sostegno ob.3, documento della commissione che programma, in linea generale, le politiche di intervento del settore. Una volta approvato il PO, e quindi i diversi POr, la Regione rende effettivo il POr, associando ai fondi comunitari propri fondi regionali. Gran parte di questi vengono trasferiti alle Amministrazioni provinciali che hanno il compito di realizzare gli interventi formativi attraverso bandi con i quali gli enti di formazione professionale (principalmente) fanno richiesta di finanziamento presentando specifici progetti di formazione. I fondi rimanenti alla Regione sono utilizzati principalmente per azioni di sistema, di valutazione, ricerca e monitoraggio delle azioni di formazione (soprattutto dal POr 2000 nell'ambito del piano 2000/2006).

Rispetto al target di riferimento i finanziamenti comunitari sull'ob.3 sono ricompresi nell'asse 3 : soggetti a rischio di esclusione. Si parlerà dunque di Ob3 asse3 e di Piani Regionali e Piani Provinciali per la Formazione Professionale.<sup>2</sup>

#### *trasferimento percentuale del FSE al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.*

Il meccanismo è del tutto simile al precedente. La differenza si ha per il fatto che in questo caso sono diverse Regioni a proporre un programma operativo (a partire dal QCS ob.3), chiamato Programma

---

<sup>2</sup> Questa la situazione fino al 99; dal 2000 e fino al 2006 è stata rivista la struttura di programma dell'obiettivo 3 andandolo a definire in assi -A,B,C,D,E,F- a loro volta suddivisi in misure specifiche.

Operativo Multiregionale (POm), che rimane, se approvato, a titolarità del Ministero. In questo caso si parlerà di POm ob.3 relativo all'asse3.

➔ *parte del FSE viene direttamente impegnato dalla Commissione per progetti e azioni promossi dalla stessa.*

Questi progetti sono chiamati Iniziative Comunitarie, e hanno lo scopo di “testare” azioni positive e strategiche per il futuro sviluppo delle politiche comunitarie. L'iniziativa comunitaria che promuove la lotta alle discriminazioni sul mercato del lavoro, ormai conclusa, è denominata “Occupazione”, distinta in due fasi: 1995-1997 e 1997-1999. Tale iniziativa intendeva contribuire allo sviluppo delle risorse umane migliorando le prospettive occupazionali delle categorie considerate a rischio di esclusione dal mercato del lavoro. L'iniziativa Occupazione Seconda fase si articola in 4 volet, o settori. Quelli di interesse risultano essere “Integra” (per i tossicodipendenti) ed Horizon (per i disabili mentali, pazienti psichiatrici...). Anche in questo caso è possibile riscontrare la modalità “multiregionale”, ed esiste la titolarità indiretta, sempre del Ministero del lavoro. I promotori possono essere direttamente le realtà che operano sulle tematiche oggetto dell'iniziativa.

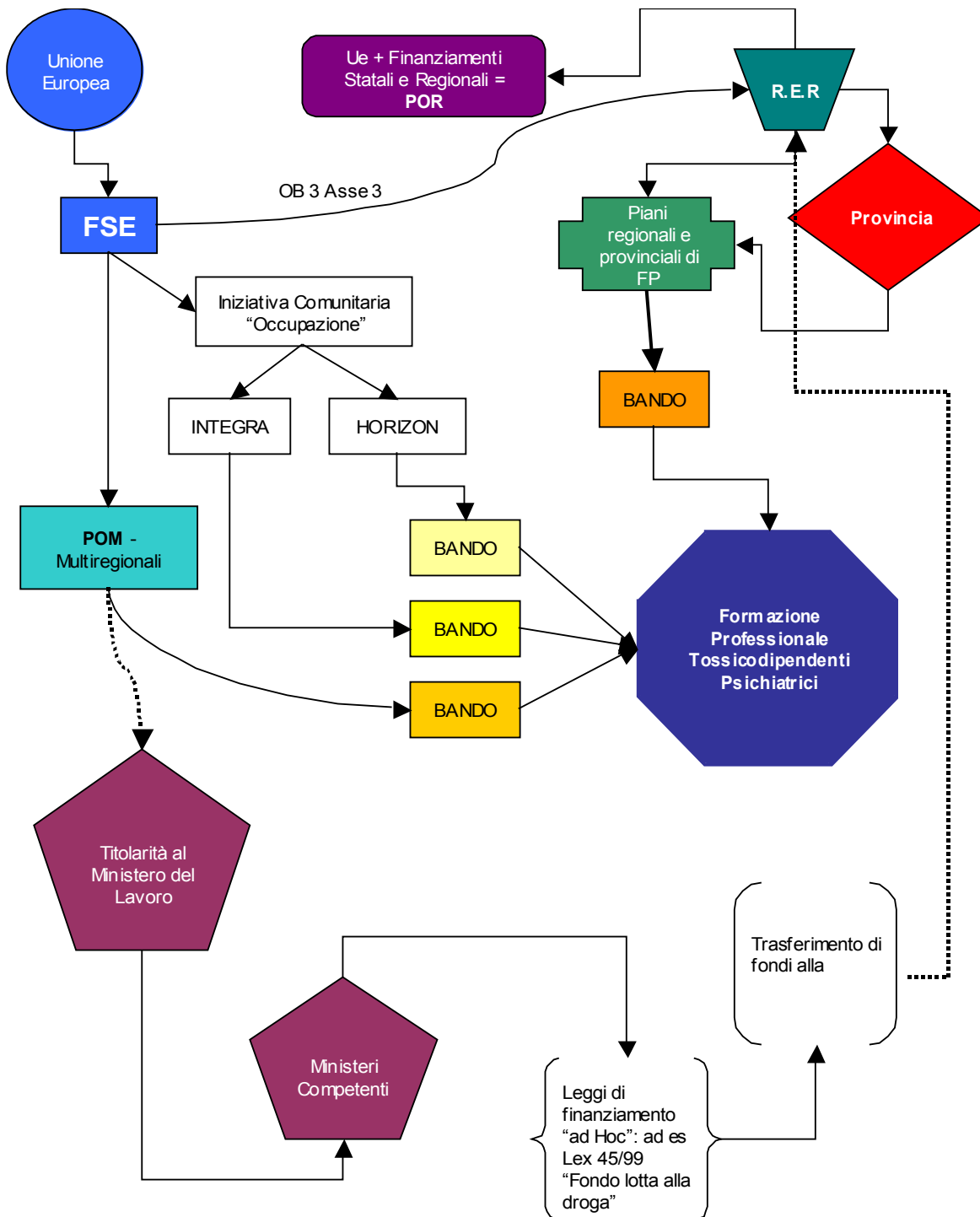
#### ✓ **Canali di finanziamento regionali**

Sono basati su fondi regionali destinati direttamente alla formazione professionale. L'assessorato competente, con direttiva, informa la giunta delle azioni da intraprendere e quest'ultima, con delibera, determina l'utilizzo delle risorse disponibili. Questi fondi vengono comunque impiegati per la definizione del Piano Regionale per la Formazione Professionale (vedi sopra).

#### ✓ **Canali di finanziamento statali**

Spesso si tratta di Fondi statali direttamente assegnati per la realizzazione di un obiettivo. In questo caso il finanziamento proviene dal Fondo Nazionale di intervento per la lotta alla droga. I fondi vengono poi trasferiti alle Regioni per la realizzazione delle attività promosse con l'istituzione del fondo stesso.

*Schema dei canali di finanziamento possibili*





### 4.3. Interventi di FP gestiti dal sistema formativo regionale per i soggetti a rischio di esclusione

Questa sezione illustra le attività di formazione professionale rivolte al raggiungimento dell'obiettivo 3 asse 3 FSE(integrazione o reintegrazione delle persone esposte al rischio di esclusione sociale) negli anni 1997; 1998; 1999 . L'analisi fa riferimento alle attività di formazione promosse dal sistema formativo regionale. Per permettere un confronto dei dati relativi alle azioni promosse a favore di soggetti a rischio di esclusione sociale negli anni 97, 98 e 99 vengono successivamente presentati grafici di sintesi relativi ai principali indicatori di risultato degli investimenti finanziari del sistema regionale rispetto al target di riferimento.

Le tabelle seguenti mostrano la tipologia dei corsi di formazione al lavoro approvati per la categoria di destinatari "soggetti a rischio di esclusione", indicando i partecipanti e le ore approvate, il costo complessivo ed il contributo pubblico per le annualità considerate .

**TAB. 1: Tipologia e numero di corsi di formazione approvati, partecipanti, ore approvate, costo complessivo e contributo pubblico nel 1997, per la categoria di destinatari "soggetti a rischio di esclusione".**

1997	N° corsi	N° partecipanti	N° ore	Costo X 1000	Contributo pubblico approvato
formazione con finalità orientativa	18	195	6.337	1.292.563	Nd
formazione iniziale	147	2.301	108.647	22.330.415	Nd
formazione superiore	1	16	1.320	485.760	Nd
altre tipologie di formazione al lavoro <sup>3</sup>	1	5	800	130.000	Nd
<b>totale</b>	<b>167</b>	<b>2.517</b>	<b>117.104</b>	<b>24.238.738</b>	<b>Nd</b>

**TAB 2: Tipologia e numero di corsi di formazione approvati, partecipanti, ore approvate, costo complessivo e contributo pubblico nel 1998, per la categoria di destinatari "soggetti a rischio di esclusione".**

1998	N° corsi	N° partecipanti	N° ore	Costo X 1000	Contributo pubblico approvato
formazione con finalità orientativa	14	173	5.077	1.072.587	1.072.587
formazione iniziale	146	2.173	111.565	21.207.388	20.101.966
formazione superiore	2	27	2.120	702.400	702.400
altre tipologie di formazione al lavoro	5	63	25.760	741.464	680.464
<b>totale</b>	<b>167</b>	<b>2.436</b>	<b>144.522</b>	<b>23.723.839</b>	<b>22.557.417</b>

<sup>3</sup> Ad esempio Formazione Continua, iniziative formative personalizzate di accompagnamento e di supporto

## ☐ BREVI CONSIDERAZIONI

Considerando queste due annualità, tutte le azioni di orientamento si concentrano nell'attività di formazione con finalità orientativa, piuttosto che in attività informative o consulenziali. I corsi approvati per la formazione superiore a favore dei soggetti a rischio di esclusione mirano esclusivamente alla qualificazione superiore post diploma.

**TAB. 3: Tipologia e numero di corsi di formazione approvati, partecipanti, ore approvate, costo complessivo e contributo pubblico nel 1999, per la categoria di destinatari "soggetti a rischio di esclusione".**

1999	N° corsi	N° partecipanti	N° ore	Costo X1000	Contributo pubblico approvato
formazione con finalità orientativa	15	183	4152	777.789	721.289
formazione iniziale	127	2.124	89.038	18.197.496	17.580.079
formazione superiore	3	39	3008	681.860	585.860
tirocini <sup>4</sup>	37	141	38.364	877.735	861.567
altre tipologie di formazione al lavoro	10	91	20.912	885.033	880.033
<b>totale</b>	<b>192</b>	<b>2.578</b>	<b>155.474</b>	<b>21.419.911</b>	<b>20.628.828</b>

## ☐ BREVI CONSIDERAZIONI

A differenza dalle precedenti annualità, le azioni di orientamento non si concentrano solo in attività di formazione con finalità orientativa, ma anche, seppur in modo non incisivo, in attività informative o consulenziali, ed i corsi approvati per la formazione superiore a favore dei soggetti a rischio di esclusione non mirano più esclusivamente alla qualificazione superiore post diploma.

Sono dunque da riportare per il '99 anche i dati disaggregati relativi alle attività di formazione superiore, che ha coinvolto 39 partecipanti in due tipologie di attività formative: qualificazione superiore post diploma (una attività corsuale) e raccordo formazione/lavoro di livello superiore (due attività corsuali) per un costo di circa 682 milioni ed un contributo pubblico approvato che copre l'86% del costo complessivo, arrivando al 100% per la qualificazione superiore post diploma.

### 🔍 FOCUS ON:

Per tutte le annualità considerate la tipologia formativa prevalente riguarda la formazione iniziale. Pertanto è opportuno analizzare le caratteristiche di questa tipologie di interventi portati in essere a favore del target considerato nel 1997, 1998 e nel 1999.

<sup>4</sup> E' uno strumento che serve a favorire l'incontro e la socializzazione tra disoccupati e imprese e l'acquisizione di competenze professionali all'interno delle aziende stesse.

TAB.4: Formazione iniziale per soggetti a rischio di esclusione: 1997

	N° corsi	N° partecipanti	N° ore	Costo X 100	Contributo pubblico approvato
Qualificazione di base abbreviata	1	13	900	234.000	Nd
Formazione iniziale per soggetti con deficit di opportunità	136	2.244	103.811	21.387.656	Nd
Percorsi in alternanza tra scuola e lavoro	9	32	3.586	603.759	Nd
Raccordo scuola e lavoro	1	12	350	105.000	Nd
<b>totale</b>	<b>147</b>	<b>2.301</b>	<b>108.647</b>	<b>22.330.515</b>	<b>nd</b>

TAB.5: Formazione iniziale per soggetti a rischio di esclusione: 1998

	N° corsi	N° partecipanti	N° ore	Costo X 1000	Contributo pubblico approvato
Qualificazione di base abbreviata	3	36	2.600	557.000	557.000
Formazione iniziale per soggetti con deficit di opportunità	137	2.060	100.021	19.012.119	17.906.697
Percorsi in alternanza tra scuola e lavoro	3	45	7.444	1.356.750	1.356.750
Raccordo scuola e lavoro	3	32	1.500	281.519	281.519
<b>totale</b>	<b>146</b>	<b>2.173</b>	<b>111.565</b>	<b>21.208.388</b>	<b>20.101.966</b>

## ☐ BREVI CONSIDERAZIONI

Le certificazioni acquisite dai partecipanti ai corsi di formazione professionale nel secondo anno formativo considerato risultano essere per la maggior parte attestati di frequenza (1.996 in totale), seguiti da certificati di competenza (156), certificato di qualifica professionale di secondo e terzo livello (rispettivamente 56 e 129), diploma di qualifica superiore IV° livello (27), diploma di specializzazione di V° livello (72)

TAB.6: Formazione iniziale per soggetti a rischio di esclusione: 1999

	N° corsi	N° partecipanti	N° ore	Costo (X 1000)	Contributo pubblico approvato
Qualificazione di base post obbligo <sup>5</sup>	3	58	2.700	350.700	291.500
Qualificazione di base abbreviata	8	111	5.950	1.118.618	1.118.618
Formazione iniziale per soggetti con deficit di opportunità <sup>6</sup>	103	1.860	74.038	15.727.358	15.231.855
Percorsi in alternanza	1	14	1.500	293.725	267.281
Raccordo scuola e lavoro	6	64	3.734	668.093	634.193
Moduli profess.integrati con la scuola superiore <sup>7</sup>	6	17	1.116	38.902	36.632
<b>totale</b>	<b>127</b>	<b>2.124</b>	<b>89.038</b>	<b>18.197.496</b>	<b>17.580.079</b>

<sup>5</sup> Hanno come obiettivo quello di preparare i giovani che non hanno intenzione di proseguire gli studi all'inserimento nel mondo del lavoro

<sup>6</sup> Sono corsi di preparazione all'integrazione socio-lavorativa, costruiti ad hoc sulla base della tipologia di soggetti a cui si rivolgono.

<sup>7</sup> Sono percorsi realizzati in collaborazione con gli istituti scolastici e gli enti di formazione, che hanno l'obiettivo di orientare, formare e/o professionalizzare gli studenti.

 **FOCUS ON:**

Si propone infine uno schema che riporta il numero di partecipanti quali “soggetti a rischio di esclusione” per settore o comparto di attività economica del corso approvato. Per una più agevole lettura e un migliore confronto dei comparti, la tabella presenta, in colonna, i dati per due annualità: 1998 e 1999<sup>8</sup>. La terza colonna evidenzia con una freccia in alto le variazioni in positivo del numero di partecipanti per comparto.

TAB.7: Partecipanti per principali comparti di attività economica

Comparto	Partecipanti Nel 1998	Partecipanti Nel 1999	Variazioni 98-99
agricoltura	105	64	
metalmecanica	351	207	
Trasf. Minerali non metall.	0	14	↑
Elettronica-telecomunicazioni	6	12	↑
Alimentare	12	80	↑
tessile	18	14	
abbigliamento	11	0	
Legno, mobile, arredamento	81	22	
Editoria, stampa	30	24	
Artigianato artistico	41	12	
Altre industrie manifatturiere	22	0	
Edilizia	44	51	↑
distribuzione	42	22	
Riparazione auto-moto	38	13	
turismo	15	24	↑
pubblicità	0	3	↑
Assicurazione, credito, attiv. finanz.	0	15	↑
Alberghi, ristoranti	88	78	
Informatica, telematica	87	20	
orientamento	0	3	↑
istruzione	0	6	↑
Servizi sociali	0	177	↑
Pubblica amministrazione	0	2	↑
servizi a persone	12	25	↑
sanità	8	1	
Attività culturali-ricreative	15	12	
Ambiente e territorio	48	70	↑
Attività spettacolo-sport	12	12	
<b>PLURISSETTORIALE</b>	<b>1.117</b>	<b>1409</b>	<b>↑</b>

<sup>8</sup> I dati relativi al 1997 non sono disponibili. Il confronto pertanto riguarda le due annualità 1998 e 1999.

## BREVI CONSIDERAZIONI

Dalla tabella emerge chiaramente un posizionamento nei comparti relativi ai servizi, ed, in particolar modo, nei servizi alla persona. Si registra un decremento soprattutto nei comparti relativi l'agricoltura, industria manifatturiera, metalmeccanica, mentre si registra un aumento nei settori edilizia, alimentare, telecomunicazioni

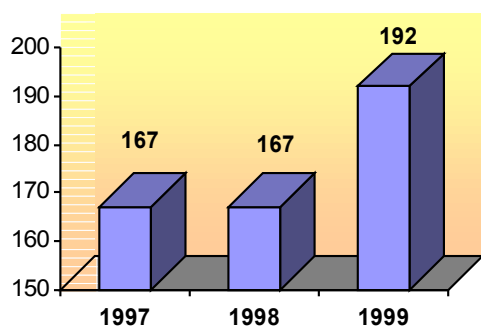
### FOCUS ON:

E' quindi possibile procedere al confronto ed all'analisi dei dati relativi agli anni 1997-1998-1999. Per una più agevole lettura si propongono, affiancati alle tabelle, grafici riassuntivi relativi all'andamento dei corsi approvati, del numero di partecipanti e del costo delle iniziative nei i tre anni considerati.

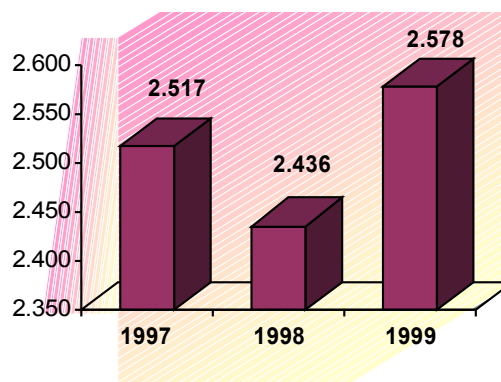
TAB.8: corsi, partecipanti, ore e costo per gli [anni 1997, 1998, 1999](#);

	N° corsi	N° partecipanti	N° ore	Costo (X 1000)
1997	167	2.517	117.104	24.238.738
1998	167	2.436	144.522	23.723.839
1999	192	2.578	155.474	21.419.811

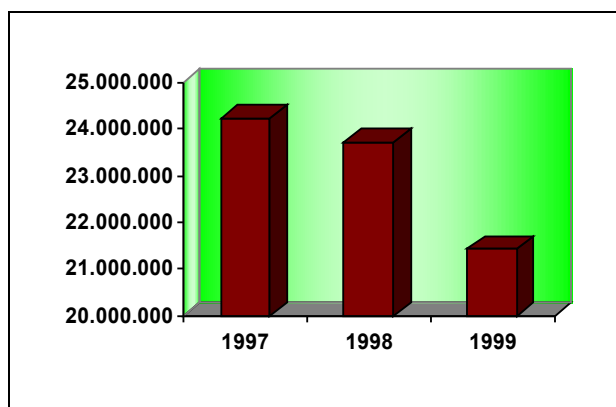
*Grafico 1: andamento corsi*



*Grafico 2: andamento numero*



**Grafico 3: costo (x 1000)**



**Nel periodo considerato aumenta il numero dei corsi realizzati ma diminuiscono gli impegni di spesa del sistema regionale**

### BREVI CONSIDERAZIONI

Confrontando i dati relativi alle annualità considerate ed evidenziando che qualsiasi calcolo effettuato a partire da dati aggregati deve comunque essere trattato con dovute attenzioni, si possono individuare alcune linee di caratterizzazione degli interventi finalizzati all'inserimento lavorativo di soggetti a rischio di esclusione:

↺	Costo per corso effettuato (media):	<b>133 milioni</b>
↺	Costo per partecipante (media):	<b>9,2 milioni</b>
↺	Costo di un'ora di attività formativa (media):	<b>£170.000</b>
↺	Numero di ore per corso (media):	<b>792</b>
↺	Numero di partecipanti per corso (media):	<b>14</b>

Tentando di analizzare i dati per ogni annualità considerata, così come presentati in tabella 9, si nota come il costo per ogni corso effettuato diminuisca in tre anni di circa 34 milioni, passando da 145 milioni nel '97 a 111 nel '99. Di conseguenza anche il costo medio per partecipante diminuisce di più di un milione tra il '97 e il '99, (attestandosi, nell'ultimo anno a 8,3 milioni per partecipante) ed il costo per un'ora di corso passa da £207.000 a £138.000, diminuendo di circa £70.000.

Al contrario, il numero di partecipanti medio a corso effettuato rimane praticamente invariato tra il '97 e il '98 (15 partecipanti), mentre diminuisce, seppur in modo non significativo nel '99 (13 partecipanti).

TAB.9: Rapporti costo/corso; costo/partecipante; costo/ore di corso; ore/corso; partecipanti/corso per le annualità 1997, 1998, 1999 (approssimazioni per eccesso)

	1997	1998	1999
↺ Costo per corso effettuato (x 1000)	145.142	142.059	111.561
↺ Costo per partecipante (x 1000)	9.360	9.739	8.309
↺ Costo di un'ora di attività formativa (x 1000)	207	164	138
↺ Numero di ore per corso	701	865	809
↺ Numero di partecipanti per corso	15	15	13

Infine è possibile analizzare l'andamento delle singole tipologie di formazione al lavoro che hanno interessato, nelle tre annualità, i soggetti a rischio di esclusione sociale, sia dal punto di vista della tipologia di corsi dedicati che di partecipanti coinvolti, sia dal punto di vista di ore impiegate che di costi sostenuti.

#### **formazione con finalità orientativa**

Diminuiscono l'impegno di spesa e le ore di formazione, ma il numero di partecipanti e il numero di corsi approvati non seguono l'andamento decrescente, piuttosto mostrano un andamento "ondulare" : 18, 14 e 15 corsi nel '97, '98, '99 e 195, 173, 183 partecipanti nel '97, '98, '99.

#### **formazione iniziale**

Diminuiscono complessivamente costi e corsi. Il numero di partecipanti diminuisce, ma in modo meno significativo. Il numero di ore di formazione impiegate per realizzare i corsi seguono, invece, un andamento meno lineare, passando da più di 108 mila ore nel '97 a oltre 111 mila nel '98 e diminuendo nuovamente nel '99 (89 mila ore).

Considerando le singole tipologie formative che costituiscono la formazione iniziale si nota che aumenta l'incisività della qualificazione di base abbreviata (da 13 partecipanti nel '97 a 111 nel '99, con un impegno che va da 234 milioni a più di 1 miliardo nel '99) e del raccordo scuola lavoro (più di 500 milioni aggiuntivi tra il '97 ed il '99); diminuisce in modo significativo l'attività di formazione iniziale per soggetti con deficit di opportunità (circa 400 partecipanti in meno in tre anni), mentre hanno un andamento poco lineare i percorsi in alternanza: diminuisce il numero di corsi mentre aumenta, negli anni, il loro costo, ma il numero di partecipanti e di ore svolte per realizzare le attività formative aumenta nel '98 e diminuisce, poi, nel '99.

#### **formazione superiore**

Aumenta negli anni tutta l'attività, mentre il costo dei corsi segue un andamento non lineare, aumentando nel '98 e diminuendo nel '99.

#### **tirocini**

Non è possibile realizzare il confronto in quanto i dati sono disponibili solo a partire dal '99

#### **altre tipologie di formazione al lavoro**

Aumentano negli anni sia il numero di corsi che di partecipanti, mentre l'andamento del numero di ore non è lineare: da 800 ore nel '97 si passa a ben 25.760 nel '98, per diminuire nuovamente, nel '99, a 20.912. Gli

impegni di spesa aumentano in tre anni di ben 755 milioni. Si nota quindi come questa categoria abbia assunto negli anni un'importanza crescente all'interno del sistema formativo regionale.

Infine la tabella 10 presenta, in forma schematica, l'andamento del numero di corsi di formazione approvati, dei partecipanti, delle ore approvate, del costo complessivo, nel periodo 1997-1999, per la categoria di destinatari "soggetti a rischio di esclusione". Le frecce in alto e in basso indicano un andamento crescente e decrescente; la presenza di una freccia in basso e di una in alto nella stessa cella della tabella indicano un andamento prima decrescente e poi crescente. Al contrario, una freccia in alto ed una in basso nella stessa cella indicano un andamento prima crescente e successivamente decrescente.

TAB 10: Andamento del numero di corsi di formazione approvati, partecipanti, ore approvate, costo complessivo nel periodo 1997-1999, per la categoria di destinatari "soggetti a rischio di esclusione".

	N° corsi	N° partecipanti	N° ore	Costo X 100
<i>formazione con finalità orientativa</i>	↓↑	↓↑	↓	↓
<i>formazione iniziale</i>	↓	↓	↑↓	↓
<i>formazione superiore</i>	↑	↑	↑	↑↓
<i>altre tipologie di formazione al lavoro</i>	↑	↑	↑↓	↑
<i>tirocini</i>	0↑	0↑	0↑	0↑



#### **4.4. Analisi dell'offerta formativa in ambito regionale, ad esclusione della provincia di Bologna, negli anni 1998 - 2000**

Questa sezione vuole analizzare in modo particolareggiato le proposte progettuali del sistema regionale rispetto all'offerta di percorsi formativi finalizzati all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati quali tossicodipendenti e pazienti psichiatrici.

L'intento è completare la ricerca condotta a livello provinciale rispetto alle progettualità realizzate negli anni 1997-2000. Ovviamente tale ricerca si connota più con elementi qualitativi che quantitativi, al contrario del presente contributo, che intende operare un monitoraggio di tipo quantitativo, ad esclusione dell'analisi dei sistemi di valutazione adottati dai soggetti proponenti (ultimo paragrafo di questa sezione). L'offerta formativa coincide in questo caso con gli enti ed i centri che hanno progettato iniziative formative nei territori delle province della Regione Emilia Romagna, ad esclusione di quello di Bologna. Nell'analisi dunque sono state escluse le progettualità che insistono sulla Provincia di Bologna, le attività non corsuali e quelle presentate quali costi integrazione di un progetto pregresso. Si è inoltre selezionato l'insieme dei progetti presentati a favore delle categorie svantaggiate sia per tipologia di target sia per età dei potenziali partecipanti, evidenziando quelle rivolte ad una fascia di utenza adulta.

La ricerca per progetti è stata possibile a partire da un data base realizzato dal sistema informativo regionale della formazione professionale (SIFP) della Regione Emilia Romagna. In esso a volte non è stato possibile rintracciare il riferimento amministrativo del progetto (rif.PA) o la ragione sociale del soggetto proponente od il titolo del progetto presentato. La non presenza di questi tre elementi ha comportato l'impossibilità di analisi del progetto. Di conseguenza, le elaborazioni presenti in questa sezione rispecchiano l'effettiva disponibilità dei dati pervenuti dal SIFP.

Rispetto alla tipologia dei destinatari previsti nelle proposte progettuali si è preferito aggregare la tipologia "tossicodipendenti", che comprende "persone tossicodipendenti in fase di recupero" o "ex tossicodipendenti" o "tossicodipendenti seguiti dal SERT" o, semplicemente "tossicodipendenti". La tipologia "psichiatrici" comprende, invece, "pazienti psichiatrici" o "utenti psichiatrici in carico al SIMAP" o, semplicemente "utenti psichiatrici".

Inizialmente viene proposta una analisi trasversale dei progetti finalizzati all'inserimento lavorativo di soggetti tossicodipendenti e psichiatrici nelle province emiliano-romagnole (ad esclusione della Prov. di Bologna). Successivamente vengono presentati i modelli di valutazione utilizzati dagli enti e dai centri per analizzare gli esiti delle proprie proposte progettuali.

In allegato 2 viene poi proposta una lettura dei progetti a partire da schede di sintesi realizzate per soggetto proponente.

#### 4.4.1 - Analisi trasversale dei progetti finalizzati all'inserimento lavorativo

Questo paragrafo vuole analizzare i progetti formativi presentati negli anni 1998- 2000 a favore di soggetti tossicodipendenti e pazienti psichiatrici, finalizzati alla loro occupabilità ed/od al loro inserimento lavorativo, nelle province dell'Emilia Romagna, ad esclusione della provincia di Bologna.

A tal fine si considera, per gli anni 1998 e 1999, il **canale di finanziamento** costituito dall'Obiettivo 3 Fondo sociale europeo, "formazione finalizzata alla lotta alla disoccupazione", per la seguente categoria di intervento: "integrazione o reintegrazione delle persone esposte al rischio di esclusione sociale" (asse 3), con riferimento di destinatari: persone con handicap mentale/psichico, tossicodipendenti.<sup>9</sup>

Nell'anno 2000 il canale dell'Ob.3 F.S.E. si riferisce ad una nuova classificazione delle categorie di intervento. Si tratta dell'asse B "Promozione di pari opportunità per tutti nell'accesso al mercato del lavoro, con particolare attenzione per le persone che rischiano l'esclusione sociale" in cui gli ambiti progettuali prioritari sviluppati per il target di riferimento si riconducono a:

- ▶ sperimentazione di strumenti innovativi per favorire l'integrazione sociale e la creazione di lavoro, in particolare nel terzo settore;
- ▶ azioni dirette a sostenere la transizione al lavoro;
- ▶ azioni integrate per l'inserimento lavorativo delle persone disabili fisiche, psichiche e con disagio psichiatrico anche in attuazione della L. 68/99 e L. R. di attuazione n. 14/2000;
- ▶ azioni integrate per l'inserimento lavorativo

La **tipologia** prevalente è la 2.05 (formazione iniziale per soggetti con deficit di opportunità) in tutte e tre le annualità. Si rileva però una progressiva diversificazione delle tipologie tra il '98 e il 2000. Nel '98 infatti la tipologia 2.05 interessa il 95% dei progetti, negli anni successivi passa al 75% (nel '99) e al 77% (nel 2000). Acquista importanza la tipologia 8.02 (tirocini previsti dalla L.R. 45/96) che nel '99 è presente nel 22% dei progetti presentati e nel 2000 scende al 14%. In questo anno la progettazione si diversifica ulteriormente: sono infatti presenti anche le tipologie 2.06 nel 5% dei progetti presentati (moduli professionalizzanti integrati) e la tipologia 4.06 nel 2,3% dei progetti (formazione a supporto di processi di innovazione aziendale).

Infine, la tipologia 1.03 (formazione con finalità orientativa) è presente in tutte le annualità considerate, anche se non è numericamente rilevante.

---

<sup>9</sup> Da una analisi trasversale dei canali di finanziamento maggiormente utilizzati dalle progettualità analizzate emerge che nel 1998 il 72% dei progetti utilizza il canale 3.3.2., mentre nel '99 la percentuale sale all'83%. In modo secondario, altro canale di riferimento è il 3.3.3, il 28% nel '98 e il 17% nel '99.

## BREVI CONSIDERAZIONI

Una lettura dei **dati generali** dei progetti, evidenzia, sinteticamente:

- ↪ un **costo** medio di progetto **per partecipante** di **£ 11.036.000**, con un impegno di spesa medio conseguente per il sistema formativo regionale di circa 2 milioni in più a progetto rispetto agli impegni di spesa sull'intero OB.3 F.S.E. asse 3 (9,2 milioni);
- ↪ un **costo** medio **per progetto** approvato di **£ 226.550.000**, contro i 133 milioni impegnati dal sistema FP per l'intero OB.3 asse 3;
- ↪ una media di **partecipanti a corso** pari a **20 unità**, circa 6 partecipanti in più rispetto al totale dei corsi approvati sull'OB.3 asse 3 (dove, in media, si hanno 14 partecipanti)

La seguente tabella illustra il numero di progetti, di partecipanti, di ore previste, il costo complessivo nel periodo 1998-2000, per la categoria di destinatari di riferimento.

TAB.11: Numero di progetti, partecipanti, ore previste, costo complessivo nel periodo 1998-2000, per la categoria di destinatari di riferimento.

	N° progetti	N° partecipanti	N° ore	Costo (X 1000)
<b>1998</b>	39	740	nd	12.313.084
<b>1999</b>	24	566	35.600	4.067.652
<b>2000</b>	43	870	59.372	7.632.644
<b>tot</b>	<b>106</b>	<b>2176</b>	<b>nd</b>	<b>24.014.380</b>

Sono oltre 100 i progetti presentati nel triennio che prevedono attività corsuali riferite al target oggetto della ricerca. Come si evince dalla tabella 11 il numero dei progetti presentati nelle province al di fuori di quella di Bologna sono circa 40 per il '98 e il 2000, mentre subiscono un calo numerico nel 1999 (24 progetti). Altro dato è relativo alla media di partecipanti per annualità considerata: mentre nel '98 e nel 2000 questa è, rispettivamente, di 19 e 20 unità, nel '99, a fronte del calo del numero di progetti presentati si ha un aumento della media di partecipanti, che si attesta attorno alle 24 unità. Il 1998 è sicuramente l'anno con maggiore carico economico per i corsi finalizzati al target di riferimento: infatti il costo medio a partecipante arriva a 16 milioni, ed il costo medio a progetto a 337 milioni. Il 1999, al contrario, presenta una forte diminuzione del costo medio a partecipante: circa il 60% in meno rispetto al '98. Infine, il 2000 sembra l'anno in cui si tende ad una stabilizzazione del sistema ed a un sostanziale avvicinamento ai parametri e agli standard di tutto il finanziamento OB.3 FSE: ad esempio il costo medio a progetto passa a 177 milioni, contro i 133 di tutto il sistema.

## FOCUS ON:

Nei tre anni considerati i **centri di formazione professionale** che presentano progetti per ogni annualità sono solo il 25% del totale dei soggetti proponenti. In particolare esiste una costante progettazione dedicata a tossicodipendenti e psichiatrici presso i seguenti centri:

- Centro di Formazione Professionale "Città del Ragazzo" (Fe)
- Colonia Orfani di Guerra Villa S.Martino (Ra)
- Consorzio Provinciale per la Formazione Professionale (Ra)
- En.A.I.P. (ma su province diverse)
- IAL Emilia Romagna (ma su province diverse)

Il Centro di Formazione Professionale "Città del Ragazzo" ha però progettualità costanti nel '98 e '99, mentre la progettualità cala nell'ultimo anno considerato. Anche il Consorzio Provinciale per la Formazione Professionale ha un calo nel 2000, mentre ha progettualità crescenti tra il 98 ed il 99.

Tutti gli altri hanno un andamento convesso: la progettualità diminuisce tra il 98 e 99 ed aumenta nel 2000. Questa ultima tipologia di "andamento progettuale" caratterizza la maggior parte dei centri considerati. Infatti prevale un andamento convesso nelle progettualità che vede i centri e gli enti presentare svariati progetti nella prima annualità (1998), nel '99 diminuire la domanda (molto probabilmente per poter terminare i progetti approvati nel 98), ed aumentarla nuovamente nel 2000. In linea generale, il movimento "a U" determinato dalla domanda di finanziamento da parte dei centri non può non influire negativamente sui bisogni del target, e, quindi, sulla domanda potenziale di formazione. A fronte di un andamento convesso, l'offerta di corsi per persone in svantaggio quali tossicodipendenti e psichiatrici si rivela "a singhiozzo": la risposta al bisogno, la disponibilità di corsi, la possibilità di accedervi e parteciparvi non è, dunque, lineare né tantomeno omogenea.

## FOCUS ON:

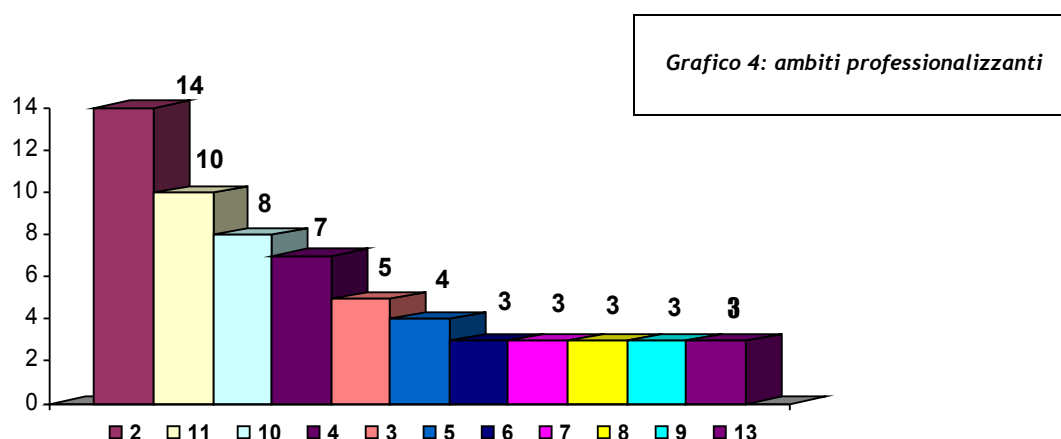
L'offerta formativa dei tre anni considerati si concentra su 13 **ambiti** di cui 11 "**professionalizzanti**".

Gli ambiti aggregati e definiti a partire dalle titolazioni progettuali sono:

- ▶ "Polifunzionale" o generico (non illustrato)
- ▶ Verde
- ▶ Informatica
- ▶ Metalmeccanica
- ▶ Commercio
- ▶ Autoimprenditorialità
- ▶ Edilizia
- ▶ Servizi/amm.tivo
- ▶ Ristorazione/alberghiero
- ▶ Grafica/arti/artigianato

- ▶ Falegnameria
- ▶ Borse lavoro
- ▶ Elettronica/elettrotecnica

La figura illustra, per argomento individuato, il numero di progetti presentati. In ascissa sono indicati gli ambiti professionalizzanti (che riprendono la numerazione appena proposta), in ordinata il numero di progetti interessati:



## 📄 BREVI CONSIDERAZIONI

E' il "settore verde" l'ambito professionalizzante prevalente nei corsi di formazione per tossicodipendenti e soggetti in disagio psichiatrico (14 corsi). Seguono il settore "falegnameria" (10) e l'ambito legato alla grafica, litografia, artigianato ed arti in generale (8 progetti).

L'informatica, infine, è un settore considerato in 7 progetti.

## 📌 FOCUS ON

E' possibile inoltre individuare la **tipologia di partecipanti per ambito professionalizzante** proposto dai progetti.

Il settore verde e quello della falegnameria caratterizzano sia corsi rivolti a soggetti tossicodipendenti che attività formative per pazienti psichiatrici.

L'ambito professionalizzante relativo all'informatica sembra prevalere, invece, nei corsi finalizzati all'inserimento lavorativo di tossicodipendenti (4 corsi su 5).

I corsi nel settore arti e grafica sembrano essere orientati maggiormente verso l'utenza psichiatrica.

Infine "Elettronica e elettrotecnica" e "metalmecchanica" sono ambiti professionalizzanti di corsi prevalentemente dedicati a soggetti tossicodipendenti.

## BREVI CONSIDERAZIONI

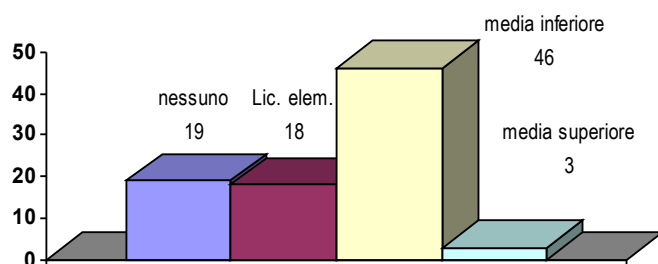
L'offerta di corsi di formazione finalizzati all'inserimento lavorativo si caratterizza, dunque, attorno agli assi verde, falegnameria e grafica, con un aumento, nel triennio, del settore informatica.

Se da un lato gli aspetti professionalizzanti dei corsi prevedono settori in cui sia possibile un migliore inserimento lavorativo (piccole aziende), una attività che abbia manualità e quindi visibilità del risultato, modalità di lavoro basate sul gruppo e sul lavoro di squadra (ad esempio il verde), dall'altro, questi stessi settori, fortemente polarizzati sul verde-falegnameria, possono a volte limitare la possibilità di scelta del soggetto. Per ovviare a questo possibile problema, l'impegno dei centri di formazione diviene quello di creare opportunità formative in settori in forte espansione, ad esempio l'area informatica-multimediale, e di canalizzare attività formative in ambiti professionalizzanti "standard", come, ad esempio, il settore "metalmecanica".

## FOCUS ON

Infine si propone una analisi dei progetti in funzione dei **requisiti minimi** per accedere ai corsi da parte di soggetti tossicodipendenti e in stato di disagio psichiatrico.

La figura evidenzia come la maggior parte dei corsi preveda quale requisito minimo di accesso la Licenza di Scuola Media Inferiore.



**Grafico 5: requisiti di accesso**

Non è però da trascurare il dato relativo a quei corsi che non prevedono alcun titolo di studio o richiedono la Licenza elementare, in totale 37.

I tre corsi che prevedono quale requisito minimo di accesso la Licenza di Scuola Media Superiore (tutti presentati nel 2000) sono rivolti a tossicodipendenti e hanno quale ambito professionalizzante il commercio, l'informatica e la grafica.

## FOCUS ON

Un ulteriore aspetto da considerare riguarda il numero e la tipologia di **partecipanti** previsti sul totale dei progetti presentati nel triennio 1998-2000. A tal fine si sono analizzati i singoli corsi, cercando di aggregare quanto più possibile i dati relativi ai destinatari in "tossicodipendenti" e "psichiatrici". I progetti infatti spesso presentano elementi di genericità nella definizione di "soggetto svantaggiato" e non sempre è stato possibile determinare univocamente la categoria di disagio o di svantaggio di riferimento. Si sono dunque individuate quattro tipologie: tossicodipendenti, psichiatrici, persone con handicap

mentale/psichico, soggetti con deficit di opportunità/disabili/persone a rischio di esclusione<sup>10</sup>.

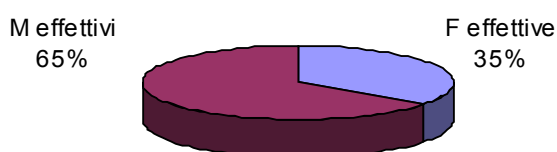
I corsi che prevedono quali destinatari soggetti tossicodipendenti sono, in tre anni, 33, pari al 31% del totale dei progetti, con prevalenza nel 2000. I soggetti con disagio psichiatrico sono i destinatari dell'8% dei progetti, con prevalenza, anche essi nel 2000.

La tipologia relativa all'handicap mentale/psichico interessa 27 progetti su 106 , ovvero il 25%, con prevalenza nel 1998. Infine, la tipologia "deficit di opportunità/disabili/rischio di esclusione" riguarda il 36% dei progetti presentati tra il 98 e il 2000.

Altre specificazioni possono essere svolte a partire da una analisi sui partecipanti previsti e su quelli effettivi, e sulla distribuzione del target per sesso, anche se i dati forniti dal SIFP della Regione Emilia Romagna sono relativi agli anni 1998-1999 e non al triennio 1998-2000<sup>11</sup>.

Per le due annualità, 1998 e 1999:

- ↳ l'87% dei partecipanti previsti porta a termine il percorso formativo.
- ↳ la percentuale di abbandono (ritirati) del 13% non presenta differenziazioni rispetto al genere: in altri termini, non si registrano differenze per chi abbandona tra femmine e maschi
- ↳ non si rilevano in generale particolari caratterizzazioni dell'abbandono: non si registrano infatti differenze tra abbandono prevalente per profilo professionalizzante, né tra abbandono prevalente per target di riferimento (ad esempio si sarebbe potuto riscontrare un abbandono prevalente per gli psichiatrici piuttosto che per i tossicodipendenti)
- ↳ il 51% dei corsi analizzati ha almeno un abbandono, e la media del numero di abbandoni per corso è di 2,4 unità: in altri termini, per la metà dei corsi finanziati si può prevedere che 1-3 persone potrebbero ritirarsi prima della conclusione del percorso formativo. Questo dato, considerate le problematiche che caratterizzano il target di riferimento è positivo: può infatti indicare da un lato una buona capacità di tenuta, e dall'altro una attitudine, da parte dei soggetti di offerta, a considerare attentamente le esigenze e le peculiarità dei soggetti in formazione
- ↳ sul totale dei partecipanti effettivi, la composizione maschi/femmine è fortemente sbilanciata nei confronti del sesso maschile, come illustrato dal seguente grafico:

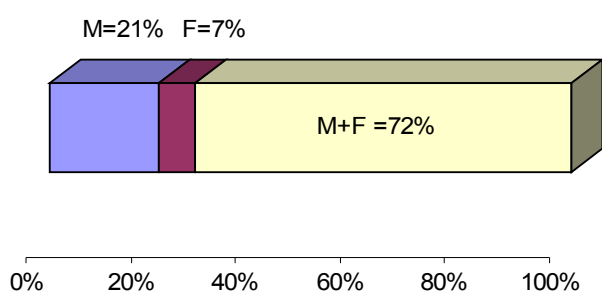


**Grafico 6: distribuzione partecipanti effettivi per sesso**

<sup>10</sup> Per queste ultime due tipologie, i corsi presentati possono, dunque, essere stati occasione formativa per soggetti in disagio psichiatrico. Si reputa pertanto necessario computarli ed analizzarli.

<sup>11</sup> Non sono quindi possibili comparazioni con quanto analizzato sino ad ora e con quanto si avrà occasione di evidenziare nel proseguio.

- ↪ i corsi che prevedono una partecipazione solo maschile sono il 21%, mentre quelli che prevedono una utenza esclusivamente femminile risultano essere il 7% del totale dei corsi finanziati.
- ↪ i corsi che non prevedono la partecipazione di donne hanno quale settore di riferimento del profilo professionalizzante: settore falegnameria, settore verde (agricolo), settore metalmeccanico e, in linea marginale, settore grafico. I corsi che non prevedono la partecipazione di uomini hanno quale settore di riferimento del profilo professionalizzante il settore abbigliamento e, in linea marginale, il settore artigianale. Non si rilevano pertanto forti differenziazioni tra tipologia di offerta formativa e genere di appartenenza.



**Grafico 7: partecipazione esclusivamente maschile/femminile ai corsi finanziati e partecipazione mista: percentuale sul totale**



## 4.4.2 - Analisi dei modelli di valutazione adottati all'interno dei progetti

In questo paragrafo vengono analizzati 62 progetti presentati negli anni 1998, 1999 e 2000, rispetto al sistema di valutazione adottato per valutare il corso. Il numero dei progetti analizzati corrisponde al 70% del totale dei progetti, escludendo quelli che non hanno presentato specifiche, in sede di progettazione, nella voce "verifiche".

Le principali considerazioni trasversali alle singole progettualità analizzate possono sinteticamente essere presentate come segue:

- ↪ Esiste una cospicua varietà di **modelli di valutazione** utilizzati, aggregabili in **6 tipologie**: da modelli di valutazione semplice, basati sulla verifica finale, a modelli di valutazione complessi, come il modello di valutazione differenziale, da una impostazione valutativa eterodiretta a quella promossa, quale momento formativo, presso i singoli soggetti (autovalutazione), da modelli rigidamente strutturati e predefiniti (che si rifanno alle procedure ISO 9001) a modelli di valutazione "adhocratici", costruiti sulle singole peculiarità degli utenti e finalizzati a monitorare costantemente il processo, definiti a partire da una concezione di valutazione basata sul consenso e l'osservazione, sistemi di valutazione che presuppongono, dunque, una azione di concertazione tra tutti gli attori coinvolti (servizi del territorio, coordinatore, tutor ecc.).
- ↪ Il modello prevalente è tuttavia quello che richiama l'impostazione e la metodologia ISFOL, a volte desumendo totalmente l'impianto concettuale (basato sulle UFC), a volte predisponendo un meccanismo di valutazione basato sulla verifica dell'apprendimento al termine di ogni modulo formativo.
- ↪ Il modello di valutazione differenziale, che presuppone un'azione formativa costante che copre tutta l'azione corsuale (analisi dei fabbisogni formativi oppure analisi delle competenze di ingresso, valutazione in itinere e finale) è prevalente all'interno delle progettualità basate sulla metodologia della personalizzazione. In questo caso si rileva una notevole disponibilità di strumentazione del centro per valutare il percorso di apprendimento del soggetto.
- ↪ Tutti i corsi impostano e leggono la valutazione come momento di analisi dell'apprendimento del soggetto. Relativamente minori sono quei corsi che prevedono un'azione valutativa finalizzata all'analisi del corso nel suo complesso (didattica, organizzazione, ecc) e del gradimento complessivo da parte del "cliente-utente"
- ↪ Rispetto agli strumenti di valutazione prevalenti, il questionario è senza dubbio lo strumento più utilizzato per verificare le competenze acquisite da un punto di vista teorico, mentre la verifica delle competenze tecnico-professionali è affidata a test e/o a prove e simulazioni. Accanto a queste tipologie di strumenti si affiancano tecniche e strumenti meno strutturati, quali colloqui sia individuali che di gruppo o, a volte, strumenti "costruiti" dai soggetti stessi o dal tutor, quali il "diario di bordo" o il "dossier personale" dell'allievo. Nel caso di progetti che contemplano una attività di stage oltre ai colloqui con l'allievo, sono previsti incontri con il tutor aziendale. A volte è prevista la progettazione congiunta e la conseguente verifica con i referenti aziendali. In molti casi i colloqui, finalizzati alla maggiore armonizzazione degli obiettivi formativi con le reali esigenze dell'utente, avvengono anche

con i servizi sociosanitari del territorio.

Vengono di seguito presentati i singoli modelli di valutazione individuati:

- ⇒ Modello di valutazione basato sulla valutazione formativa. E' il modello prevalente, e riguarda quasi il 60% dei progetti analizzati.
- ⇒ Modello di valutazione basato sulla valutazione sommativa, presente nel 13% dei casi analizzati
- ⇒ Modello di valutazione differenziale, che riguarda il 10% dei progetti analizzati
- ⇒ Monitoraggio con procedure del sistema Qualità ISO 9001, presente nella misura dell'8% dei casi
- ⇒ Autovalutazione, modello utilizzato nell'8% dei casi
- ⇒ Modello di valutazione "ad hoc", utilizzato solo dal 3% dei progetti analizzati.

### ⇒ **Modello di valutazione basato sulla valutazione formativa.**

La funzione principale del modello è predisporre un sistema di valutazione individuale, cioè focalizzato sul singolo soggetto in formazione, basato su una struttura di verifica in itinere.

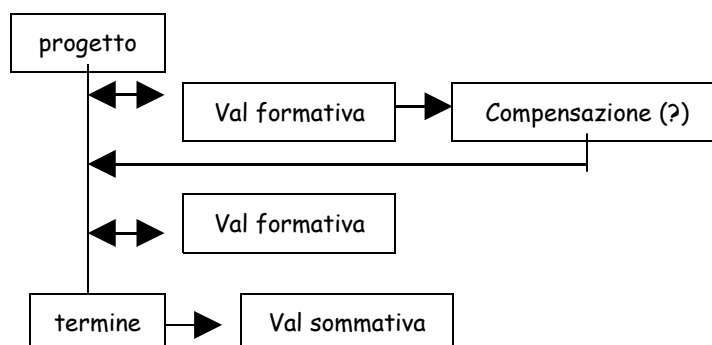
Scopo del modello è fornire un'informazione continua e dettagliata circa il modo in cui ogni soggetto in formazione accede al processo di apprendimento e quindi procede attraverso di esso. La disponibilità di tale informazione è indispensabile allorché si decida di voler/poter assumere decisioni tempestive sull'andamento del percorso personalizzato e se si ha reale intenzione di corrispondere alle necessità di ciascun soggetto differenziando la proposta formativa.

La filosofia che soggiace al modello è quella secondo cui se la valutazione si effettua dopo lo svolgimento di una attività di apprendimento, essa non può avere altro scopo che registrare se qualcosa è avvenuto o non è avvenuto, senza che si determinino le condizioni per utilizzare i dati acquisiti per migliorare, attraverso rettifiche opportune della modalità di intervento, la qualità dei risultati della formazione.

La valutazione formativa interviene allora durante i processi di apprendimento, ed ha lo scopo di accertare in modo analitico quali competenze si stanno acquisendo, potendo attivare gli interventi compensativi ritenuti opportuni.

Il modello prevede un sistema di valutazione che impegni tutto l'arco temporale di implementazione progettuale e, al termine del progetto, presuppone una verifica finale (valutazione sommativa) per l'accertamento degli obiettivi formativi predefiniti, o ridefiniti in corso d'opera.

Il modello può essere schematicamente rappresentato come segue:



Analizzando i progetti che presuppongono una valutazione formativa (36), si possono evidenziare quali momenti, all'interno del progetto, vengono considerati per effettuare la valutazione.

Sono infatti previste:

- Verifiche di apprendimento al termine dei singoli moduli o dei principali moduli con questionari strutturati o griglie di osservazione, simulazioni di casi reali per valutare le capacità e le abilità specifiche, test, prove..., verifiche sul "progresso terapeutico" degli allievi, nel caso di tossicodipendenti, o verifiche sullo "stato di benessere" per gli allievi psichiatrici. E' un tipo di valutazione formativa che si focalizza sul livello di apprendimento rispetto a moduli predefiniti in sede progettuale. All'interno del modello, è quella maggiormente utilizzata
- Ogni UFC termina con una verifica del grado di autonomia e di conoscenza attraverso l'uso di strumenti quali questionari, simulazioni, test ecc. E' simile alla tipologia precedente, ma prende spunto dall'impostazione e dalla metodologia proposta dall'ISFOL, basata sul sistema dei crediti e della certificazione delle competenze acquisite.
- Verifica intermedia di apprendimento durante le ore di lezioni in aula. E' una "verifica formativa fattuale", nel senso che è svolta durante ore di docenza e si basa sulle osservazioni ed impressioni dei docenti o del tutor.
- Verifiche interdisciplinari, individuali e di gruppo, con prove di conoscenza sugli apprendimenti teorici e discussioni sul progetto e sulle eventuali modifiche da apportarvi a partire dalle esigenze emerse dal gruppo. E' un tipo di valutazione formativa "condivisa", che si basa non solo sul livello di apprendimento rilevato dall'esterno, ma che consente al soggetto stesso di definire il livello di raggiungimento dei propri obiettivi formativi e dei più generali obiettivi del corso.
- Verifiche settimanali. In questo caso la valutazione formativa è "temporale", cioè basata non tanto sul contenuto (del modulo, della UFC) ma sul tempo. Permette di rilevare cambiamenti in positivo o in negativo in modo tempestivo, ma deve scontare il fatto che non sempre riesce a cogliere appieno il risultato di apprendimento, mentre gestisce efficacemente quanto concerne il clima, l'organizzazione, il gradimento rispetto al corso.
- Verifica dei progetti individuali. E' la tipologia più complessa, in quanto riassume in sé tutte le tipologie fino ad ora analizzate. E' impiegata all'interno di percorsi personalizzati di apprendimento.

#### ⇒ **Modello di valutazione basato sulla valutazione sommativa**

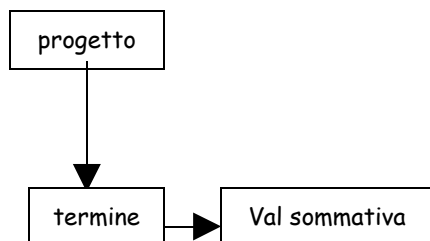
La valutazione sommativa vuole dare espressione ad una analisi complessiva sull'apprendimento conseguito dai soggetti in formazione. Si tratta di una valutazione terminale e individuale, volta a trarre le "somme" del lavoro svolto.

A questo proposito sarebbe corretto procedere ad una valutazione sommativa ogni volta che il lavoro svolto consenta di individuare un complesso organico di abilità e conoscenze, che costituisca una significativa fase di avvicinamento rispetto al traguardo terminale. A differenza della valutazione formativa, che si colloca con intenti analitici all'interno del processo di apprendimento, la valutazione sommativa valuta la capacità di organizzare funzionalmente le conoscenze (largamente intese) acquisite.

Un ulteriore scopo di questo tipo di valutazione è analizzare in quale misura siano stati raggiunti i traguardi definiti in sede di progettazione rispetto all'efficacia delle scelte effettuate, per esempio se i mezzi impiegati sono risultati idonei allo scopo, o quale incremento al livello cognitivo od "affettivo-

sociale" dell'apprendimento è stato conseguito. Questa funzione della valutazione costituisce l'occasione in cui si effettua una sorta di "bilancio consuntivo" dell'attività svolta, premessa poi per le successive progettazioni.

Il modello può essere schematicamente rappresentato come segue:



Analizzando i progetti che presuppongono una valutazione sommativa (8), sono previste:

- Verifiche finali rispetto al grado di apprendimento e alle capacità dell'allievo di affrontare il tipo di attività che dovrà svolgere e valutazione delle competenze acquisite
- Valutazione dell'azione formativa attraverso l'uso del questionario
- Verifica finale attraverso prove svolte a partire dalle direttive RER
- Analisi delle informazioni raccolte durante l'attuazione del progetto attraverso strumenti definiti ex ante. In questo caso si tratta di una verifica non solo delle competenze acquisite, ma anche dei cambiamenti a livello motivazionale o relativi ad aspetti più relazionali (saper lavorare in gruppo, capacità di risolvere problemi ecc.)

#### ⇒ **Modello di valutazione differenziale**

Punto di partenza è l'idea che un progetto muove attraverso stadi simili di sviluppo e che per ciascuno stadio è possibile determinare un particolare tipo di valutazione, differenziato sia secondo gli obiettivi che secondo le tecniche. Le fasi non sono rigidamente sequenziali se non da un punto di vista logico: nella realtà segmenti di stadi adiacenti possono anche sovrapporsi senza comunque compromettere la realizzazione e la valutazione del progetto. La valutazione attuata con il modello differenziale ha la caratteristica di poter essere attuata contestualmente al procedere del programma, e solamente quando si ritiene di aver superato gli obiettivi di una fase si può passare alla successiva.

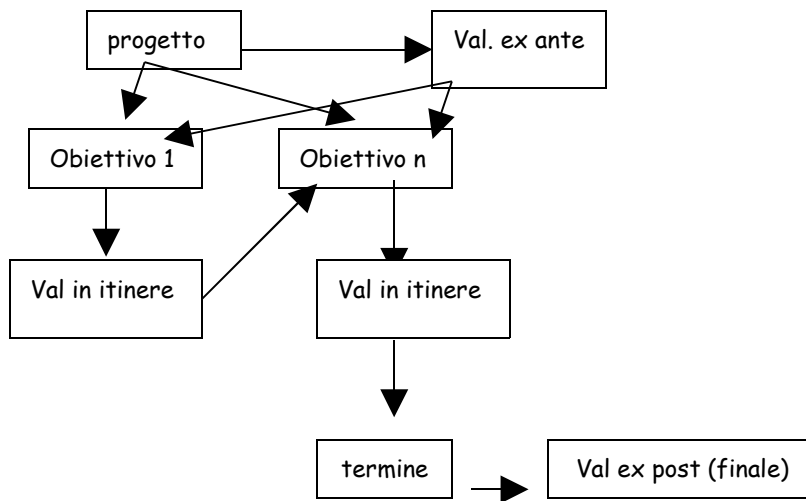
La distinzione in fasi di avanzamento consente di suddividere in tappe elementari anche il processo di valutazione e di attribuire a ciascuno stadio un giudizio (di efficacia, di efficienza, ecc.).

Nel modello differenziale, infatti, viene distribuita nel tempo una serie di obiettivi il cui raggiungimento costituisce la condizione per il passaggio a quello successivo e per questa via si può prevedere che i primi obiettivi da realizzare in ordine temporale corrispondano alla creazione di altri obiettivi, magari più ambiziosi, da perseguire in una seconda fase.

A questo proposito si può sicuramente affermare che tale modello è quello che più correttamente affronta la questione "valutazione" in quanto riesce a coglierne le difficili problematiche ad essa connesse e a gestirle all'interno di un processo valutativo che soddisfa la condizione di riformulazione continua del

progetto e di attenzione ad ogni passaggio progettuale.

Il modello può essere schematicamente rappresentato come segue:



Analizzando i progetti che presuppongono una valutazione basata sul modello differenziale (6), sono previste:

- Nella fase iniziale, l'utilizzo di un questionario di ingresso per valutare le conoscenze di base; in itinere test per valutare l'apprendimento e colloqui, sia di gruppo, che individuali, ex post, verifiche finali.
- Colloqui iniziali per valutare la situazione individuale di ogni partecipante, valutazione in itinere per valutare l'andamento generale e il raggiungimento degli obiettivi rispetto a ciascun partecipante, nonché l'organizzazione, e verifiche finali.
- L'analisi del fabbisogno formativo ex ante, ex post, la verifica finale rispetto al grado di apprendimento raggiunto e la capacità di adattarsi al contesto lavorativo
- Verifiche iniziali con schede di osservazione per conoscere le abilità possedute e le aree di carenza; verifiche intermedie per accertare gli apprendimenti teorici pratici attraverso materiale cartaceo ed esercitazioni di laboratorio, verifiche finali rispetto alle competenze acquisite attraverso un lavoro di gruppo svolto da tutta l'équipe.

#### ⇒ **Monitoraggio con procedure del sistema Qualità ISO 9001**

Si tratta di un sistema di monitoraggio molto strutturato e predefinito che rispetta procedure di valutazione stabilite indipendentemente dall'esistenza del progetto ed applicabili in qualsiasi attività formativa che rientri nei parametri di definizione della procedura stessa.

Disporre di un sistema qualità permette ovviamente un ingente risparmio di risorse da dedicare ad ogni singola attività, ed, ovviamente, consente una uniformizzazione dell'atto valutativo.

D'altro canto, questi punti di forza a volte si trasformano in elementi di debolezza dell'impianto valutativo, in quanto non permettono una attenta analisi rispetto alle caratteristiche e alle peculiarità del target in oggetto. In altri termini si può affermare che, a meno che non vi siano procedure squisitamente calibrate su una utenza che presenta specificità ulteriori rispetto alla categoria "svantaggio sociale", questa tipologia di valutazione presenta carenze sia da un punto di vista di controllo dell'efficacia del progetto che da quello di congruenza tra obiettivi formativi e percorso effettivamente svolto e "vissuto" dal singolo utente-allievo.

Questa consapevolezza è presente in alcuni progetti analizzati che hanno adottato il monitoraggio con procedure di Sistema Qualità (5 in totale): a fianco dell'azione di valutazione impostata su procedure standard vengono contemplate attività di verifica dell'apprendimento al termine di ogni modulo formativo o sottoprogetto, attraverso strumenti quali esercitazioni, prove, questionari.

### ⇒ **Autovalutazione**

Il modello assume quale elemento fondante, la centralità del ruolo del soggetto come attore della valutazione dell'intervento programmato. Questo significa, innanzi tutto, operare una serie di riconversioni concettuali. La prima consiste nel considerare il potenziale "assistito" (singolo o gruppi di persone) non come "utente", fruitore passivo di prestazioni indifferenziate, bensì come "cliente" chiamato ad essere attore all'interno di un universo di opportunità tra le quali può scegliere le risorse che ritiene più idonee a soddisfare le proprie necessità. La seconda riconversione concettuale vede il cliente non più soltanto il destinatario di una serie di interventi scelti e proposti ma "persona", nella sua accezione più ampia, alla quale vengono date informazioni e garantite opportunità che gli consentano di scegliere soluzioni conformi ai suoi piani di vita.

In questo approccio si propone l'idea della partecipazione, intesa come coinvolgimento diretto e collaborazione concretamente espressa dal "cliente" e come strumento da parte del servizio per aumentare la fiducia e l'apprezzamento del cliente stesso.

La filosofia di fondo è quella della didattica attiva e partecipata, costruita non solo a partire dalle esigenze del singolo soggetto, ma anche ed anzi, insieme a lui.

La valutazione allora diventa anche momento formativo, occasione di riflessione, analisi e crescita personale, occasione anche di motivazione o di rimotivazione al percorso.

L'intento non è infatti quello di arrivare a definire in modo eterodiretto quante o quali competenze il soggetto acquisisce od ha acquisito, ma aiutare il soggetto stesso a definire in prima persona il livello di raggiungimento degli obiettivi formativi e ad analizzare con oggettività il proprio percorso.

Questo modello propone quindi una funzione "educativa" della valutazione. D'altro canto sconta il fatto di non pervenire a giudizi certificabili rispetto ai risultati raggiunti.

Analizzando i progetti che presuppongono una autovalutazione (5) si riscontra questa difficoltà. Spesso, allora, vengono previste azioni di monitoraggio compiute dal tutor o dal coordinatore del corso, attività di verifica in aula delle competenze acquisite, azioni di "raccordo" tra valutazione autodiretta ed eterodiretta.

## ⇒ **Modello di valutazione "adhocratico"**

Parte dalla consapevolezza che il concetto di valutazione, in quanto costruito sociale, risulta essere strettamente correlato a variabili temporali, culturali e di contesto.

La valutazione può essere intesa come processo di formulazione del valore di un'attività, strumento per misurare le variazioni oggettive verificatesi in una determinata azione rispetto a determinati criteri. D'altro canto la letteratura evidenzia il fatto che la valutazione non può essere intesa semplicemente come azione di raccolta di dati da interpretare, essa è pure espressione di giudizi che dipendono sia dalla persona che li emette (i suoi valori, il suo bagaglio culturale), sia dalla sua formazione professionale (strumenti, tecniche, metodologie impiegate). La soggettività e la contingenza sono considerate, allora, non condizioni limitanti, ma strutturali, e con esse, dentro di esse, si lavora e si vive quotidianamente. In questa ottica valutazione diventa una ricerca di collaborazione e di consenso, uno strumento capace di produrre informazioni sulle dinamiche delle azioni e sugli attori che partecipano alle stesse, sui loro interessi, obiettivi e modalità d'interazione, è un guardare dentro a processi lavorativi nelle diverse fasi progettuali ed operative e ai prodotti sulla base di un accordo tra gli attori coinvolti. Di conseguenza ogni valutazione deve "inventare" strumenti, criteri, modalità sempre nuove, deve produrre creatività e non ossessione di misurazione, il modello non può che essere flessibile perché il valore dell'azione intrapresa non può coincidere con esso, va oltre e si esprime attraverso la comunicazione e la relazione interpersonale. In altre parole non si può pensare/sperare alla standardizzazione di criteri e di metodi o alla costruzione di un unico modello di valutazione (criteri e parametri per tutte le situazioni, riproducibilità dei metodi e degli strumenti a fronte di diversi oggetti di analisi e diverse attività e situazioni): ogni lavoro di valutazione deve essere impostato su operazioni fondate sul "qui ed ora" e rivolgersi a quella particolare situazione .

Quasi sicuramente non si potrà rilevare nella realtà dei fatti un approccio che crede che valutazione sia solo misurazione di un intervento oppure un altro che si basa su una totale rinuncia ad una metodologia di lavoro perché tutto è in continua trasformazione.

L'idea che comunque si fa sempre più strada sulla riflessione attorno al tema, è quella di un tipo di valutazione estremamente flessibile, che si adatta di volta in volta al tipo di attività da considerare, e da valutare.

Gli elementi che spesso impediscono una concreta attuazione di un modello valutativo adhocratico sono ovviamente legati alle risorse, sia in termini economici che temporali sia, infine, di competenze necessarie per impostare ed effettivamente implementare un simile sistema di valutazione.

Analizzando i progetti che presuppongono modello flessibile e costruito "ad hoc" (2), sono previste valutazioni definite da Comitati di progetto per monitorare l'intera attività progettuale

## 4.5. La FP realizzata in Emilia-Romagna al di fuori dei piani regionali e provinciali: <sup>12</sup>

### 4.5.1 - I Programmi Operativi Multiregionali (P.O.M.) ob.3, asse 3 : Programma quadro “I Percorsi dell’Esclusione Sociale”

Parte dei finanziamenti europei FSE sono direttamente trasferiti ai Ministeri in base a progetti promossi dagli stessi insieme ad alcune regioni italiane ed approvati dalla Commissione Europea. Tali P.O.M (programmi operativi multiregionali) presentano la filosofia di fondo e le finalità di un insieme di iniziative innovative che il ministero si propone di portare avanti, attraverso il cofinanziamento europeo.

All’interno dei diversi POM approvati e cofinanziati sono presenti dei Programma Quadro (PQ), progetti innovativi a titolarità del ministero proponente.

Attualmente, rispetto al target e alla regione di riferimento, è attivo un Progetto Quadro di formazione professionale in favore di soggetti esclusi socialmente, denominato “I Percorsi dell’Esclusione Sociale”, promosso dal Dipartimento Affari Sociali, a titolarità del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, presentato nell’ambito del P.O.M. 940030 I 3.

Il PQ per la regione Emilia-Romagna ha visto il trasferimento in cofinanziamento di L. 3.974.412.202

---

<sup>12</sup> Con il simbolo: © vengono evidenziati i progetti che hanno interessato il territorio della provincia di Bologna.



I progetti finanziati nell'ambito del PQ nella regione sono:

Titolo progetto <sup>13</sup>	Soggetto Proponente	Importo finanziato
➔ MIDIS - Modello innovativo di inclusione sociale	Comune Rimini	L. 719.400.000
➔ Operatore addetto ai servizi alla famiglia e alle persone non autosufficienti (OSS)	Regione Emilia Romagna	L. 810.000.000
➔ DENTRO L'ESCLUSIONE: Percorsi multiregionali per l'inclusione sociale	Comune Bologna	L. 415.880.000 ©
➔ I LIKE	Comune Voghera	L. 163.300.000
➔ I LIKE	Comune Codigoro	L. 163.300.000
➔ I LIKE	Comune Portomaggiore	L. 167.500.000
➔ I LIKE	Comune Comacchio	L. 194.700.000
➔ ROCK IMPRESA 99 - Musica contro l'esclusione	Comune Modena	L. 400.720.000
➔ DOMINO - Percorsi di orientamento e formazione al lavoro per persone svantaggiate	Provincia Bologna	L. 470.862.202 ©

<sup>13</sup> Dal totale dei progetti approvati sono stati esclusi quelli in cui dal titolo è stato possibile desumere l'estraneità rispetto al target considerato (pazienti psichiatrici, disabili mentali, tossicodipendenti...). Resta comunque da verificare la tipologia esatta dei destinatari finali dei progetti presentati in elenco.

## 4.5.2 - L'Iniziativa comunitaria Occupazione: Horizon e Integra, seconda fase, 1997-1999

### Horizon:

Nella seconda fase dell'Iniziativa Occupazione, l'Emilia Romagna è la seconda regione italiana a presentare il maggior numero di progetti, con 17 progetti regionali e 4 multiregionali.

In linea generale l'analisi dei settori economici di intervento individuati dai progetti presentati rivela come sia l'imprenditorialità e l'attività professionale la chiave per migliorare l'accesso al lavoro dei disabili, rivolgendosi, in particolare, ai servizi alla persona (servizi sociali, pubblici, sanitari), (asse C)<sup>14</sup>.

Rispetto ai destinatari finali, più della metà dei progetti presentati, ha coinvolto pazienti psichiatrici (o ex), disabili con difficoltà di apprendimento, disabili psichici e mentali.

Gli enti promotori maggiormente attivi risultano essere gli Enti di Formazione.

Le attività generalmente svolte hanno riguardato : informazione e diffusione (presente nel 97% dei progetti presentati); formazione (89%); ricerca (86%); inserimento lavorativo (71%); orientamento (67%).

I progetti del settore Horizon di interesse rispetto al target di riferimento sono:

⇒ **a livello regionale:**

🎯 Titolo: **RAINBOW: PER L'INTEGRAZIONE VISIBILE**

Promotore/i: **REGIONE EMILIA-ROMAGNA - ASS.TO AL LAVORO FORMAZIONE UNIVERSITÀ E IMMIGRAZIONE**

VIA ALDO MORO, 38 40127BOLOGNA

Telefono: 39 51 283029

Fax: 39 51 283667

E-mail: [mailto://PROGR\\_FP@REGIONE.EMILIA-ROMAGNA.IT](mailto://PROGR_FP@REGIONE.EMILIA-ROMAGNA.IT)

🎯 Titolo: **CRISALIDE - Sviluppo delle competenze delle risorse comunitarie a supporto di processi di integrazione sociale di pazienti psichiatrici**

Promotore/i: **REGIONE EMILIA ROMAGNA - ASS POLITICHE SOCIALI E ASS SANITÀ**

VIA ALDO MORO, 52 40127BOLOGNA

Telefono: 39 51 283517

Fax: 39 51 283340

<sup>14</sup> Per l'iniziativa Occupazione II fase sono stati individuati 4 assi: ASSE A - avvio e sostegno ai mutamenti nei sistemi di formazione, dei servizi per l'impiego e dei dispositivi per l'incentivazione dei posti di lavoro; ASSE B - azioni di formazione, orientamento e collocamento; ASSE C - creazione di attività autonome e imprenditoriali, in particolare nei nuovi bacini di impiego; ASSE D - azioni di sensibilizzazione e di informazione sulle problematiche dell'inserimento socio-lavorativo dei gruppi vulnerabili nel mercato del lavoro.

Titolo: **LIGABUE**. Progetto per lo sviluppo di servizi per l'orientamento e l'inserimento lavorativo di soggetti con disagio psichiatrico.  
Promotore/i: **ENAIP EMILIA ROMAGNA**  
VIA AMENDOLA, 17 40121BOLOGNA  
Telefono: 39 51 254362  
Fax: 39 51 254722  
E-mail: <mailto://ENAIP@IPERBOLE.BOLOGNA.IT>

⇒ **a livello multiregionale:**

Titolo: **DELTAPLANO - PER UNA NUOVA PROGETTUALITA' NELLA FORMAZIONE E INSERIMENTO AL LAVORO DEI DISABILI**  
Promotore/i: **ASSOCIAZIONE CENTRO STUDI OPERA DON CALABRIA**  
Regioni: Emilia Romagna, Lazio, Lombardia, Veneto  
VIA SAN ZENO IN MONTE, 23 37139VERONA  
Telefono: 39 45 8032826  
Fax: 39 45 595099  
E-mail: <mailto://ACSDONCA@EASY1.EASYNET.IT/ACSDONCA@EASYNET.IT>

### ***Integra:***

Il settore Occupazione-Integra è stato formalmente introdotto nella seconda fase dell'Iniziativa, in quanto nella prima fase i gruppi sociali svantaggiati erano ricompresi nel settore Horizon - Svantaggio (poi solo Horizon, rivolto ai disabili). In questa occasione è stata data maggiore disponibilità finanziaria, che ha favorito la presentazione e l'approvazione di 18 progetti regionali e 3 multiregionali.

Solo il 13% dei destinatari rientra nel gruppo target di interesse (tossicodipendenti ed ex).

Hanno incidenza rilevante le attività impegnate nei settori economici del manifatturiero e dei servizi alla persona. Gli interventi di delineano sulla semplicità di struttura, ma presentano una forte propensione all'attività di ricerca.

Gli enti promotori maggiormente presenti sono Enti di Formazione/istruzione e l'Ente pubblico locale.

Le attività generalmente svolte hanno riguardato: informazione e diffusione (presente nel 95% dei progetti presentati); formazione (87%); ricerca (81%); inserimento lavorativo (74%); orientamento (68%).

I progetti del settore Integra di interesse rispetto al target di riferimento sono:

⇒ **a livello regionale:**

🎯 Titolo: **REINTEGRA**

Promotore/i: **COMUNE DI BOLOGNA**

P.ZZA MAGGIORE, 2 40123BOLOGNA

Telefono: 39 51 554141

Fax: 39 51 550406

E-mail: <mailto://OSSEPID@COMUNE.IT.BOLOGNA.IT>

destinatari tdp

🎯 Titolo: **ENTER Enhanced Network for Training to Exclusion Reduction**

Promotore/i: **AECA - ASSOCIAZIONE EMILIANA CENTRI AUTONOMI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE**

VIA BIGARI, 3 40128BOLOGNA

Telefono: 39 51 372143

Fax: 39 51 355174

E-mail: <mailto://BIONDI@AECA.EMR.IT/PROGETTAZIONE@AECA.EMR.IT>

destinatari Svantaggiati in area urbana

Titolo: **ACTIO**

Promotore/i: **CEIS CENTRO ITALIANO SOLIDARIETÀ DI MODENA**

VIA TONIOLO, 125 41100MODENA

Telefono: 39 59 315331

Fax: 39 59 315353

E-mail: <mailto://CEIS.MO@IOL.IT>

🎯 Titolo: **ISOLA-INSERIMENTO SOCIALE E LAVORATIVO DI SOGGETTI CON DISAGIO**

Promotore/i: **REGIONE EMILIA-ROMAGNA - ASS.TO AL LAVORO FORMAZIONE UNIVERSITÀ E IMMIGRAZIONE**

VIA ALDO MORO, 38 40127BOLOGNA

Telefono: 39 51 283029

Fax: 39 51 283667

E-mail: [mailto://PROGR\\_FP@REGIONE.EMILIA-ROMAGNA.IT](mailto://PROGR_FP@REGIONE.EMILIA-ROMAGNA.IT)

Titolo: **A.R.C.O. (AZIONI IN RETE PER I CENTRI DI ORIENTAMENTO)**

Promotore/i: **AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI REGGIO EMILIA**

corso Garibaldi, 59 42100REGGIO EMILIA

Telefono: 39 522 459351

Fax: 39 522 453228

E-mail: <mailto://E.VANGELISTI@IWS.PROVINCIA-RE.IT>

destinatari Dis.lunga durata, tdp

🎯 Titolo: **PLUS**

Promotore/i: **ENAIIP EMILIA ROMAGNA**

VIA AMENDOLA, 17 40121BOLOGNA

Telefono: 39 51 254362

Fax: 39 51 254722

E-mail: <mailto://ENAIP@IPERBOLE.BOLOGNA.IT>

destinatari Detenuti (anche psichiatrici)

Titolo: **MISO** - Meccanismi integrati di supporto all'occupazione per gli ex tossicodipendenti

Promotore/i: **CONSORZIO SAN PATRIGNANO SOC COOP SOCIALE A RL**

VIA SAN PATRIGNANO, 53 47040CORIANO

Telefono: 39 541 362111

Fax: 39 541 0756604

E-mail: <mailto://FLOWERS@INFOTEL.IT>

Titolo: **NAVETTA**

Promotore/i: **CENTRO DI SOLIDARIETÀ DI REGGIO EMILIA**

VIA REVERBERI, 3 42100REGGIO EMILIA

Telefono: 39 522 451800

Fax: 39 522 438542

E-mail: <mailto://TOLO118@COMUNE.RE.IT>

⇒ **a livello multiregionale:**

Titolo: **RISO** - Risorse sociali

Promotore/i: **ENAIP NAZIONALE**

VIA G.MARCORA, 18/20 00153ROMA

Regioni: Emilia Romagna, Friuli, Puglia, Sicilia

Telefono: 39 6 58401

Fax: 39 6 5840457

E-mail: <mailto://UFF.GES.PRO@ENAIP.IT>

## Capitolo 5

### Il Monitoraggio Provinciale

## 5.1 Introduzione

I progetti a cui facciamo riferimento in questo capitolo riguardano i progetti di formazione finalizzati all'inserimento lavorativo rivolti a *pazienti psichiatrici e tossicodipendenti* relativi alle annualità 1997, 1998, 1999, 2000, e finanziati dall'Amministrazione Provinciale di Bologna.

In specifico, elenchiamo nella tabella che segue il numero di riferimento assegnato dalla Pubblica Amministrazione, l'Ente di Formazione che ne ha curato la progettazione e la realizzazione e l'utenza a cui lo stesso è stato rivolto.

Rif. P.A.	CFP responsabile	Target cui è rivolto
97/0139	CEFAL	TOSSICODIPENDENTI
98/799	ECAP-IMOLA	TOSSICODIPENDENTI
99/340	CEFAL	PSICHIATRICI
99/147	EFESO	PSICHIATRICI
00/191	FUTURA	PSICHIATRICI
00/241	ECAP-IMOLA	PSICHIATRICI
00/251	ECAP-IMOLA	TOSSICODIPENDENTI
00/382	CEFAL	TOSSICODIPENDENTI DETENUTI
00/374	CEFAL-IMOLA	PSICHIATRICI
00/194	FUTURA	TOSSICODIPENDENTI
00/225	FUTURA	PSICHIATRICI
00/544	CSAPSA	TOSSICODIPENDENTI
00/545	CSAPSA	TOSSICODIPENDENTI
00/543	CSAPSA	TOSSICODIPENDENTI

Nelle pagine che seguono presentiamo le informazioni raccolte tramite interviste strutturate attraverso la griglia che troverete in allegato (Allegato B: "Gli strumenti Prodotti") ed un'analisi critica a partire dalle medesime interviste.

## 5.2 Le schede analitiche

### Progetto n. 97/139 “New Office Technology” (Cefal, Tossicodipendenti)

Intervista a Dott. Emore Rubini, Coordinatore del corso

#### *DATI STRUTTURALI SUI PARTECIPANTI*

N. partecipanti previsti: 14

N. partecipanti effettivamente raggiunto: 17

N. eventuali abbandoni: 2

Sesso: 13 maschi, 3 femmine

Età: 5 persone tra i 25-29; 8 tra i 30-39; 4 tra i 40-45

Titolo studio: 13 Obbligo Scolastico; 4 Diploma

Luogo di nascita: 9 Bologna e Provincia; 1 Napoli; 1 Chieti; 1 Teramo; 1 Cesena; 1 Forlì; 1 Avellino; 1 S. Claude de Yura (Francia); 1 Troyes (Francia)

Luogo di residenza: 15 Bologna e Provincia; 1 Chieti, 1 Aquila

Condizione occupazionale: tutti disoccupati

Requisiti necessari: A differenza di altri corsi formativi in cui solitamente si progetta per Comunità prestabilite, la quale una volta contattata, ci dà la possibilità di svolgere i corsi nei propri laboratori, individuando in autonomia gli utenti nel numero fissato dal progetto, in questo caso abbiamo rivolto la proposta a tutte le Comunità con le quali collaboriamo da diversi anni perché ci inviassero i nominativi di alcuni corsisti (almeno quattordici in totale) per un tipo di formazione particolare, basata fondamentalmente su una procedura di auto-formazione per cui non erano previste molte docenze dirette, ma soprattutto la presenza di un tutor esperto in informatica che interveniva solamente per introdurre parti nuove di programma o qualora si presentassero problemi di difficile soluzione.

Abbiamo fatto questo elenco di Comunità e quasi tutte hanno aderito: 2 corsisti sono della Comunità La Rupe, 11 della Comunità Casa Gianni, 2 sono in carico al Ser,T e 2 al Centro Diurno Arcobaleno di Imola. Fondamentalmente, quando parliamo di selezione per utenze speciali, cerchiamo persone che tutto sommato abbiano vissuto per un certo periodo l'esperienza comunitaria, requisito che può garantire una certa stabilità almeno per un periodo di tempo di tre, cinque mesi. Ho visto che il problema grosso per i ragazzi tossicodipendenti era proprio superare i primi mesi...volevamo quindi che la Comunità garantisse un gruppo di persone che tutto sommato potesse essere affidabile e per il quale non ci fosse un forte rischio di abbandono. Questo non sempre è sufficiente; la delicatezza della persona spesso la porta alla fuga dalla comunità, spesso la sieropositività rende sicuramente meno stabili i corsisti, e si deve anche considerare l'abbandono dal corso perché magari vissuto come faticoso e impegnativo. Abbiamo chiesto la scuola elementare come requisito di base, il resto era a discrezione degli operatori delle Comunità...in quanto questo era ed è il tipico modo di lavorare che da sempre il Cefal ha impostato con le Comunità basato fondamentalmente sullo spirito di collaborazione e fiducia. L'obiettivo primario era proprio quello di lavorare insieme alla Comunità per costruire un progetto sulla persona.



### *VALUTAZIONE SUI PARTECIPANTI*

Abbiamo valutato ogni momento del corso dal punto di vista tecnico; il tutor girava con esercizi che venivano sottoposti e poi giudicati. Se il ragazzo seguiva correttamente il manuale riusciva a raggiungere x obiettivi in x ore...la valutazione era mirata all'apprendimento di questi pacchetti tematici e alla tempistica (in quanto tempo riuscivi a risolvere un esercizio che il modulo ti poneva). Fondamentalmente la valutazione si effettuava attraverso test settimanali che consistevano in esercizi pratici e risoluzione di alcuni problemi operativi.

Veniva inoltre giudicato quello che per noi era l'impegno, la serietà e la voglia di conoscenza, anche se questi erano spesso influenzati da situazioni personali che distraevano il ragazzo o da difficoltà provocate dal contesto comunitario che non sempre risultavano chiare anche agli operatori stessi. Lo spirito di collaborazione portava a fare riflessioni sul singolo caso, partendo dal corso, e si raggiungevano valutazioni interessanti e utili all'operatore per rinforzare il ragazzo in caso di sospetto cedimento.

### *VALUTAZIONE SUL CORSO*

Ci si confrontava con l'equipe degli operatori per poter continuamente migliorare l'intervento formativo; in alcune Comunità abbiamo aumentato la frequenza degli interventi del tutor, in altre abbiamo potenziato alcuni moduli togliendone a volte alcuni, lo stesso coordinatore era più presente laddove fosse necessario intervenire per una sorta di rimotivazione dei corsisti, in particolar modo verso il termine del corso quando era necessario tirare le somme dell'esperienza fatta.

Si è capito che questo corso era uno strumento potente per la Comunità e, inoltre, metteva la persona nella condizione di crederci capace di potersi mettere in gioco in un sistema formativo nuovo, di fronte a tecniche innovative e a un modo di lavorare attraverso il quale potevano aprirsi prospettive occupazionali nuove. La Comunità, supportata dalla azione formativa, era facilitata nella valutazione di quello che era l'impegno, la costanza e la perseveranza nell'affrontare una responsabilità ed era portata ad esprimere una valutazione sulla persona più appropriata e completa.

Una valutazione complessiva sull'effetto del corso è quella che questo ha stravolto il concetto di formazione professionale in Comunità Terapeutica. Non avere un docente sempre a disposizione, la libertà lasciata al corsista nel decidere la frequenza al corso abbinata alla sua completa autonomia operativa sono tra gli altri i forti punti innovativi del progetto perché fino a quel momento la regola era che la persona dovesse essere controllata, monitorata o comunque continuamente seguita; inoltre, i ragazzi hanno abbandonato l'idea del corso classico in comunità (giardinaggio, falegnameria, meccanica,...). Frequentare un corso di informatica, e cioè un qualcosa che solo sei, sette anni prima era pura utopia, è stato sicuramente per loro vista come una proposta molto allettante e li portava ad una altissima motivazione (vista anche l'alta richiesta di iscrizioni dettata in parte dalla poca richiesta di fatica fisica, ma soprattutto perché si parlava di computer e quindi di un qualche cosa che per persone che avevano vissuto fino a quel momento per strada, era praticamente irraggiungibile).

Difficoltà ce ne sono state perché avveniva l'inevitabile scontro con lo strumento; era bella l'idea ma quando ti confronti con essa, a volte il tutto si ridimensionava. In molti casi hanno frequentato il corso persone che secondo me erano in situazione di grossa difficoltà ed è stato "umiliante" per loro non riuscire a progredire, per cui quando altri erano già all'ultimo modulo didattico, loro si trovavano ad

affrontare ancora il primo.

Un'altra difficoltà è stata l'attrezzare queste Comunità perché tutte, tranne forse una, che già possedeva dei calcolatori, non avevano nulla di così altamente tecnologico, per cui è stata cura del Cefal ad attrezzare i laboratori.

Strumenti scientifici per la valutazione della soddisfazione non ne abbiamo prodotti.

### *TUTOR*

In questo corso si trattava di un tutor didattico, disponibile a intervenire di persona o tramite telefono, per risolvere i problemi incontrati dai corsisti...era in pratica il docente anche se quello vero era previsto solo all'inizio del corso per introdurre i moduli e le modalità operative. Il tutor dava semplicemente l'input iniziale, una lezione generica su quella che era l'informatica e il mondo del software e dell'hardware, ti iniziava al programma che dovevi poi sviluppare da solo e diceva: "ci sentiamo quando hai bisogno" ed è chiaro che si cercava di stabilire dei momenti prefissati per questi incontri, poiché il tutor non poteva e non doveva essere sempre disponibile. Al tutor veniva chiesto, poiché l'obiettivo fondamentale dei corsi in Comunità e in carcere, oltre a quello di insegnare un mestiere, è di valutare la situazione della persona, di creare un "percorso personalizzato", come lo chiamiamo oggi, che portasse il ragazzo al termine del periodo di Comunità ad avere lui stesso più chiarezza su quello che voleva fare.

### *STAGE*

Delle due azioni formative, in questa, la seconda, abbiamo proposto alla Provincia di fare una fase di stage all'esterno della Comunità e per i partecipanti era un'esperienza forte, importante...persone che non lavoravano da parecchio tempo o che non avevano mai lavorato venivano messe in aziende che facevano parte dei circuiti della Comunità e, in altri casi, in aziende "normali". L'idea dello stage era dai ragazzi valutata positivamente anche se con timore perché avevano paura di fallire. Era comunque chiaro che noi davamo delle competenze che erano di base per cui se alcuni dei partecipanti ci chiedevano se era possibile poi essere assunti come informatici nell'azienda la risposta era "no". Il Cefal comunque in alcuni casi è riuscito a fare incontrare aziende e persone che poi hanno intrapreso rapporti lavorativi; due ragazzi su quattordici sono stati assunti dall'azienda in cui hanno svolto lo stage.

Il reperimento delle aziende disponibili allo stage è stata cura nostra e delle Comunità, anche perché c'era tutto un sistema di movimenti da gestire che noi potevamo fare solo in parte; nel senso che portare le persone in azienda era compito delle Comunità...i ragazzi non potevano spostarsi liberamente, per alcuni era molto pericoloso, per altri impraticabile, per cui la Comunità doveva reperire aziende che fossero situate in posti agili da raggiungere. La valutazione sullo stage è stata svolta dal responsabile dell'azienda che era responsabile anche dell'azione di stage.

### *VALUTAZIONE GLOBALE*

Si parla di formazione professionale con utenze speciali; io credo che quello che si è fatto in questi ultimi tre anni è stato ben fatto; non ha forse raggiunto gli obiettivi che probabilmente la Provincia ha nei confronti della formazione professionale - cioè formare alla professione - perché questo corso forniva un livello basso di competenze con cui difficilmente riesci a proporti in un mercato selvaggio e in continua

evoluzione come quello dell'informatica. Per il Cefal e per chi lavora con utenze speciali questa non è forse la cosa più importante, perché si parla di lavoro sulla persona, che prevede quella che è la rimotivazione al lavoro, l'autostima, il credere di sapere fare al pari di altri...si lavora su aspetti della vita che tra l'altro e come più volte detto, hanno dato alle Comunità indicazioni molto precise anche su come proseguire con azioni terapeutiche.

L'idea di progettare in Comunità ti porta per forza a modulare diversamente gli interventi...vuol dire capire che, a differenza di corsi con un altro tipo di utenza, la persona non sceglie di fare il corso, viene coinvolta e accetta, per cui il corso può essere vissuto come una forzatura... è chiaro quindi che il docente e il coordinatore quando devono valutare un risultato devono stare attenti alla partenza della singola persona. Noi sappiamo tanto sulle persone che frequentano i corsi perché solo così si riesce a creare davvero su ogni persona un percorso individuale anche se all'epoca questa tipologia formativa non era ancora formalizzata.

L'idea della auto-formazione è nata in parte dal Cefal, in parte da altri.

Durante un convegno, al termine di un anno formativo, abbiamo invitato tutte le Comunità e i propri responsabili, i ragazzi che hanno partecipato ai corsi, i Ser.T. e in questa occasione uno dei responsabili di Comunità ha lanciato l'idea della formazione a distanza, avendo in mente altro secondo me, e cioè l'idea di uno strumento in mano ai ragazzi che li rendesse in grado di gestire autonomamente materiale ipertestuale attraverso il computer. Fu subito chiaro che non era possibile attrezzare le Comunità di questo patrimonio tecnologico, allora al nostro direttore venne l'idea di portare in Comunità quella che era in quel momento una proposta fatta alle aziende...e cioè cercò di far attecchire l'idea di autoformazione ovvero formarsi, ritagliando nel quotidiano piccoli momenti (tre-quattro ore) per "mettersi in formazione" nel settore dell'informatica. Era uno strumento nuovo...si trattava di avere un manuale che passo passo ti dava tutte le indicazioni, le strade per arrivare a risolvere un problema, che poteva essere scrivere una lettera in Word sino a gestire una banca dati in Access.

La differenza tra questi corsi e quelli fatti fino a quel momento, '96-'97, consisteva nel fatto che fino ad allora la Comunità vedeva il corso come un particolare periodo in cui l'ente di formazione entrava, metteva a disposizione delle risorse in termini economici, di attrezzature e di risorse umane, rappresentate dai docenti, che intrattenevano le persone e alle quali insegnavano un mestiere.

Per cui, mentre prima erano gruppi di persone che lavoravano insieme, qui è una persona sola che di fronte a una macchina deve superare delle difficoltà via via sempre più complesse. In questa direzione si è evoluta anche la Comunità che, secondo me, è riuscita a vedere la persona non più come parte di un gruppo ma anche e specialmente come individuo. Era più facile per noi valutare l'andamento di questa azione perché quella persona era da sola, non poteva rifugiarsi dietro ad altri, nascondersi o schivare un impegno o una responsabilità.

Questa tipologia di corso potrebbe essere ancora riproposta, tenendo conto che gli utenti delle comunità sono oggi tendenzialmente più giovani con poche o nulle esperienze lavorative e quindi scarsissime conoscenze del mondo del lavoro per cui direi di dover aumentare significativamente il periodo di stage.

Questa collaborazione con l'azienda vuol dire anche condividere il raggiungimento dell'obiettivo finale e cioè la reintegrazione sociale tramite il lavoro.

Curerei maggiormente la selezione e privilegierei persone che sono prossime all'uscita dalla Comunità... perché quelle informatiche sono competenze che se non sono alimentate giornalmente si perdono.

## Progetto n. 98/799 “Operatore del vivaio floricolo ornamentale” (Ecap-Imola, Tossicodipendenti)

Tipologia formativa: 2.05 Formazione iniziale per soggetti con deficit di opportunità

Intervista a Dott.ssa Gianna Gambetta, Responsabile del progetto

### *DATI STRUTTURALI SUI PARTECIPANTI*

N. totale partecipanti previsti: 9

n. totale partecipanti durante il corso: 17

N. eventuali abbandoni: 6

Sesso: 12 uomini, 5 femmine

Età: 5 tra i 20-29; 8 tra i 30-39; 4 tra i 40-49

Titolo studio: 1 con Nessun Titolo; 1 con Licenza elementare; 7 con Obbligo Scolastico; 7 con Qualifica professionale post-obbligo; 1 con Diploma

Luogo di nascita: 3 Bologna, 2 Codigoro, 2 Cento, 1 Ravenna, 1 Fidenza, 1 Rimini, 1 Tunisi, 1 Portici, 1 Palermo, 1 Macerata, 1 Urbino, 1 Parma, 1 S. Sofia.

Luogo di residenza: tutti a Imola

Condizione occupazionale: tutti disoccupati

Requisiti necessari: individuazione dei corsisti effettuata da parte della Comunità di recupero per tossicodipendenti “Il Sorriso”.

### *VALUTAZIONE SUI PARTECIPANTI*

Al di là di questionari sulla soddisfazione, vengono svolti anche colloqui con il gruppo per capire quali sono gli argomenti da approfondire...se, ad esempio, è necessario aumentare le ore di corso dedicate a determinati aspetti. E' inoltre prevista una parte finalizzata alla socializzazione, che al di là delle prime giornate iniziali, viene un po' spalmata lungo la durata del corso come sostegno al gruppo. Una difficoltà è consistita nel cercare di fare in modo che i ragazzi separassero il contesto del corso da quello della Comunità, perché avevano la tendenza a portare nel corso le problematiche che si manifestavano all'interno della Comunità, che però non sono e non debbono essere di nostra competenza. Inoltre, non è raro che queste persone abbandonino la Comunità e interrompano il corso o che, all'interno della stessa Comunità, siano soggette a misure restrittive.

### *VALUTAZIONE SUL CORSO*

Una critica rispetto al corso da parte dei partecipanti riguarda il fatto che sono state effettuate poche uscite...e per loro il fatto di uscire è naturalmente motivo di grande gioia.

Una valutazione da parte nostra c'è stata, da cui è poi scaturita la necessità di cambiamenti strutturali nell'impostazione del corso: l'ultimo percorso che infatti abbiamo organizzato è stato articolato per sottoprogetti. Abbiamo sempre problemi grossi dal punto di vista rendicontale e delle direttive che prevedono una frequenza del 70% da parte dei partecipanti ecc. Per noi è cioè molto complesso e difficile

riuscire a garantire le presenze all'interno di questi corsi perché i ragazzi abbandonano, se ne vanno, sono in punizione...tra l'altro questi ragazzi hanno già alcune attività previste all'interno della Comunità (concernenti la pulizia, la serra da gestire, ecc) e quindi il corso va organizzato negli spazi liberi...è stata quindi valutata positivamente la possibilità di organizzare gli altri interventi per sottoprogetti, quindi mirati, piccoli, in modo da consentire anche ai nuovi ingressi di entrare. Un limite è che non è possibile pensare per queste attività a momenti di stage perché i ragazzi devono rimanere all'interno della Comunità. L'altra difficoltà è che la Comunità non è in grado di creare dei gruppi omogenei, per cui all'interno del corso poteva esserci un ragazzo che era in fase "terminale", in prossima uscita, e uno inserito da poco con tutte le problematiche legate al fatto che un ragazzo appena inserito può avere. Infine c'è una valutazione sui docenti, così come prevista dal nostro sistema qualità rispetto alla quale ogni ragazzo ha espresso il suo giudizio docente per docente.

### *TUTOR*

Il tutor dovrebbe potere svolgere in affiancamento al docente le attività di aula, in modo da accompagnare i ragazzi, supportarli durante tutto il percorso. Spesso questo non è possibile per problemi di incarico, costi e spesso anche per le procedure burocratiche che occupano il tempo del coordinatore e a volte anche del tutor...quindi una fetta di tempo, di risorse, di energie di queste figure di supporto sono indirizzate agli aspetti più gestionali e procedurali - calendari, variazioni, budget - e rimane meno tempo per questioni che sono fondamentali. In questi ultimi anni purtroppo la logica sembra andare in questa direzione...

### *STAGE*

Non era previsto lo stage perché non tutti i ragazzi potevano uscire e quindi si è concordato insieme alla Comunità di non pensare a momenti all'esterno...anche perché, per ragionare sugli inserimenti in stage per questo tipo di utenza, occorre davvero una figura di tutoraggio molto forte, che non sia solo tutor aziendale, ma un tutor d'aula che segua i ragazzi e faccia con loro un percorso di accompagnamento per l'inserimento lavorativo. A questo proposito, era previsto all'interno del progetto un modulo di transizione al lavoro nel quale vengono forniti degli strumenti abbastanza concreti; i ragazzi imparano a scrivere e ad elaborare un proprio curriculum, vengono fatte simulazioni rispetto al colloquio di lavoro, e rispetto a come muoversi alla ricerca del lavoro. Ma ciò che si è riscontrato è che i ragazzi non erano pronti al termine del corso ad entrare nel mondo del lavoro perché dovevano ancora rimanere all'interno della Comunità, per cui non erano pronti ad andare a lavorare immediatamente. Se si lega questo discorso al dato - emerso in occasione di un corso antecedente, organizzato con la Regione, in cui avevamo condotto una ricerca un po' informale rispetto agli esiti occupazionali - secondo cui la percentuale di riuscita all'interno della Comunità è bassissima per cui soltanto un 30% dei ragazzi che esce dalla Comunità non vi rientra, capiamo le difficoltà della prospettiva di inserimento lavorativo per questo tipo di utenza. Rispetto a questo corso non abbiamo dati sull'esito lavorativo perché i ragazzi che lasciano la Comunità non sono più reperibili, non riusciamo più trovarli a meno che non rientrino nel canale familiare. Anche se non era previsto un contatto con le aziende tuttavia i docenti del corso, che fanno anche volontariato presso la Comunità, ospitano a lavorare presso la loro serra i ragazzi per borse lavoro ed alcuni sono andati a lavorare lì.

## VALUTAZIONE GLOBALE

E' abbastanza positiva perché si danno strumenti concreti a ragazzi che veramente hanno bisogno di momenti operativi, di fare cose... per questo si è cercato di mirare il corso sull'attività pratica, per cui le lezioni vengono effettuate presso la serra e in un luogo vicino, mentre per questi ragazzi è molto difficile riuscire a partecipare alle lezioni teoriche...sicuramente occorrerebbero alcuni miglioramenti procedurali e poi pensare a un momento di accompagnamento e di inserimento per seguire i ragazzi dopo, anche se è molto complicato. Inoltre, per le caratteristiche dell'utenza è importante pensare, come ho già detto, a dei brevi percorsi in modo da certificare direttamente le competenze acquisite e da consentire sempre nuovi ingressi e nuove uscite.

Per attività di questo tipo con categorie di disagio, come anche per l'handicap, sono troppo vincolanti le direttive perché, da un lato, si chiedono, ed è corretto visto l'utenza, percorsi il più possibile individualizzati, un apprendimento che sia il più possibile mirato, dall'altro le direttive sono rigidissime e identiche a quelle applicabili ad un corso post-diploma. Bisognerebbe invece pensare a dei momenti individualizzati, per piccoli gruppi...in questo caso invece si trattava di un percorso di 400 ore per 8 ragazzi e posso dire che la frequenza ne ha molto caratterizzato l'andamento e sicuramente non ha aiutato perché il dovere assicurare la presenza di almeno un tot di ragazzi significava inserire nel gruppo anche persone che probabilmente potevano essere più adatte ad un altro percorso, senza poi considerare la difficoltà di gestire dei gruppi così eterogenei. Quindi è importante avere gruppi più piccoli e una maggiore flessibilità nelle procedure, oltretutto tenuto conto che in questo caso i ragazzi non si spostavano, ma che nei corsi in cui questo è previsto, i problemi da gestire sono più complessi.

## Progetto n. 99/340 “Progetto per la transizione al lavoro per soggetti con problematiche psichiatriche e/o in disagio sociale” (Cefal, Psichiatrici)

Tipologia formativa: 2.05 Formazione iniziale per soggetti con deficit di opportunità

Intervista a dott. Federico Lambertini, Coordinatore del corso

### *DATI STRUTTURALI SUI PARTECIPANTI*

N. totale partecipanti previsti: 10

N. totale partecipanti effettivamente raggiunto: 16

N. eventuali abbandoni: 5

Sesso: 5 maschi, 11 femmine

Età: 1 tra i 20-29; 9 tra i 30-39; 1 tra i 40-49

Titolo studio: 1 con Diploma; gli altri con Obbligo Scolastico

Luogo di nascita: 7 a Imola; 1 a Faenza; 1 a Bologna; 1 a Castel Bolognese; 1 a Zagabria

Luogo di residenza: tutti a Imola

Condizione occupazionale: tutti disoccupati

Requisiti necessari: che i partecipanti fossero individuati dai servizi competenti del territorio, sia dai Servizi Sociali che dal Servizio di Igiene e Salute Mentale

### *VALUTAZIONE SUI PARTECIPANTI*

È stata svolta una valutazione in itinere rispetto al grado di apprendimento sia a livello relazionale -e comunque in riferimento alle competenze trasversali - sia rispetto agli apprendimenti tecnico-professionali. La selezione in ingresso è stata effettuata non formalmente però sicuramente c'è stata una valutazione da parte del servizio rispetto a chi era in grado di fare questo corso. In alcuni casi la valutazione di ingresso si è rivelata soddisfacente, in altri meno perché qualcuno non è arrivato in fondo o perché è stato ricoverato, o perché è entrato in cura...è comunque difficile da prevedere, nel senso che non è che puoi fare un assesto in ingresso che ti consente di avere margini alti che ti garantiscano di arrivare in fondo, hai margini abbastanza ristretti perché sono persone totalmente instabili. Inoltre è stata svolta una valutazione nostra rispetto al rendimento dei ragazzi, rispetto a quelli che sono stati gli obiettivi che ciascuno di loro ha raggiunto. Riguardo alla soddisfazione dei partecipanti, una valutazione c'è stata anche se non in maniera scientifica, perché ritengo che una valutazione costante e monitorata di quel che succede in un percorso di questo tipo ci voglia per capire quanto sono soddisfatti o meno i ragazzi...in quanto coordinatore e docente al tempo stesso questo aspetto lo rilevavo soprattutto io. Ciò che ho osservato, ad esempio, è che il fatto di essere in gruppo in questo corso, forse perché non riesco a leggerlo io, non mi è sembrato sia stato particolarmente rilevante; la dimensione di gruppo era particolare perché sono persone più chiuse e questo sicuramente non significa che non ci fosse ma era più difficile

perché tendevano a starsene ognuno sulle sue.

La valutazione è stata svolta anche alla fine: il Dipartimento ha mandato per ogni ragazzo una valutazione rispetto a quello che si poteva evidenziare, non sugli aspetti tecnici, ma su quello che era successo nei ragazzi dopo questo corso e a questo proposito mi sento di potere dire che le valutazioni sono state positive.

Quest'anno abbiamo introdotto nel corso tutto il discorso relativo allo sviluppo delle competenze trasversali, cui abbiamo dato un peso maggiore anche attraverso un monitoraggio più efficace.

### *VALUTAZIONE SUL CORSO*

Facevamo incontri abbastanza frequenti con i servizi e con la cooperativa "Il Solco", durante i quali è chiaro che oltre ad una panoramica su quello che si stava facendo si evidenziava una valutazione sul corso...è stato un appuntamento frequente e svolto fino alla fine in cui si incontravano tutte le parti, l'assistente sociale, il Dipartimento di Salute e Igiene Mentale, la cooperativa "Il Solco" con il tutor, alcuni docenti e il responsabile d'area.

### *TUTOR*

Ritengo che il tutor con questo tipo di utenza non debba essere diverso per il ruolo che ha, per le situazioni che deve gestire, ma per la modalità, il come gestirle...sicuramente cambia anche il partner con cui tu devi mediare come tutor perché se hai un Servizio di Igiene Mentale è diverso dall'aver la famiglia per cui devi avere modalità un po' diverse, una visione un po' più ampia di quelle che sono le problematiche...se in un corso classico, tradizionale, il tutor fa riferimento alle aziende, alle famiglie, al gruppo docenti, in questo caso i soggetti che devono tirare le fila sono di più per cui le relazioni aumentano. Il tutor deve essere ben presente in aula oltre a seguire il discorso dello stage, mentre non sempre la figura del coordinatore è in contatto così sistematico con i ragazzi anche se in questo caso lo ero perché facevo anche molte docenze.

### *STAGE*

Sono 100 ore di stage divise in quattro settimane da cinque ore al giorno per cinque giorni presso aziende del territorio che facevano parte del settore di riferimento cui era rivolto il corso per cui sostanzialmente bar e mense individuate insieme agli altri partner - visto che era un progetto realizzato anche con la collaborazione di aziende del territorio, cooperative e con il dipartimento di Igiene mentale - . Lo stage è stato valutato da parte delle aziende dove abbiamo richiesto di fare una scheda su ogni ragazzo sull'adattabilità, relazione, responsabilità, affidabilità, collaborazione, autonomia, igiene, concentrazione, sulla tendenza o meno a seguire i suggerimenti, sulla praticità e sicurezza.

Al termine dello stage alcune persone, quattro o cinque, sono state inserite nell'ambiente lavorativo sotto forma di borsa lavoro, anche in aziende diverse rispetto a dove avevano frequentato lo stage, ovviamente rimanendo nello stesso settore di competenza. Poi alcune situazioni da queste borse lavoro penso che si siano evolute in maniera troppo protetta e da questo punto di vista si poteva fare qualcosa di meglio nel senso che alcune di queste persone secondo me potevano essere inserite direttamente nel mondo del lavoro senza borsa lavoro ...c'era qualche opportunità da spendere in più secondo me.



## VALUTAZIONE GLOBALE

Personalmente ritengo che sia una valutazione positiva perché non tutte ma alcune di queste persone al termine dell'esperienza potevano essere inserite in contesti lavorativi anche senza ulteriori periodi di formazione, borse lavoro e attività che riguardassero ancora la parte formativa. Ritengo che l'aver spostato l'attenzione di questi soggetti da un discorso sostanzialmente di assistenza pura a un discorso di formazione con l'obiettivo di inserimento abbia mosso in loro diverse cose, in senso positivo ritengo. Non si sono più trovati in una situazione di proposta a loro rivolta che riguardava un mantenimento ma piuttosto una forzatura rispetto a un loro status, cosa che ha consentito a molti di fare un passaggio di crescita piuttosto importante e su questo aspetto ritengo che si sia lavorato bene, proprio per avere distinto due momenti diversi della loro crescita. Il fatto di pretendere da loro delle cose sul piano tecnico, manuale, professionale che non si immaginavano di potere fare ha determinato molto la loro crescita perché si sono sentiti stimolati, responsabilizzati. E questo cambiamento in positivo si percepiva attraverso riscontri oggettivi in chi poi ospitava questi ragazzi...un direttore della Camst mi ha detto "se me lo mandi io lo assumo", perché in quel lavoro, in quel contesto funzionava come qualsiasi altra persona "normale".

In caso di ripetizione tante cose le farei uguali...io credo che si faccia molto parlare di strumenti, di modalità di lavoro, ma che di questi strumenti e modalità di lavoro ormai ci sia già il mondo sommerso; non è tanto il cosa si fa ma come lo si fa che determina i risultati. Importanti sono le relazioni che instaurano, quanto si chiede al ragazzo, in che maniera glielo si chiede. Ciò che si riesce a ottenere da una persona non dipende tanto da quale strumento tu le dai per fare quella cosa, ma come gliela fai fare. L'intervento deve essere il più personalizzato possibile...se io avessi utilizzato la stessa modalità di richiesta rispetto a un compito rivolgendola a sedici ragazzi probabilmente non avrei ottenuto gli stessi risultati e non perché questo è un 7.1 e sono percorsi personalizzati che hanno strumentazione diversa, ma perché la relazione che tu instauri con le persone se vuoi ottenere qualcosa devono essere per forza diverse perché le persone sono diverse, a prescindere dalla tipologia di utenza. Ad esempio, se l'abbinamento tra un titolare di un'azienda e un ragazzo presumo che non sia adeguato non ce lo metto, ma per una questione di relazioni non tanto per come è l'azienda e per quello che fa, ma per come sono le persone...questo lavoro di abbinamento anche se non è formalizzato su un pezzo di carta è importante che ci sia.

Nel caso di questo corso forse potevamo tenere la situazione ancora più monitorata rispetto, ad esempio, a quelle che sono state le cause che hanno determinato i ritiri; poi sappiamo benissimo che magari in talune situazioni anche con un monitoraggio maggiore non avremmo ottenuto nessun risultato ma questo non possiamo mica dirlo, chi lo sa...

## Progetto n. 99/147 “Formazione di disabili psichici finalizzata alla costituzione di una compagnia teatrale” (Efeso, Psichiatrici)

Tipologia formativa: 2.09 Corsi di raccordo tra scuola e lavoro

Intervista a Dott.ssa Ninetta D’Aurizio, Responsabile d’area

### *DATI STRUTTURALI SUI PARTECIPANTI*

N. partecipanti previsto: 12

N. totale effettivamente raggiunto: 12

N. eventuali abbandoni: 2

Sesso: 7 maschi, 5 femmine

Età: 6 tra i 20- 29; 4 tra i 30- 39; 1 tra i 40-50 e 1 tra i 50-60

Titolo studio: 2 con Licenza elementare; 5 con Obbligo Scolastico; 1 con Qualifica professionale post-obbligo; 4 con Diploma

Luogo di nascita: 10 a Bologna, 1 a Catanzaro

Luogo di residenza: tutti a Bologna

Condizione occupazionale: tutti disoccupati

Requisiti necessari: essere segnalati dal Dipartimento di Salute Mentale dell’Azienda USL di Bologna Nord

### *VALUTAZIONE SUI PARTECIPANTI*

L’Azienda USL Bologna Nord ha deciso di far allestire a questo gruppo di pazienti psichici che aveva in cura una compagnia teatrale e loro alla fine hanno realizzato come saggio finale il "Sogno di una notte di mezza estate"... è un intervento formativo a carattere preventivo-riabilitativo, non è che ci fossero delle valutazioni sui partecipanti e magari sul rapporto tra i partecipanti e il docente perché, di fatto, è un intervento che mira a fare socializzare persone che hanno delle problematiche e se uno rimane un po' indietro è lo stesso. Dal punto di vista strettamente formativo, non è che noi abbiamo insegnato...anche se il programma aveva dei moduli - tecniche, recitazione, fonetica, scrittura, movimento, mimo - fino a che punto all'interno di ciascuna area tematica loro abbiano acquisito e appreso delle tecniche non è che questo sia stato rilevato poiché l'aspetto che interessava era che il gruppo si esprimesse ognuno nelle proprie possibilità e nel suo insieme potesse interagire per uno spettacolo teatrale dove in effetti queste persone hanno dimostrato di avere acquisito alcune tecniche di base della recitazione.

Per non appesantire il lavoro degli allievi si è deciso di non somministrare questionari e pur avendo noi le nostre procedure del sistema qualità si è deciso che non era il caso di presentarle. La psicologa è colei che di fatto è stata maggiormente presente nel gruppo, che ha visto come le persone si muovevano.

### *VALUTAZIONE SUL CORSO*

La valutazione è stata effettuata dalla nostra coordinatrice e dalla psicologa che insieme hanno steso la relazione finale...è un corso che non puntava su un tipo di formazione e lavoro a livello individuale, non è

che sia stata fatta una formazione personalizzata perché qui è il gruppo nel suo insieme che doveva trovare le dinamiche di interazione in modo da realizzare lo spettacolo... problematiche non ce ne sono state...è morto un ragazzo, ma queste sono tragedie che vanno al di là, sono situazioni di vita, mentre per il resto non sono emersi elementi particolari.

### *TUTOR*

Si può dire che il tutor fosse la psicologa, perché era un gruppo che aveva bisogno di un punto di riferimento che era proprio la loro psicologa, poi c'erano gli operatori dell'AUSL e la nostra coordinatrice. Insieme alla tutor sono sempre stati presenti due infermieri che hanno partecipato attivamente alle lezioni e al saggio - come prevede la metodologia della riabilitazione -, e cioè gli stessi infermieri hanno recitato con i corsisti. La coordinatrice aveva un ruolo di supervisione, di monitoraggio ma non interveniva sul processo, perché non è un apprendimento normale...è un processo di riabilitazione condotto dalla psicologa e la sua presenza costante ha avuto un ruolo fondamentale per la tenuta del gruppo. Anche se la coordinatrice andava spesso in realtà la sua presenza non era indispensabile, non incideva sul processo, che era la psicologa ad avere in mano. Quest'ultima, in più doveva coordinare anche gli operatori che hanno questo ruolo ibrido di assistenti e partecipanti al corso, quindi una situazione complessa su cui non si può improvvisare una competenza.

### *STAGE*

Non era previsto lo stage, anche se il periodo nella compagnia teatrale è stato di fatto un momento lavorativo perché veniva visto come la possibilità di esercitare in vari circuiti e quindi di avere qualche soldo...quindi è un aspetto lavorativo molto particolare... dopo il saggio finale all'Arena del Sole so che ne hanno fatto un altro a Sala Bolognese, mi pare, però su quanto poi siano andati avanti nell'attività teatrale non sono informata. Queste sono iniziative della USL che hanno valore ma non si può dire che è formazione per il lavoro, è più riabilitazione, più terapia.

### *VALUTAZIONE GLOBALE*

Il corso è stato valutato positivamente, così come lo spettacolo. Teniamo presente che questi corsi per disabili vengono fuori nella maniera più diversa nel senso che di fatto sono le AUSL i protagonisti di questi interventi. Faccio riferimento anche ad un'altra esperienza di qualche anno fa, con i Ser.T. dove si lavorava con ragazzi ex tossicodipendenti che dovevano costituire una tipografia... è chiaro cioè che dal punto di vista formativo la responsabilità principale ce l'ha la USL perché individua le persone...il progetto arriva e lo ha fatto il regista, l'ha fatto lo psicologo. Corsi rivolti a questo tipo di utenza noi li facciamo quando capita, però non so neanche se conviene disperdere queste esperienze...forse se fossero concentrate su uno-due enti specializzati queste esperienze arricchirebbero maggiormente mentre se io oggi dovessi cominciare con un altro corso sarei punto a capo, in realtà. Diverso può essere per un ente specializzato come la Csapsa, dove si sa trattare il gruppo di disabili per fare la formazione, si hanno gli operatori giusti...qui il vero lavoro formativo lo ha fatto la psicologa, non possiamo dire che l'abbiamo fatto noi...siamo intervenuti, ma la competenza specialistica l'aveva la Gallo che è la psicologa di quel gruppo...e se la psicologa dice che il gruppo ha lavorato bene, sarà così...d'altra parte quali strumenti ho io per valutare?

## Progetto n. 00/191 “Operatore del verde rurale” (Futura, Psichiatrici)

Intervista a Dott.ssa Luciana Ranzolin, Responsabile area socio-assistenziale

Tipologia formativa: 2.05 Formazione iniziale per soggetti con deficit di opportunità

### DATI STRUTTURALI SUI PARTECIPANTI

Lista sottoprogetti: 1) Verde vivaista; 2) Turismo rurale (agriturismo)

N. partecipanti previsto per 1° sottoprogetto: 7

N. partecipanti per 2° sottoprogetto: 7

N. totale effettivamente raggiunto dal 1° sottoprogetto: 10 persone

N. “ “ dal 2° sottoprogetto: 9 persone

N. eventuali abbandoni: 2 per il 1° sottoprogetto; 1 per il 2° sottoprogetto

Sesso: 17 maschi, 2 femmine

Età: 4 persone tra i 60-50; 8 tra i 49-40; 6 tra i 39-30; 1 tra i 29-20

Titolo studio: 13 su 19 con Nessun titolo di studio; 5 con Obbligo Scolastico; 1 con Diploma

Luogo di nascita: n. 9 a Bologna e Provincia; 1 Brindisi, 1 Cagliari, 1 Catanzaro, 1 Livorno, 1 Napoli, 1 Piacenza, 1 Reggio Calabria, 1 Teramo, 1 Ferrara, 1 Chieti

Luogo di residenza: 18 Bologna e Provincia, 1 Trento

Condizione occupazionale: tutti disoccupati

Requisiti necessari: essere seguiti dal Servizio di Salute Mentale dell’Azienda USL Bologna Nord

### VALUTAZIONE SUI PARTECIPANTI

Anzitutto valutiamo la soddisfazione dei partecipanti attraverso una scheda di valutazione di gradimento che facciamo compilare agli allievi alla fine del corso. Inoltre, durante il corso la coordinatrice periodicamente ha fatto riunioni d’aula, di gruppo con questi allievi, rispetto cui bisogna sempre tenere conto del livello e quindi il dato era che mentre l’agriturismo raggruppava persone a un livello molto basso, il vivaismo comprendeva persone più in gamba. Queste riunioni sono state sinteticamente verbalizzate. Il rendimento dei ragazzi è stato invece valutato con il questionario e attraverso simulazioni. Il gruppo dell’agriturismo non essendo quasi per niente scolarizzato ha fatto il questionario sotto la guida di qualcuno; per gli altri invece era diverso, ad esempio, c’era una ragazza che ha il diploma di ragioniera e aveva tentato la frequenza di diversi corsi di qualifica superiore qui da noi... e poi, oltre ai questionari, erano previste soprattutto simulazioni perché dovevano dimostrare di avere recepito ciò che era stato insegnato loro dal punto di vista pratico per cui anche durante l’esame - hanno fatto l’esame per la dichiarazione delle competenze - è stata fatta una prova di simulazione per tutti, molto semplice... più semplice quella dell’agriturismo, più complessa per gli altri e poi all’esame hanno fatto il colloquio che verte sull’esperienza di stage e del corso... avevamo dei grossi timori che queste persone non riuscissero ad aprire bocca, invece, con nostra sorpresa, sono stati veramente bravi e sono riusciti ad esprimersi bene...questo è stato direi molto apprezzato tant’è che per la prima volta il Presidente ha espresso valutazioni positive sui verbali d’esame e l’augurio che questi corsi continuassero per i risultati che hanno

ottenuto. Naturalmente bisogna dire che durante lo svolgimento dei due sottoprogetti c'è stata la presenza costante degli operatori dell'Azienda USL come punti di appoggio, sicurezza e la presenza degli operatori è stata ritenuta indispensabile...certamente è un tipo di utenza che va seguita, non sono persone da abbandonare.

La valutazione su altri aspetti che riguardavano, ad esempio, l'adattamento del soggetto all'interno del gruppo, il suo relazionarsi con gli altri, è stata una valutazione più espressa a voce, nei momenti di incontro con i docenti. I docenti come numero erano pochi e sono persone che hanno contatti o addirittura lavorano all'interno dell'Associazione "Il Paddock" presso cui si è svolto il corso, a Vedrana di Budrio, che è una sede in campagna dove loro hanno alcuni cavalli che utilizzano per l'ippoterapia. In questo ambiente di campagna molto semplice, gli allievi hanno potuto lavorare sul campo e a contatto con i docenti che sono operatori presso questa associazione per le varie attività che vi si svolgono. Quindi la valutazione sul comportamento era una valutazione che avveniva giorno per giorno perché la coordinatrice del corso fa parte di questa associazione, lavora lì, ecc. quindi era a contatto ogni momento con i ragazzi che erano molto seguiti e questa era la condizione per portare avanti un corso del genere.

#### VALUTAZIONE SUL CORSO

Essendo il corso fuori sede non abbiamo nominato come coordinatore una nostra persona - noi abbiamo tanti coordinatori organizzativi - ma l'ha gestito una persona che lavora presso "Il Paddock" e ci siamo fidati...ed è stata una ragazza molto intelligente, molto attenta che ci ha dato molta soddisfazione. La nostra gestione prevede che la responsabile dell'area per il socio-assistenziale sia io, aiutata da un responsabile di settore...poi ci sono i coordinatori che hanno ricevuto una formazione seppure minima all'interno di Futura sulla gestione del corso. Un punto importante era che il coordinatore facesse sempre riferimento sia al responsabile di settore che a quello d'area...ora, essendo il primo anno che noi avevamo la figura del responsabile di settore è chiaro che il responsabile d'area ha dovuto essere attivo di prima persona, quindi devo dire che soprattutto nella prima parte, quando ancora si doveva creare l'ambiente del responsabile del settore, ho avuto direttamente io rapporti con lei fino al momento in cui ha ingranato i rapporti con il responsabile di settore. Questo ha significato che il rapporto diretto con la coordinatrice ha permesso un continuo monitoraggio della situazione per cui se c'era un problema è chiaro che lei mi telefonava direttamente e insieme si risolveva...questo ha permesso di portare avanti l'attività dopodiché è subentrato il rapporto con il responsabile...la valutazione c'è stata attraverso questo continuo monitoraggio soprattutto verbale però alla fine questa verbalità ha dato concretezza nei risultati.

#### TUTOR

Il tutor era sempre la coordinatrice, questa figura molto importante. Aveva funzioni organizzative, di coordinamento didattico, si è occupata dei docenti, della definizione degli incarichi, ha seguito l'andamento del corso, l'andamento dello stage, organizzando lo stage, eseguendolo in tutte le sue parti, essendo persona unica che doveva gestire tutte le funzioni. Era anche un punto di riferimento per i ragazzi essendo costante la sua presenza perché lei opera là, era sempre con loro e si attivava con i servizi quando percepiva qualche difficoltà suggerendo, chiedendo di intervenire per motivare certe persone, per attivare dei comportamenti che potessero aiutarle, c'è stato veramente un trait d'union perfettamente riuscito.

## STAGE

I ragazzi sono stati inviati in più aziende; alcuni, quelli che la coordinatrice ha giudicato più gravi, in aziende protette e sono andati bene mentre per i più giovani e quindi del corso del vivaio, per intenderci, ci sono stati tentativi di inserimento in aziende "normali" e in questi casi ci sono state delle difficoltà, in tanti casi superate, soprattutto per i rapporti con i datori di lavoro e anche con il lavoro in se stesso, perché è chiaro che questi ragazzi sono persone in difficoltà che danno dei problemi anche se il datore di lavoro è sensibile, dal momento che li ha accettati. Abbiamo attribuito i ragazzi alle aziende un po' seguendo il criterio della dislocazione territoriale, che è uno dei punti che teniamo in considerazione sempre, poi naturalmente abbiamo tenuto conto della disponibilità ad accoglierli e in corso d'opera ci sono stati tre cambiamenti di sede per lo stage perché si sono verificate situazioni da cui si è capito che era meglio toglierli. Pur avendo dichiarato la disponibilità un datore di lavoro che non conosce a fondo persone che hanno problemi di questo tipo è chiaro che magari pretende un certo comportamento che l'allievo non è in grado di avere, quindi ad un certo punto è bene che il tutor stesso intervenga, ecco perché si tratta di essere sempre a contatto con queste strutture, per capire l'allievo, i rientri, gli umori degli allievi.

Per quanto riguarda il reperimento delle aziende, esso è avvenuto a cura della coordinatrice e per alcune c'era un rapporto preesistente mentre in alcuni casi si è trattato di un contatto nuovo, per cui ad esempio per due allievi della zona c'è stata difficoltà a pensare dove potevano andare ...allora io e il mio collega abbiamo indicato alla coordinatrice alcuni vivai della zona e lei li ha contattati. Generalmente i rapporti con le aziende sono buoni, naturalmente con la consapevolezza che in un tipo di corso come questo non si può pretendere più di tanto dalle aziende, bisogna quindi cercare di stimolarle a fare qualcosa di meglio e di più ma in generale è chiaro che loro interpretano lo stage come una bassa manovalanza, e anche se si riesce ad ottenere spesso qualcosa di più, quando si vede che c'è una chiusura che diventa inutile o dannosa per l'allievo allora vale la pena di toglierlo dalla sede. Non credo che si sia mai verificato che sia stata l'azienda a chiedere l'interruzione della frequenza del ragazzo, anche perché è grave se si arriva a quel punto...è il tutor che deve accorgersi della situazione. Lo stage è stato valutato secondo il nostro manuale della qualità in cui si prevede una scheda di valutazione sullo stage che comprende una serie di voci che riguarda l'aspetto della comunicazione, della relazione, della preparazione pratica. Questa scheda è compilata dal tutor aziendale e questa valutazione incide per il 20% sulla valutazione dell'esame finale.

In un caso l'allievo è rimasto a lavorare presso il luogo dove ha condotto lo stage, che è poi l'associazione presso la quale si è svolta tutta l'attività; non ho notizie degli altri.

## VALUTAZIONE GLOBALE

Positiva sicuramente, in base al fatto che queste persone hanno imparato qualcosa e che ci sono stati momenti di socializzazione. Abbiamo avuto a che fare con delle persone che si sono rivelate corrette, oneste, per cui il prezzo dell'affitto è stato quello che si era concordato, i materiali li hanno procurati... c'è stata davvero molta correttezza e questo ci ha spinto a ripresentare un progetto che sia la continuazione del sottoprogetto del vivaismo per portare alcune di queste persone - più altre che ci saranno indicate dai servizi sociali dei Comuni - alla qualifica di aiuto giardiniere...perché io ho scoperto,

non lo sapevo, che c'è purtroppo un grande guazzabuglio nell'assistenza, ci sono persone assistite dall'Azienda USL e altre che pur essendo altrettanto gravi o comunque simili a queste hanno rapporti con i servizi sociali dei Comuni e sembra che siano parrocchie diverse, che spesso non si parlano, che non si integrano. Noi adesso avendo la certezza che alcuni, non ricordo quanti di questi, erano intenzionati a proseguire, e che c'è una presenza nei Comuni di queste persone con disturbi mentali, abbiamo già attivato e spedito una serie di lettere a questi Comuni per presentare l'iniziativa e poi la coordinatrice li contatterà con l'impegno, prima di partire con il corso, di integrare la preparazione di questi nuovi in modo che si possa partire meglio. Nel caso di questo specifico progetto il rapporto con l'Azienda direi che è tutto sommato funzionato...poi si sa che questi rapporti sono difficili da costruire però si sono creati, con maggiore o minore difficoltà per cui abbiamo rilevato ad esempio nel caso di un ragazzo che frequentava questo corso e che sicuramente aveva bisogno di una maggiore attenzione da parte dell'Azienda USL una certa disattenzione, però io credo che qui dipenda molto dall'educatore che può avere una maggiore o minore sensibilità o attenzione e allora quando glielo hai detto una volta e un'altra se le modifiche sono minime nel comportamento allora significa che è una questione riferita proprio a quella persona. Comunque, facendo un discorso globale, l'integrazione c'è stata ed è importante perché se non c'è quella è un fallimento, è fondamentale...il fatto stesso di avere gli operatori presenti, se mancano gli operatori mancano i punti di forza... questa gente ha bisogno di essere continuamente seguita e quindi il fatto stesso che il corso si teneva a Vedrana di Budrio... avevo gente che veniva a San Giovanni o anche più lontano e tutti venivano accompagnati di mattina o dagli operatori o dai volontari Auser che credo che fossero stati coinvolti dall'AUSL...tutti i retroscena non sono andati a studiarli, il dato di fatto è che queste persone ogni giorno venivano accompagnate e riaccompagnate attraverso un servizio offerto dalla USL.

Come ho già detto, la caratteristica principale quando si organizzano corsi di questo tipo deve essere quella di seguire queste persone veramente, durante tutto l'iter formativo, nella didattica, nella scelta dei docenti, nello stage. Bisogna infatti tenere conto della difficoltà di queste persone a rapportarsi con l'esterno, i loro datori di lavoro, i loro ritmi, e quindi tutto collegato alla loro situazione...ad esempio bisogna stare attenti alla reazione da parte del datore di lavoro, perché se in alcuni casi può essere di stimolo per l'allievo, in altri può essere anche molto negativa e un mezzo per reprimere nell'allievo un tentativo di uscire.

In caso di ripetizione forse sarebbe il caso di apportare qualche piccola modifica ma non sostanziale, tant'è che questo progetto è stato ripresentato per proseguire l'attività con l'obiettivo di portare queste persone a conseguire una qualifica minima, ma che crediamo che potrebbe veramente aiutarle ad inserirsi per lavori di manovalanza, in cui non si devono prendere iniziative proprie. E ci sono tante aziende, ne abbiamo contattate diverse, che gestiscono parchi, giardini, le manutenzioni dei prati e così via che hanno veramente bisogno di manovalanza. Noi abbiamo previsto nel prossimo progetto che durante il corso - e il Comune di Budrio ne darebbe già la disponibilità - i ragazzi gestiscano delle aiuole del Comune per fare delle esperienze pratiche.

## Progetto n. 00/241 “Operatori del vivaio ortofloricolo”, in corso (Ecap-Imola, Psichiatrici)

Tipologia formativa: Corsi di raccordo tra scuola e lavoro

Intervista a Dott. Antonio Castellari, Coordinatore del corso

### *DATI STRUTTURALI SUI PARTECIPANTI*

N. totale partecipanti previsti: 5

n. totale partecipanti effettivamente raggiunto: 6 di cui 1 frequenta solo le attività pomeridiane

N. eventuali abbandoni: nessuno

Sesso: 4 maschi e 2 femmine

Età: 24, 19, 36, 28, 29, 22

Titolo studio: 5 con Obbligo Scolastico; 1 ha svolto corso presso ecap di operatore elettrico, 1 tre corsi di operatore professionale

Luogo di nascita: 3 a Castel San Pietro, 2 a Bologna e 1 a Palermo

Luogo di residenza: tutti a Castel San Pietro Terme

Condizione occupazionale: tutti disoccupati

Requisiti necessari: individuazione da parte dell'Istituzione per la gestione dei Servizi Sociali di Castel San Pietro

### *VALUTAZIONE SUI PARTECIPANTI*

E' prevista una valutazione dell'apprendimento dei partecipanti...ne abbiamo già effettuata una e data la tipologia delle persone abbiamo messo al centro dell'attenzione tutto il prodotto del loro lavoro, i loro quaderni, i loro cartelloni, con una modalità condivisa da loro e dai docenti e dai co-docenti che partecipano al corso. Dopodiché abbiamo cercato, attraverso domande e piccole esercitazioni, di fare in modo che offrissero ad un esterno, e cioè a una persona che non è lì quotidianamente, una dimostrazione di quello che avevano compreso, di quello che avevano fatto sino ad allora e la stessa cosa verrà applicata poco prima del termine, il 10 di giugno. Abbiamo chiesto una valutazione dei docenti basandoci sui documenti del sistema qualità di Ecap perché mentre alcune persone hanno bisogno di un aiuto fisico per scrivere, altre riescono autonomamente anche a compilare i documenti. La valutazione ha riguardato inoltre il loro inserimento all'interno del gruppo e anche il ritorno nelle famiglie di appartenenza; cioè abbiamo cercato di comprendere attraverso il lavoro dei co-docenti, del tutor e dell'istituzione di Castel San Pietro, che ha in affidamento queste persone, qual era la ricaduta all'interno dei loro ambiti familiari e rispetto alla precedente verifica poco prima di Natale che era andata abbastanza bene, i segnali sono in netto miglioramento. Il miglioramento è percepibile anche sul livello di produttività e inventiva che manifestano...sono loro che adesso cominciano a proporre delle cose da fare. Per alcune problematiche, alcuni casi di comportamento, c'era proprio un rapporto individuale per cercare di controllare, ad esempio, il fatto che la persona non arrivasse al corso. Un'altra attività che abbiamo previsto riguarda lo



sviluppo di quello che è il convivere insieme in aula, in campagna, anche favorendo l'incontro dei familiari dei vari ragazzi...lo stesso avverrà il 30 di maggio in un incontro collettivo in cui parteciperanno tutti gli attori che a diverso titolo hanno preso parte all'attività del corso, dai progettisti ai fornitori da cui l'Ecap e l'istituzione hanno acquistato il materiale per il corso. Cerchiamo di comprendere se la persona è soddisfatta dal numero di occasioni nelle quali è necessario un intervento che sia altro rispetto a quello che è il contenuto della lezione prevista, cioè l'intervento di un co-docente. L'aver osservato che questi interventi diminuiscono ha indicato la maggior soddisfazione di queste persone, che si sentono più a loro agio. Le famiglie constatano che hanno meno problemi a far sì che i ragazzi partecipino autonomamente al corso senza doverli controllare e capiscono che sono soddisfatti anche dall'umore con cui tornano a casa, dal modo in cui ne parlano. Le difficoltà principali le abbiamo avute soprattutto quando non era ben chiaro agli allievi lo svolgimento del corso. Il fornire un programma con attività e argomenti che saranno poi oggetto del corso può consentire ad un allievo cosiddetto "normodotato" di delineare un percorso, con persone che hanno disabilità psichiche, che viene compreso nel momento in cui ne ottengono i prodotti. Il rapporto con la terra, con i prodotti vegetali li aiuta a comprendere i cicli, le modalità, le relazioni, gli strumenti per riuscire a ridurre le loro difficoltà. Questa difficoltà si è risolta facendoli lavorare quotidianamente con due tecnici - una giardiniera e un agricoltore esperto - e cioè con persone che non usano strumenti teorici per definire, descrivere, dettagliare, eccetera, ma che facendo il loro lavoro li hanno accompagnati passo passo nelle attività manuali, e quindi nella coltivazione dei frutti e dei fiori. In tre occasioni si sono organizzati dei banchetti all'interno di feste paesane. C'è stato anche un momento di riconoscimento rispetto a qualcosa che hanno creato loro direttamente, che con un'altra tipologia di utenza può sembrare una cosa banale, ma con loro ha dato ottimi risultati.

#### *VALUTAZIONE SUL CORSO*

L'Ecap, l'ente che ha progettato e richiesto i finanziamenti per questo corso, mette sempre particolare rilievo alla valutazione dei docenti e alla soddisfazione degli allievi.

Per noi il principale obiettivo di questo corso era l'inserimento lavorativo degli allievi, ma anche dare continuità in modo che il corso divenga fruibile al maggior numero di persone possibile. Ecap ha tutta la sua strumentazione relativa al sistema qualità che gli permette di monitorare e misurare la capacità dei docenti, il grado di soddisfazione degli allievi e questo avviene attraverso la somministrazione di questionari, colloqui e momenti di valutazione incrociate: il coordinatore che valuta il tutor, il tutor che valuta i docenti, gli allievi che valutano i docenti, il responsabile territoriale delle erogazioni che valuta il coordinatore durante tutto il corso. Per i docenti si cerca di utilizzare docenti già omologati dal sistema qualità che Ecap utilizza e cioè docenti che hanno lavorato in altri corsi e che sono stati per il loro lavoro approvati rispetto agli standard di Ecap; dopodiché qualora si debba utilizzare una professionalità, una persona che abbia competenze che non sono mai state utilizzate i Ecap il corso stesso gli serve per farsi omologare come docente Ecap. Confesso che il nostro sistema qualità è pensato per una tipologia di corsi ed attività di carattere tecnico-industriale; mentre un lavoro che sicuramente è da fare è di adattarlo il più possibile a questa tipologia di utenti.

### *TUTOR*

Le figure di riferimento principali di questo corso sono state un docente di floricoltura e uno di frutticoltura, che oltre ad avere una spiccata sensibilità di relazione e comprensione dei disabili, hanno insegnato loro le tecniche oggetto del corso. Affiancate a queste persone c'erano delle co-docenze, che hanno curato gli aspetti relativi alle dinamiche e alle relazioni "contenendo", laddove era necessario, se una persona provocava dinamiche negative all'interno del gruppo. Secondo me con categorie particolarmente svantaggiate, laddove il budget lo permette, la presenza della codocenza è assolutamente indispensabile, vale la pena di ridurre un po' quelle che sono le aspettative o i desiderata attraverso le docenze per fare posto alla presenza costante di una persona che può intervenire in modo flessibile.

La ricchezza di questo corso è stata la presenza costante di co-docenti; cioè era sempre presente il docente tecnico e il co-docente che curava la dinamica di gruppo, che faceva attenzione alla complessità del gruppo e al singolo perché potesse seguire al meglio. Oltretutto i co-docenti facevano in altre ore direttamente delle docenze lavorando sulle dinamiche di gruppo.

### *STAGE*

Non erano previsti; la presenza dello stage con la tipologia di utenza che si è presentata quest'anno sarebbe stata molto complicata da attuare e poi da seguire con successo perché molte di queste persone hanno come necessità costante di avere vicino qualcuno che li conosca bene e che sappia come gestire le loro crisi; questo in una azienda normale non c'è, a meno che non si formi in precedenza un tutor.

### *VALUTAZIONE GLOBALE*

Io sono abbastanza soddisfatto ma c'è ancora molto da imparare e migliorare...spero che aumentino sempre più i docenti disponibili a questo tipo di esperienze perché è necessario trovare persone che associno a una buona competenza tecnica una grande capacità di entrare in empatia con questa tipologia di persone; mi piacerebbe che esistessero percorsi formativi di questo tipo, cioè rivolti a docenti che si specializzassero su questa tipologia di utenza e che acquisissero quelle competenze necessarie per avere a che fare con disabili, portatori di handicap, immigrati, eccetera. Sovente si trovano persone che hanno una competenza tecnica buona e che magari hanno un po' di buon cuore; ma gli stessi problemi si trovano poi nel mondo della scuola. Abbiamo ripresentato il progetto...sicuramente tra le modifiche che sarebbe opportuno apportare vi è l'introduzione di una strumentazione didattica un po' più evoluta, un videoregistratore, un computer, ottimizzare il sistema dei trasporti e farne un momento in cui si lavora sulle dinamiche.

## Progetto n. 00/251 “Addetta ai processi di produzione e confezionamento nel settore della maglieria” in corso (Ecap-Imola, Tossicodipendenti)

Tipologia formativa: 2.05 Formazione iniziale per soggetti con deficit di opportunità

Intervista a Dott.ssa Sara Spaccapelo, Coordinatrice del corso

### *DATI STRUTTURALI SUI PARTECIPANTI*

Lista sottoprogetti: 1) Processi di tessitura ed introduzione alle procedure e tecniche di taglio; 2) Approfondimento dei processi di taglio e introduzione al confezionamento; 3) Perfezionamento delle tecniche di confezione e controllo della qualità del prodotto; 4) tecniche di ricerca attiva del lavoro

N. partecipanti previsto 1° sottoprogetto: 8

N. partecipanti previsto 2° sotto progetto: 8

N. partecipanti previsto 3° sotto progetto: 8

N. partecipanti previsto 3° sottoprogetto: 10

N. totale partecipanti effettivamente raggiunto 1° sott.: 8

N. totale partecipanti 2° sott. : 8

N. totale partecipanti 3° sott.: 8

N. totale partecipanti 4° sott.: 10

N. eventuali abbandoni: 2 per il 1° sottoprogetto; 2 per il 2°; 1 per il 1°; 1 per il 4°

Sesso: tutte femmine

Età: 7 tra i 20 e i 29; 3 tra i 30-39

Titolo studio: 9 Obbligo Scolastico; 1 Qualifica professionale post-diploma

Luogo di nascita: 3 Bologna; 2 Ascoli Piceno; 2 Fidenza; 1 Livorno; 1 Ferrara; 1 Napoli;

Luogo di residenza: tutte a Fontanelice

Condizione occupazionale: tutte disoccupate

Requisiti necessari: individuazione dei partecipanti da parte della Comunità di recupero “Il Sorriso”

### *VALUTAZIONE SUI PARTECIPANTI*

Anzitutto si cerca di motivarli anche perché per la maggior parte non hanno nessun interesse a cominciare un percorso di questo tipo, un pochino imposto dalla Comunità alla stregua delle altre attività organizzative che svolgono in Comunità. Non ci sono invece valutazioni di rendimento, mentre ci sono valutazioni rispetto al gradimento del percorso per sapere come lo vorrebbero, come va, se gli piace, se ne hanno capito le finalità, qual è il rapporto con i docenti ed è prevista anche una valutazione rispetto agli esiti occupazionali che per gli altri corsi è in genere effettuata sei mesi dopo il termine, mentre in questo caso specifico può darsi che venga spostata in avanti perché le corsiste rimarranno ancora in Comunità per diverso tempo. In genere queste valutazioni vengono effettuate dal tutor che si occupa proprio degli assetti didattici utilizzando dei questionari del nostro sistema qualità oppure questionari che sono realizzati insieme a un colloquio con loro, di gruppo. In genere ciò avviene alla metà e alla fine di ogni sottoprogetto, a parte i colloqui che avvengono tutte le volte che il tutor ha l'opportunità di incontrarli. La valutazione sul reinserimento e l'apprendimento c'è ma non formale perché non ci serve ai

fini dell'attività, mentre di solito la facciamo quando, ad esempio, c'è un esame.

Le difficoltà maggiori sono dovute alla loro particolarità rispetto alla tempistica perché fanno fatica a rispettare le regole, gli orari, la presenza, trovano scuse...alcune sono interessate a seguire un'attività di questo tipo che gli dà delle competenze professionali e quindi hanno una prospettiva anche futura in considerazione che la maggior parte ha la terza media, mentre altre vivono il corso come imposizione della Comunità e quindi fanno più fatica. Comunque, nonostante non sia una scelta loro c'è stata una buona presenza, le persone che si sono ritirate sono poche - soprattutto per ricoveri o perché si allontanavano dalla Comunità -. Molto spesso loro esprimono delle preferenze per svolgere una professione che è diversa da quella che proponiamo noi con questi percorsi professionali, nel senso che molte di loro vorrebbero fare le parrucchiere, lavorare in cucina, e scelgono proprio quelle attività in settori che per delle tossicodipendenti o ex- sono i più difficili soprattutto tenuto conto che alcune di loro hanno il virus dell'HIV...allora si cerca di far loro capire perché si è scelto un certo tipo di corso piuttosto che un altro.

Altra cosa che ho notato, anche se le ho viste poco perché mi occupavo più del coordinamento organizzativo, è che sono molto unite come gruppo, si aiutano reciprocamente perché c'è qualcuno magari più in difficoltà e soprattutto c'è la tendenza a sostenere chi entra in Comunità da poco.

#### *VALUTAZIONE SUL CORSO*

In genere la valutazione del corso avviene riunendo chi si è occupato della progettazione, del coordinamento, del tutoraggio e i responsabili della nostra struttura...sia in itinere che alla fine valutiamo come è andata, quali sono le difficoltà e come sono superabili.

Quello che si avverte è la necessità di una maggiore collaborazione con gli operatori della Comunità, cosa che c'è stata molto con i docenti e ciò sicuramente aiuta moltissimo nella motivazione degli allievi.

In tutti questi corsi prevediamo una parte iniziale di socializzazione e presentazione del percorso, delle motivazioni, degli sbocchi occupazionali e una parte finale di sostegno e inserimento lavorativo, su come si compila un curriculum, come ci si presenta a un colloquio, quali sono le strutture cui fare riferimento quando si esce dalla Comunità e queste sono le cose che a loro interessano di più, poi quest'anno anche se non era nel progetto abbiamo previsto di fare delle parti di informatica, quindi a loro non abbiamo solo spiegato come si fa il curriculum ma glielo abbiamo proprio fatto fare attraverso utilizzo del computer e loro sono contentissime di fare queste cose.

#### *TUTOR*

A differenza di altri percorsi, come possono essere il post-diploma o il post-laurea, questi ragazzi hanno la tendenza a raccontarti le loro storie personali, quindi devi essere in grado di ascoltarli senza farti troppo coinvolgere da certe cose e di riuscire a mantenere il tuo ruolo pur standoli ad ascoltare.

Il rapporto del tutor con i partecipanti è a livello di gruppo

#### *STAGE*

Non era previsto nessuno stage, ma tuttavia nella fase di progettazione chiediamo ad alcune realtà aziendali di valutare la proposta progettuale e se eventualmente hanno la disponibilità ad accogliere queste persone...in questo caso particolare ci può essere disponibilità ma è comunque un settore molto particolare per cui è principalmente la Comunità che si è occupata dell'inserimento lavorativo e di

organizzare quel periodo di uno o due anni, mi sembra, durante il quale le ragazze, uscite dalla Comunità, sono residenti in una casa di proprietà della Comunità e quindi gestita con delle regole. Da parte nostra, il contatto con le aziende lo abbiamo soprattutto per verificare la scelta che abbiamo fatto rispetto al percorso formativo, se può essere una cosa interessante o meno...ed è capitato che qualche azienda dicesse che se era prevista un'attività di stage e comunque un inserimento non erano disponibili perché magari avevano avuto un'esperienza simile che non aveva avuto esiti positivi. E' troppo presto per sapere se alcune delle persone che hanno frequentato il corso saranno inserite in un contesto lavorativo; i tempi dipendono da quando loro sono entrate in Comunità, e quindi dal periodo di disintossicazione e da quello in cui staranno presso questa casa...quindi può volerci anche più di un anno.

### *VALUTAZIONE GLOBALE*

I percorsi che coinvolgono delle utenze di questo tipo si sposano male con quelle che sono le regole imposte dagli enti finanziatori che possono andare bene per gli altri percorsi che si rivolgono ad un'utenza "normale". In questi casi, ad esempio, il rispetto del 70% di presenza è sicuramente molto vincolante e difficile con tutti i problemi che hanno queste persone...secondo me dovrebbero esserci delle regole più flessibili e anche delle metodologie che rispettino un po' più le loro problematiche. Secondo me a loro questo corso è utile perché per quello che è il loro titolo di studio, le loro problematiche gli dà comunque una professionalità che è spendibile per quella che è la loro specificità...si fa un po' fatica a fargli capire questo, è una cosa che rischia di aggiungersi alle regole imposte che hanno già in Comunità...poi è positivo perché li abitua a stare a certi orari e impegni che in un contesto lavorativo dovranno rispettare. Se anche dalla Comunità avessi un sostegno rispetto a questa cosa sicuramente ci sarebbe una migliore riuscita, invece capita che gli operatori cambino e facciano passare il corso un po' come fosse una cosa imposta invece di cercare di lavorare insieme al Centro di formazione per creare qualcosa di diverso.

Penso che questo corso non lo rifaremo perché credo che non si possano più fare con le nuove regole, questa tipologia di corso non può essere più seguita dai centri di formazione e viene demandata a qualcun altro anche se non ho chiara questa cosa. Però secondo me come l'abbiamo svolto non è andato male, abbiamo cercato di prevedere una parte di socializzazione iniziale, poi c'è stata la parte tecnica e professionalizzante in cui abbiamo avuto il vantaggio di avere delle macchine e la Comunità si è dotata di tutto quanto era necessario e la parte finale di sostegno all'inserimento lavorativo...forse sarebbe utile una parte di stage però andrebbe pensata perché è difficile trovare una struttura disponibile ad accettare questo tipo di utenza; e poi è difficile portare le ragazze alle sedi dal momento che la Comunità è sulle colline.

## Progetto n. 00/382 “Percorsi formativi personalizzati rivolti a persone tossicodipendenti in terapia” in corso (Cefal, Tossicodipendenti in terapia)

Tipologia formativa: 7.01 Percorsi individuali di formazione iniziale, superiore o permanente assistiti

Intervista a Dott. Emore Rubini, coordinatore del corso

### *DATI STRUTTURALI SUI PARTECIPANTI*

N. colloqui di selezione iniziale: 29

N. partecipanti effettivamente raggiunto: 23

N. medio gruppo classe 8-10

N. abbandoni: 9 (4 tradotti per sfollamento; 1 per variazione della posizione giuridica; 1 perché non idoneo alla partecipazione al corso; 1 per affidamento al Servizio Sociale; 1 per arresti domiciliari; 1 per provvedimento disciplinare) + 1 che rimane iscritto anche se si prevede provvedimento disciplinare che porterà all'esclusione.

Sesso: tutti maschi

Età: 4 tra i 20-29; 2 tra i 30-39

Titolo studio: 3 con Nessun Titolo e Licenza Elementare; 3 con Obbligo Scolastico

Luogo di nascita: 1 a Bologna; 2 a Casablanca; 1 a Reggio Emilia; 1 a Brindisi; 1 a Leverkusen (Germania)

Luogo di residenza: tutti a Bologna

Condizione occupazionale: tutti disoccupati

Requisiti necessari: essere tossicodipendenti in terapia in via preferenziale seguiti dal Ser.T competente nella casa circondariale di Bologna.

### *VALUTAZIONE SUI PARTECIPANTI*

In base alla valutazione fatta dai docenti, dallo psicologo che lavora sul gruppo, dal coordinatore, dall'operatore del Ser.T si ipotizza la costruzione di un progetto di reinserimento sociale. Questo richiede mediamente un incontro mensile.

L'educatore del Ser.T lavora sulle motivazioni; attraverso colloqui individuali che fa con il ragazzo, vuole capire cosa matura in lui nel periodo del corso.

I formatori propongono valutazioni tramite test per capire cosa i ragazzi hanno appreso dal punto di vista tecnico e valutano l'impegno, la costanza, la resistenza, la capacità di relazione e di lavoro di squadra. Lo psicologo valuta l'atteggiamento di un individuo dentro un gruppo di lavoro il suo temperamento, la sua capacità di collaborare insieme agli altri e la capacità critica.

L'educatore della Casa Circondariale valuta i cambiamenti nella persona essendo forse quello che più di altri conosce il ragazzo e infine il coordinatore assorbe un po' tutto quanto, è cioè colui che ascolta tutti, sente tutto da tutti e fa il punto della situazione e crea sintesi per la valutazione finale; il coordinatore vede i ragazzi giornalmente o quasi, credo che sia importante farsi vedere spesso: un po' per i docenti che non si sentono soli ma anche per il gruppo che vede attorno persone che lavorano assieme per progettare

qualche cosa per e con loro.

### *VALUTAZIONE SUL CORSO*

E' un progetto di formazione professionale progettato creato, costruito, insieme al Ser.T quartiere Navile che opera all'interno del carcere e ha un obiettivo un po' diverso da quello di fare formazione e dare delle competenze. La finalità principale è di osservazione attenta ai cambiamenti della persona che, coinvolta in una azione formativa, ha la possibilità di costruirsi un progetto per il futuro conoscendosi un po' di più dal punto di vista professionale e relazionale. Il ragionamento alla base è: "noi ti proponiamo un corso di giardinaggio, tu sei extossicodipendente, hai avuto storie di droga, hai pensato di smettere, sei stato in carcere, hai preso il metadone, non sei ancora certo di cosa vuoi fare: puoi andare in comunità, affidarti al Ser.T, o tornare in piazza a farti o altro ancora". Il corso e le persone che ci lavorano dentro provano a farti risolvere questi dubbi; per cui ci sono i formatori che insegnano il mestiere vero, c'è un educatore del Ser.T che con te mensilmente parla e ti chiede cosa stai capendo dal punto di vista personale, cioè se la tua scelta di andare in comunità che avevi dieci giorni prima è ancora vera o se conoscendo il lavoro, vedendoti capace di lavorare in un settore, di sopportare una gerarchia, di saper lavorare in una squadra di lavoro, di accettare dei tempi duri e la fatica, piuttosto che in comunità vuoi fare una borsa lavoro in un settore simile a questo o diverso o se non sei ancora pronto per decidere temendo ancora il confronto con il "fuori".

Durante la selezione che in questo caso ho curato in modo spietato i requisiti richiesti erano: essere o essere stato tossicodipendente, essere residente a Bologna o avere intenzione di fermarsi a Bologna dopo la detenzione, di avere una pena non superiore ai tre anni e soprattutto voglia di mettersi in gioca.

E' chiaro che ha un senso costruire un qualche cosa per chi sta uscendo dal carcere...e sono tanti ad avere questi requisiti per cui il coordinatore e l'operatore del Ser.T hanno proposto i nominativi dei corsisti dopo circa quaranta colloqui di selezione

### *TUTOR*

Il tutor è l'accompagnatore all'esterno, ovvero: una volta ipotizzato il progetto sulla persona dovrebbe iniziare la fase esterna, che potrebbe prevedere l'inserimento in comunità, le variabili delinquenziali, o il lavoro.

Per questo ultimo ipotesi si contatta l'azienda, la si mette al corrente del progetto, si organizza il "contatto" e si accompagna il corsista in una esperienza che all'inizio è fondamentalmente di borsa lavoro che spesso, ma non in assoluto, si trasforma in assunzione.

Rimane fondamentale il rapporto con il Ser.T, perché l'operatore ha la capacità di individuare quelle cose che difficilmente si riescono ad intuire (nel bene e nel male) e che abbinate alla esperienza valutativa del Cefal fa sì che si possa ridurre ulteriormente il margine d'errore e di ricaduta.

### *STAGE*

Non era previsto.

### *VALUTAZIONE GLOBALE*

Lo si vede da subito che è un progetto speciale in quanto oltre ad insegnare un mestiere porta a "lavorare

sulla persona” e si lavora in équipe e ogni componente mette parte delle proprie competenze in comune e agevola il lavoro dell’altro.

Bisogna tenere conto della differenza tra il tossico in comunità e in carcere: e cioè che davvero questi ultimi sono di una furbizia sconcertante, ti possono fare credere cose che non sono vere, possono fingersi motivati poi invece ti sfruttano strumentalmente per ottenere quello che a loro interessa...per cui ci vuole molta attenzione e molta chiarezza sugli obiettivi da raggiungere e, anche se dispiace, molta durezza nel negare cose che non si possono accordare



## **Progetto n. 00/374 "Azioni integrate di formazione e inserimento lavorativo per l'inclusione sociale di persone in disagio psichiatrico" in corso (Cefal Imola, Psichiatrici)**

Tipologia formativa: 7.01 Percorsi individuali di formazione iniziale, superiore o permanente assistiti

Intervista a Dott.ssa Roberta Benetti, Coordinatrice del corso

Lista dei sottoprogetti: 1) snack bar; 2) falegnameria; 3) verde ornamentale

Tipologia formativa: 7.01 Percorsi individuali di formazione iniziale, superiore o permanente assistiti

### *DATI STRUTTURALI SUI PARTECIPANTI*

N. partecipanti previsto: 19

N. partecipanti effettivamente raggiunto: 24

N. eventuali abbandoni: 4 (di cui 2 persone non hanno mai iniziato il corso; 1 ha abbandonato dopo poche ore perché non ce la faceva a stare in classe, l'altra dopo 60 ore perché riteneva di non avere bisogno di formazione)

Sesso: 17 maschi; 7 femmine

Età: 2 tra i 20- 29; 10 tra i 30- 39; 4 tra i 40-49; 1 tra i 50-60

Titolo studio: Tutti Scuola Media Inferiore eccetto 2 persone con Licenza Elementare, 2 Diploma e 1 Qualifica Professionale post-obbligo

Luogo di nascita: tutti a Bologna e Provincia eccetto 1 a Bari e 1 a Ravenna

Luogo di residenza: tutti a Imola e dintorni

Condizione occupazionale: tutti disoccupati

Requisiti necessari: essere in carico presso il Servizio Sociale di Imola, avere la maggiore età, avere assolto all'obbligo formativo e scolastico, essere disoccupati.

### *VALUTAZIONE SUI PARTECIPANTI*

Anzitutto sono sottoprogetti, ognuno ha il proprio percorso, quindi non è che tutti hanno fatto un certo numero di ore uguali,...ognuno ha fatto un percorso a sé a seconda anche delle problematiche perché chi ha ricoveri mensili di una settimana tutti i mesi è ovvio che non può fare le ore che hanno fatto gli altri. Abbiamo chiesto alla Provincia di potere aumentare il numero dei partecipanti perché erano stati previsti 19 sottoprogetti con un monte ore di 600 ore in media e si è visto invece che un'utenza psichiatrica non riesce a fare 600 ore da settembre a giugno perché fa molte assenze per ricoveri e problemi vari quindi abbiamo pensato di abbassare il tetto massimo per dare la possibilità a più persone di partecipare visto che c'era anche la richiesta.

Il corso è strutturato con percorsi personalizzati con il metodo dell'alternanza, quindi i corsisti hanno iniziato con una fase di teoria in aula comune, rivolte a tutti, poi successivamente man mano che hanno

acquisito tutte le mansioni sono andati a fare il tirocinio che in genere dura due settimane, dopodiché rientravano in alternanza. Poi ovviamente nella fase iniziale c'è stata una fase di accoglienza e orientamento perché il corso si articola su tre settori; all'inizio loro hanno fatto un orientamento, quindi li hanno provati tutti e tre, successivamente hanno iniziato a scegliere quale percorso poteva essere a loro più adatto. I percorsi sono lo snack bar, la falegnameria, il verde ornamentale. Per ogni settore si crea un gruppo e vengono fatte delle ore di teoria e pratica; per tutto il percorso è inoltre previsto un rientro settimanale o due a seconda del periodo che noi definiamo di competenza di base trasversale in cui i gruppi si riuniscono e fanno competenza di base e quindi tutto quello che è sulle relazioni, le regole, il mondo del lavoro.

Nella fase iniziale è stata svolta una osservazione/valutazione nel senso che i ragazzi hanno provato i vari laboratori e i tecnici e i tutor erano in fase osservativa nel senso che guardavano non tanto come veniva fatto il lavoro ma le modalità, le relazioni, se la persona chiedeva aiuto, era una sorta di valutazione sia delle potenzialità relazionali che del mansionario, ma non c'era uno schema valutativo di punteggi; dopodiché è stato compilato un percorso personalizzato, ed è stata aggiornata una relazione e alla fine dell'osservazione viene descritta qual è la situazione in quel momento e poi man mano vengono fatti gli aggiornamenti, ma con l'intento di valutare non tanto le abilità acquisite quanto il progresso fatto sia rispetto all'aspetto relazionale che a quello del sapere fare anche perché per un inserimento lavorativo sono entrambi indispensabili; è una valutazione che si svolge attraverso osservazione. Le difficoltà maggiori si riscontrano nella continuità; sono persone che sicuramente rispetto a un mondo del lavoro che richiede continuità fanno fatica a rispondere da questo punto di vista...questa è la difficoltà maggiore perché se da noi hanno difficoltà a frequentare il corso in modo continuativo, figuriamoci in un ambito lavorativo che è molto meno protetto. La seconda difficoltà è quella relazionale nel senso che per alcuni risulta difficile avere una relazione costante e equilibrata con chi gli sta attorno che sia il cliente o il collega. Difficoltà dal punto di vista del sapere fare sono minime anche perché parliamo di malati psichiatrici che dal punto di vista cognitivo sono normali e quindi l'apprendimento della mansione di per sé non è una difficoltà, il più è riuscire a farla in un contesto lavorativo.

### *VALUTAZIONE SUL CORSO*

La valutazione da parte dei partecipanti viene effettuata alla fine attraverso questionario o colloquio o un confronto con i partecipanti per rilevare il loro livello di soddisfazione, in cui possono esporre i lati positivi e negativi del corso, dal loro punto di vista naturalmente.

Noi stiamo facendo con i formatori coinvolti nel progetto un percorso di valutazione del progetto stesso con l'intento di creare strumenti atti a valutare l'efficacia del progetto rispetto all'utenza, ed è un percorso che stiamo facendo attraverso incontri mensili, più o meno.

### *TUTOR*

C'erano tre tutor, uno per ogni profilo, all'interno dei profili c'erano dei tecnici che ruotavano sui ragazzi, che insegnavano le mansioni. Poi c'era il tutor detto "tutorone" che coordinava tutto il progetto dal punto di vista del tutoraggio, che quindi affiancava il docente nelle ore di orientamento quando c'era tutto il

gruppo insieme e in più coordinava i tutor del singolo settore. Il ruolo del tutor deve essere più duttile in casi di utenze di questo tipo; a parte che già i quattro tutor avevano ruoli e funzioni diverse nonostante si chiamassero tutti tutor. Infatti, mentre i tre tutor per settore seguivano direttamente il ragazzo, il tutor dell'orientamento curava più il coordinamento de, lavoro degli altri. In più i tutor che seguivano i ragazzi li seguivano in aula e soprattutto nei tirocini e cioè nelle fasi in azienda per alcuni hanno affiancato l'utente per tutte le ore che era in una azienda.

### *STAGE*

La ricerca dell'azienda è stata svolta da parte dei tutor; era compito loro cercare l'azienda adatta visto che erano loro a conoscere meglio la persona. Si è guardata la lontananza rispetto la casa, che era il primo bisogno espresso dagli utenti, il secondo criterio era trovare un ambiente in cui la persona come tale potesse ambientarsi bene. Ad esempio, per il corso di snack bar, c'era la persona più anziana che non si cura, non si fa la barba, ovvio che non lo si va a mettere in un bar in centro dove bisogna mettere lo strichetto...quindi veniva tenuto conto molto come era la persona da tutti i punti di vista, anche da quello lavorativo...alcuni sono stati inseriti nel bar della cooperativa sociale perché non erano in grado di reggere l'azienda all'esterno perché avevano richieste troppo alte.

Tuttavia la finalità del corso non era di transizione al lavoro, la sua filosofia era di creare nuove possibilità di lavoro per arrivare all'inclusione sociale. Rispetto a questo discorso abbiamo considerato insieme alla psichiatra del Servizio di Salute Mentale di Imola che spesso a Imola sono stati fatti degli inserimenti nelle aziende che però non corrispondevano con l'inclusione sociale tale era la sofferenza da parte del paziente o perché non si sentiva accolto, o perché il lavoro non gli piaceva...alla fine era peggio di stare a casa. Quindi il corso dal punto di vista del servizio psichiatrico era stato chiesto per aiutare le cooperative sociali, che sono tante a Imola, a creare nuovi posto di lavoro attraverso l'apertura di nuovi settori di intervento. Difatti il corso è stato realizzato in stretta collaborazione con il Consorzio "Il Solco" di Imola che non è altro che il consorzio della maggioranza delle cooperative sociali di Imola; adesso "Il Solco" sta aprendo il settore verde per potere accogliere gli utenti, sta aprendo un bar - uno lo ha già aperto - e ha anche acquistato una falegnameria. Quindi si è voluto formare le persone perché potessero successivamente entrare nella cooperativa sociale...se poi si trovava l'azienda fuori che fosse adatta tanto meglio, però l'obiettivo non era l'inserimento in azienda anche perché non sono utenti semplici, hanno poche speranze di inserimento in aziende normali. In buona parte, non tutti però, entreranno all'interno delle cooperative sociali.

### *VALUTAZIONE GLOBALE*

E' un corso molto complesso e difficile; complesso perché lo è proprio da un punto di vista burocratico; io poi occupandomi del coordinamento globale, dal punto di vista burocratico è pesante perché sono i settori sono tre, gli allievi sono tanti. La burocrazia per ogni sottoprogetto è immensa perché è come se fosse un corso solo per cui bisogna mandare il calendario e una serie di cose, in più c'è da gestire il coordinamento delle equipe, perché la ricerca delle sedi di stage la devono fare sì i tutor ma la devono comunicare in tempo utile, ci sono i documenti da fare per il tirocinio. E' difficile da gestire dal punto di vista del

consumo delle ore per queste variabilità; se si faceva l'ipotesi delle 600 ore abbiamo visto che non si riusciva a arrivare al 70% delle frequenze; e poi anche per i docenti portare avanti un programma con persone sempre assenti in modo altalenante significa non andare avanti con il programma in modo uniforme.

L'aspetto positivo è sicuramente il fatto di creare postazioni che possono accogliere queste persone e l'abbiamo riprogettato anche per l'anno prossimo anche se con un'utenza ancora più grave...abbiamo mantenuto la personalizzazione ma portandola ancora più all'estremo, quindi sarà ancora più complesso gestirlo nel senso che non ci sarà più il tirocinio in alternanza rigida, ma sarà personalizzata: ciò significa che si partirà con l'alternanza quando la persona è pronta a partire, il resto rimane uguale. Questo è l'unico modo di fare corsi per questo tipo di utenza, il corso classico è invece assolutamente impensabile perché queste persone non riescono a reggere incastri rigidi, hanno bisogno di personalizzare la loro formazione a seconda del loro stato d'animo. Tu puoi insegnare a loro quando loro sono disponibili ad ascoltarti ma se hanno qualche tipo di angoscia o preoccupazione o non credono in quello che stanno facendo è inutile stare a spiegarlo. In questo corso abbiamo potuto allungare, accorciare le ore, spostare la persona da una parte a un'altra...bisogna cogliere l'attimo della disponibilità, se noti che la persona è disponibile, in progressione positiva, è importante cogliere quel momento, per cui li abbiamo progettati ancora più personalizzati...per mandare la persona in tirocinio, non puoi aspettare 15 giorni come è stato per questo corso.

Fondamentale, in generale ma specialmente in questo caso, è che i rapporti con gli altri partner e soggetti coinvolti nel progetto siano di collaborazione...abbiamo lavorato con partner molto forti e molto motivati che hanno creato il progetto insieme. Il progetto è nato da Cefal come centro di formazione, ma anche dal bisogno mostrato dal Servizio di Salute Mentale e dalla disponibilità del Consorzio Solco dal punto di vista anche degli operatori e degli stessi docenti. Anche la dimensione di gruppo, di classe è importante perché i partecipanti si possono paragonare, possono confrontarsi, possono discutere tra loro fino a quando si riesce a mantenere un certo equilibrio; se si ha come in tutti i gruppi un leader di gruppo che non fa parlare gli altri, o che disturba le relazioni è chiaro che le cose non funzionano; se invece si riesce a gestire il gruppo in modo adeguato il gruppo è molto importante perché anche la rielaborazione di tutte le fasi di tirocinio è essenziale.

## **Progetto n. 00/194 “Lavorazioni meccaniche alle macchine utensili” in corso (Futura, Tossicodipendenti)**

Tipologia formativa: 2.05 Formazione iniziale per soggetti con deficit di opportunità

Intervista a Franco Botti, Responsabile del servizio e alla Dott.ssa Erica Nicoli, Coordinatrice del corso

### *DATI STRUTTURALI SUI PARTECIPANTI*

N. partecipanti previsti: 10

N. partecipanti che attualmente frequentano: 10

N. eventuali abbandoni: 0

Sesso: tutti maschi

Età: 2 tra i 20-29; 6 tra i 30-39; 2 tra i 40-49.

Titolo studio: 1 con Nessun Titolo; 7 con Obbligo Scolastico, 1 con Qualifica Professionale Post Obbligo; 1 Diploma

Luogo di nascita: 4 a San Giovanni in Persicelo; 1 a Granarolo dell'Emilia, 1 a Molinella; 2 a Bologna, 1 a Crevalcore, 1 a Bari.

Luogo di residenza: tutti a Bologna e Provincia

Condizione occupazionale: tutti disoccupati tranne uno che aveva l'impiego di giardiniere e ha interrotto per frequentare questo corso.

Requisiti necessari: essere disoccupati ed essere segnalati dal SERT

### *VALUTAZIONE SUI PARTECIPANTI*

(responsabile) Ci sono valutazioni intermedie sui moduli delle varie materie che i ragazzi frequentano su cui si svolgono delle verifiche, poi c'è la valutazione dello stage e quella finale, che è l'esame finale per la qualifica. La valutazione sui partecipanti non la facciamo noi, la fanno i responsabili del SERT attraverso incontri periodici - una volta ogni due settimane - con il gruppo dei ragazzi. Noi facciamo una valutazione sui contenuti del corso e le verifiche secondo il modello di qualità. Per ogni modulo abbiamo previsto verifiche finali e intermedie per valutare la situazione - se è il caso di fermarsi oppure di andare avanti con il programma -. Se si tratta di una materia teorica la valutazione può essere un test o un questionario, per le materie pratiche valutiamo il lavoro che fanno, diamo dei voti, per intenderci. A fine corso, come in tutti i corsi che si fanno a Futura, ai ragazzi viene dato un questionario sul gradimento.

### *VALUTAZIONE SUL CORSO*

(responsabile) Ogni mese facciamo riunioni con gli operatori del SERT per aggiornarci sulla situazione, sui problemi che sono sorti. Loro sono ad un diverso stadio di recupero per cui alcuni dei problemi sono proprio legati alla loro situazione; disattenzione, scarsa capacità di stare concentrati per lungo tempo, assenze e ritardi. Si cerca di fare rientrare questi problemi parlando individualmente ma anche in gruppo, quando il problema è condiviso; ad esempio il fenomeno del ritardo è generalizzato perché per loro stare alle regole è difficile per cui sia da parte nostra che degli operatori del SERT c'è sempre questo continuo stimolo.

Negli incontri si parla soprattutto del trovare il modo di stimolare di più i ragazzi alla concentrazione perché i primi giorni avevano preso il corso alla leggera, poi fortunatamente siamo riusciti a coinvolgerli un po' di più attraverso la coordinatrice con cui hanno un buonissimo rapporto e con il SERT con cui hanno un collegamento abbastanza costante

### *TUTOR*

(coordinatrice) Il corso è nato in collaborazione con FOMAL di San Giovanni in Persicelo. Mentre i docenti delle materie tecniche li ha forniti Futura così come i locali e le attrezzature, per quanto riguarda alcuni moduli più teorici i docenti sono segnalati da FOMAL, e il tutor del corso e dello stage è un dipendente di FOMAL, mentre la coordinatrice è di Futura. Il tutor inizialmente si è occupato anche del gruppo, abbiamo fatto con il docente l'orientamento e il profilo quindi il tutor stava anche in aula, poi naturalmente dopo il tutor ha un po' lasciato ed è stata la coordinatrice a seguirli anche perché la maggior parte delle lezioni le fanno qui in sede...quindi è capitato che facesse le funzioni di tutor anche quando il tutor non era presente. Poi c'è il tutor di stage che li ha accompagnati in azienda e li segue, tiene i contatti con l'azienda

### *STAGE*

(responsabile) Siccome sono anni che mi occupo di ragazzini e conosco bene l'ambiente interno abbiamo fatto attenzione a certi ambienti, principalmente per agevolarli vicino casa e in base anche alle caratteristiche dei ragazzi. Per quanto concerne le aziende conoscevamo bene quelle di San Giovanni e della zona, quelle lontano no e in quei casi c'è stata un po' di diffidenza e di problemi.

Durante il periodo di stage ci sono stati problemi che riguardano atteggiamenti scorretti: stavano a casa senza avvertire l'azienda...è successo che un ragazzo è stato a casa una settimana ed era irreperibile per cui l'azienda lo ha rifiutato e gli abbiamo trovato un'altra azienda. Oppure problemi legati all'ambiente, perché l'ambiente della officina è un po' particolare, ci vuol poco a prendere in giro qualcuno, a prendersi in mezzo con scherzi, purtroppo capita e in alcune aziende che conosco bene abbiamo messo ragazzi che sapevo che potevano farcela. Lo stage viene valutato dal titolare dell'azienda che lo ospita o dal tutor stage sempre attraverso una scheda di qualità tenendo conto di diversi criteri, del come lavora a come ci si sa organizzare, la puntualità ecc., come relaziona con gli altri, eccetera.

L'obiettivo dello stage è fare capire a questi ragazzi se riusciranno poi, terminato il corso, a occuparsi di questo mestiere e quindi a stare otto ore al giorno in ambienti chiusi, oltre che a valutazioni legate al punto di vista professionale, ovviamente.. è chiaro che l'azienda ha sempre un occhio di riguardo per i ragazzi almeno inizialmente, ma come periodo di prova è già sufficiente il vivere per un certo periodo dentro un'officina in cui si lavora per capire eventualmente se saranno in grado di sopportare questo genere di lavoro anche in futuro. Per loro otto ore sono ancora lunghe.

(coordinatrice) Quando i ragazzi hanno difficoltà, ansie sul fatto di non farcela vengono spontaneamente di loro iniziativa qui e chiedono di parlare con Franco che è il responsabile, mentre a me che sono la coordinatrice mi chiamano per avvertirmi se, ad esempio, non vengono a lezione. Questo accade anche perché il docente di officina è un esperto esterno, non è un dipendente di Futura...viene fa lezione, ma non ha rapporto con i ragazzi. Sia io che Franco ci facciamo vedere moltissimo durante la mattinata e la presenza è importante. Penso che i problemi maggiori che i ragazzi hanno avuto durante lo stage siano

dovuti alla nostra minore presenza perché noi gli siamo stati molto addosso, io tutti i giorni a dirgli di arrivare perso, di scriversi quello che dovevano fare, ecc.

(responsabile) Quando il corso finisce i rapporti ufficialmente si interrompono però abbiamo fatto anche degli incontri con i responsabili del servizio orientativo del Ciop per cui molti sono interessati a tornare per cercare lavoro, per cercare consigli per cui eventualmente se l'azienda non propone l'assunzione possono venire qua e li aiutiamo a cercarne altre...noi abbiamo settimanalmente richieste di ragazzi perché questo è un periodo in cui le aziende hanno molto bisogno di meccanici, abbiamo fatto capire che la disponibilità nostra c'è tutta. Siamo ancora a metà dello stage tuttavia abbiamo un paio di casi in cui ci è stato detto da parte dell'Azienda che sarebbero orientati a tenerli e anche ad altri due sono state fatte alcune proposte; sono quelli che hanno raggiunto un recupero quasi totale, per cui non hanno grossi problemi di salute, e di relazione.

### *VALUTAZIONE GLOBALE*

(responsabile): La valutazione è molto migliore del previsto per le nostre aspettative perché non avendo molta esperienza con questa utenza eravamo un po' preoccupati. Anche per quanto concerne i rapporti tra tutti gli attori coinvolti sono buoni perché ci si conosce tutti, le distanze sono brevi per incontrarci ogni volta che abbiamo bisogno, c'è una buona integrazione. Di fatto in questa collaborazione tra il Ser.T, Futura e FOMAL noi ci siamo occupati forse di più dal punto di vista del corso, del progetto, della didattica, della struttura, delle attrezzature, mentre per quanto riguarda altri aspetti io competenze non ne ho ed è la prima volta che mi occupo di tossicodipendenti, e in alcuni casi abbiamo chiesto aiuto al Ser.T. su come risolvere determinati problemi. Sinceramente mi aspettavo problemi più grossi, anche proprio di integrazione del gruppo, di rapporti tra di loro, mentre al di là di piccole difficoltà iniziali è andato tutto abbastanza liscio e direi che si è anche creata una certa identità di gruppo anche se non abitando tutti nella stessa zona non è che si frequentino al di fuori, però si telefonano...ieri che sono rientrati dallo stage per parlare ho capito che i rapporti sono buoni erano contenti di vedersi dopo un mese che non si vedevano

Se dovessimo ripeterlo cambierei il profilo, non tanto organizzativo o delle ore perché per questi ragazzi stare chiusi otto ore in un ambiente di lavoro così opprimente...li vedrei più all'aperto, magari a fare il corso per vivaisti, a curare gli orti. Per alcuni ragazzi il fatto dell'officina in sé, non avendo alcuna esperienza, è stata una sorpresa perché non avevano mai vissuto in un ambiente del genere, mentre per altri che avevamo avuto in precedenza esperienze negative forse avrebbero preferito fare altro.

(coordinatrice): Secondo me bisogna sincerarsi che gli operatori specializzati seguano l'andamento di tutto il corso in modo da assicurare una presenza costante perché noi non siamo esperti per cui se c'è qualche emergenza abbiamo bisogno del loro supporto .

## Progetto n. 00/225 “Teatro e burattini: allievi in scena” in corso (Futura, Psichiatrici)

Tipologia formativa: 2.05 Formazione iniziale per soggetti con deficit di opportunità

Intervista a Dott.ssa Luciana Ranzolin, Responsabile area socio-assistenziale di Futura e alla Dott.ssa Maria Martinelli Coordinatrice del progetto

Sottoprogetti: 1) realizzazione di una Compagnia teatrale; 2) realizzazione di una Compagnia di burattinai

N. partecipanti previsto per Compagnia teatrale: 14

N. partecipanti per Compagnia di burattinai: 8

N. totale partecipanti raggiunto Compagnia teatrale: 14

N. “ “ Compagnia burattinai: 12

N. partecipanti che hanno terminato il corso per Compagnia teatrale: 12

N. partecipanti che hanno terminato il corso per Compagnia di burattinai: 12

Sesso: 12 maschi, 14 femmine

Età: 5 tra i 60-50; 7 tra i 49-40; 9 tra i 39-30; 5 tra i 29-20

Titolo studio: 8 diploma; 5 qualifica professionale post obbligo, 10 scuola media, 1 licenza elementare

Luogo di nascita: n. 19 a Bologna e Provincia; 1 Bari, 2 Modena, 1 Agrigento, 1 Perugia, 1 Catanzaro

Luogo di residenza: tutti a Bologna e Provincia

Condizione occupazionale: tutti disoccupati

Requisiti necessari: tutte persone seguite dall’Azienda USL Bologna Nord

### *VALUTAZIONE SUI PARTECIPANTI*

(coordinatrice): Il progetto prevede vari moduli didattici, recitazione, improvvisazione, mimo, ecc. con un tot di ore per ciascuno...al termine di ogni modulo è prevista una verifica che è stata fatta formalmente come simulazione attiva, in realtà sono state le osservazioni che ogni docente ha elaborato durante le sue lezioni che alla fine gli hanno permesso di stendere una griglia di valutazione, individuando cioè quali sono state le voci più importanti della materia che ha insegnato (il movimento, l’agilità corporea...)...dopodiché ogni docente ha dato un voto ad ogni ragazzo e visto che tra due settimane ci sarà un esame ed è necessario che tutti i ragazzi siano valutati, ogni ragazzo si presenta all’esame con un percorso scolastico per così dire, con un voto per ogni materia. Le voci non riguardano solo il rendimento...sia per il teatro che per i burattini sono stati molto attenti al coinvolgimento, alla partecipazione, all’integrazione con gli altri...in scena è necessario che tutti vadano d’accordo e quindi più che valutazioni di tipo tecnico-scolastico giudicavano la capacità personale di elaborazione che facevano di ogni materia e su come la assorbivano nei rapporti degli altri.

(responsabile): Gli allievi che hanno frequentato il progetto del teatro avevano la gran parte già frequentato un corso con Efeso l’anno prima, con un progetto sempre approvato dalla Provincia e quest’anno faranno l’esame per la dichiarazione delle competenze. L’esame è la rappresentazione; faranno una porzione de “I Fantasmi”, dove lavorano principalmente in una parte e poi per intero o quasi



“Sogno di una notte di mezza estate” qui in questa sala, dove hanno fatto lo stage. Teniamo conto che i ragazzi hanno quest’anno raggiunto l’obiettivo di mettere in scena una rappresentazione teatrale “I Fantasmi” che è stata presentata all’Arena del Sole, in calendario, hanno fatto 20-21 repliche e per quel periodo quindi erano assunti dall’Arena. Il nostro obiettivo inizialmente era di finire il corso facendo l’esame con la prima...poi non ci si è riusciti per problemi vari...bisogna considerare che i docenti sono degli artisti, ad esempio il regista Nanni Garella che è uno dei maggiori docenti aveva problemi come numero ore...poi un po’ per i corsisti che si è capito che non potevano sopportare sei ore al giorno in aula...una serie di problemi hanno fatto sì che si slittasse in avanti, allora abbiamo fatto di tutto per terminare le lezioni entro il periodo che portava alla prima ed è rimasta quella porzione di stage che sta terminando adesso, dopodiché hanno l’esame tra quindici giorni. Per i burattini invece mi sembra che qualcuno avesse fatto qualcosa ma sempre nell’ambito dell’Azienda USL quindi non c’era qualcosa di finanziato, invece questa è stata un’attività finanziata.

### *VALUTAZIONE SUL CORSO*

(responsabile): Nel nostro manuale della qualità prevediamo oltre al questionario finale di gradimento del corso, anche una scheda per la valutazione del docente da parte degli allievi e questi ragazzi hanno compilato questo foglio dove ci sono alcune righe per eventuali annotazioni con dei poemi, sulla positività del rapporto con queste persone, gente che arriva a dire “ho ritrovato me stesso” e cose di questo tipo.

Un elemento rilevato rispetto alle valutazioni sul corso è la difficoltà di lavorare con l’Azienda USL non perché non siano brave persone, tutt’altro - facevo appunto il caso della psicologa che segue i ragazzi normalmente nella vita che è coordinatore didattico del corso, e fa le lezioni di gruppo-. Li segue costantemente ed è una bravissima persona...il problema è da parte nostra dovere rispettare le regole e gestire le cose che ci chiede la Provincia, e il Fondo Sociale Europeo, il fare capire loro che ci sono dei paletti da rispettare perché loro non hanno consapevolezza di questo e noi siamo stati visti in certi momenti come dei nemici, un’agenzia di controllo, che va controllare le ore...

(coordinatrice): Questo accade perché non è passato bene il messaggio di cos’è Futura ai docenti e agli operatori della USL. All’inizio non era passato bene il messaggio che Futura era semplicemente l’ente che gestiva il tutto e che teneva le comunicazioni e i rapporti con l’ente finanziatore e non l’agenzia che controlla che tutti facciano il loro dovere, che rispettino gli orari, ecc. secondo me all’inizio del corso, ma già durante la progettazione, prima che partissero le lezioni non era passato bene il concetto che in definitiva eravamo tutti quanti colleghi e che quindi tutti insieme bisognava collaborare per mantenere gli standard che chiede la Provincia in termini di qualità del servizio e quindi di puntualità, di precisione, di rispetto delle regole e degli orari, ecc.

(responsabile): Le difficoltà iniziali sono state enormi perché quando a luglio ho fatto le riunioni, ho spiegato come doveva essere l’organizzazione a me andava bene qualsiasi orario loro stabilissero, ma quello doveva poi essere rispettato... e poi il rapporto con l’operatore per cui bisognava stare attenti a quel che si diceva perché se no il rapporto si irrigidiva subito...ma perché questo? perché all’interno del servizio c’erano dei problemi in quanto questi operatori seguivano il corso molto sotto l’aspetto volontaristico e quindi avevano magari problemi economici, di riconoscimento dell’attività che facevano... solo che questi erano problemi loro, interni, che si scaricavano sulla gestione del corso e quindi venivano a

gravare sulla nostra situazione. Rispetto a questa difficile integrazione c'è da dire che qui c'era il discorso del rapporto con l'USL e degli artisti che sono difficili da incanalare...perché l'artista non rispetta le regole.

(coordinatrice) Anche per i burattini all'inizio non ci si intendeva.ed è stata tutta una questione di tempo perché sia ai docenti che pur essendo artisti a forza di spiegare le cose, erano diventati collaborativi, così come per gli operatori (ci si scambiava le informazioni, facevo anche per loro delle tabelle degli orari). Il corso dei burattini è stato più facile da gestire anzitutto per la sede, che è attaccata alla sede del Dipartimento di Salute Mentale di San Giorgio e quindi non ci sono stati problemi di spostamento dei ragazzi, mentre per il teatro bisognava recuperare con il pulmino tutti i ragazzi, portarli al corso, che tra l'altro era pomeridiano, e riaccompagnarli a casa. Capitava che gli operatori arrivavano a casa alle 20.30 mentre il loro servizio era terminato alle 19 se dovevano riaccompagnare tutti i ragazzi. Per cui con i burattini è stato più facile arrivare un'atmosfera di collaborazione, qui è stato più difficile.

### *TUTOR*

(coordinatrice): come coordinatrice ho avuto più che altro una funzione organizzativa e gestionale e meno nel rapporto con i ragazzi, su suggerimento della psicologa, anche perché mi rendo conto che sono situazioni delicate e quindi preferisco astenermi dal fare danni...il rapporto con loro è stato sempre stato cordiale, sereno, disteso, giocoso e tutto ma non sono mai andata a fondo più di tanto perché non avendo delle grandi basi di psicologia avevo paura di dire una cosa sbagliata...si innescano meccanismi a volte molto delicati a livello di serenità del gruppo, quindi cercavo di essere il più morbida possibile con loro.

### *STAGE*

(responsabile): Da progetto lo stage doveva svolgersi seguendo altre compagnie teatrali, e quindi doveva essere un arricchimento nel senso che i ragazzi in questo modo avevano l'opportunità di cogliere i diversi modi con cui lavorano gli artisti...ma è successo che c'è stata una grossissima difficoltà a trovare le compagnie teatrali che accettassero un certo numero di persone e nello stesso tempo è emerso un altro problema, e cioè che questi ragazzi dovevano presentare adesso, quindi in maggio, lo spettacolo con cui avevano concluso il corso con Efeso dell'anno scorso "Sogno di una notte di mezza estate" che all'epoca ha fatto il giro dei teatri dei Comuni della Bologna Nord, per tre serate all'Arena del Sole e adesso si presentava adesso l'esigenza di riproporre questo spettacolo. Siccome i ragazzi a distanza di otto mesi, un anno avevamo difficoltà a ricordarsi le parti e dovevano riprendere a lavorare di nuovo su quello spettacolo, abbiamo chiesto alla Provincia di fare queste prove dello spettacolo precedente come stage interno, quindi con Futura... e credo che è un tipo di stage che ha valore comunque perché a distanza di un anno formativo hanno aggiunto formazione a se stessi nell'ambito della recitazione, e quindi possono arricchire la rappresentazione dell'anno passato. Ad ogni modo io ho fatto richiesta della autorizzazione e mi è stata concessa.

(coordinatrice): Nel corso dell'anno scorso, durante il corso gestito da Efeso, due infermieri che avevano partecipato con i ragazzi hanno recitato nello spettacolo di fine corso, forse per fare gruppo ma anche perché gli allievi si sentivano protetti dalla loro presenza, penso. Durante lo stage da noi saranno sempre

loro a entrare in scena o comunque due altri operatori affiancheranno i ragazzi... e io ho notato che sono figure fondamentali per i ragazzi, basta che le infermiere si assentino un attimo dall'aula a parlare che i ragazzi si sentono un po' persi...sono figure di sostegno psicologico non da poco e ho notato che si sono instaurati con loro rapporti sereni, amichevoli, forti,...e in sé il gruppo è unito, loro si definiscono "un gruppo di amici" e di questo sono contentissima. Altre figure però sono importanti a livello di relazioni di gruppo e interpersonali...quando sono state fatte le repliche all'Arena del Sole non hanno recitato le infermiere ma sei o sette attori professionisti e anche con loro l'integrazione dei ragazzi è stata molto forte, è stata di esempio grandissimo per i ragazzi perché comunque erano attori di esperienza quasi coetanei e sia i ragazzi che gli attori erano a loro agio e credo che si sia trattato di un rapporto di arricchimento abbastanza reciproco.

### *VALUTAZIONE GLOBALE*

(coordinatrice): L'ideale sarebbe che quest'altro anno fossero gli stessi operatori, infermieri a seguire il corso perché adesso hanno capito come si gestisce il corso e qual è il giro che devono fare i soldi, dove si prendono i soldi per il materiale didattico, per le attrezzature e adesso mi trovo benissimo con alcuni di loro, hanno costruito la baracca dei burattini con un impianto di luci che è molto bella...però all'inizio sembrava che io dovessi dargli la paghetta e allora a spiegarli "guardate...c'è il budget del corso...".

- (responsabile): Per corsi come questi secondo me occorre essere persone preparate per questo tipo di utenza per cui il fatto che il coordinamento didattico l'abbia fatto la psicologa, che è una figura fondamentale, che già li conosceva, non è un caso. Rispetto al discorso dell'inserimento lavorativo l'obiettivo, già in fase di attuazione, è la creazione di una compagnia con l'Associazione Arte e Salute. Già adesso i ragazzi hanno la borsa lavoro e hanno avuto quei venti giorni di contratto con l'Arena del Sole, poi successivamente nascerà la cooperativa che, sempre legata all'Azienda USL porterà alla produzione di spettacoli. Per i burattini siamo un anno indietro, questi allievi non vanno né a competenza né a qualifica quest'anno per cui abbiamo chiesto per l'anno prossimo il proseguimento per portarli a un certificato di competenze. Ufficialmente la partita grossa è partita quest'anno, prima c'era stato questo lavoro con l'Azienda USL dove era stato prodotto qualche spettacolino però la vera attività costruttiva è stata avviata quest'anno ed anche per i burattini c'è dietro Arte e Salute, anche in quel caso i docenti sono artisti professionisti, siamo in mano a persone veramente esperte e per questo bisogna dare atto all'Azienda USL di essere riuscita a coinvolgere dei personaggi che davvero hanno una professionalità grossa e vabbé che uno può dire che in fin dei conti sono pagati, ma sappiamo tutti che non è un'attività poi così ben remunerata...a spingerli è altro.

**Progetto n. 00/544 “Bilancio di Competenze per persone che hanno aderito a programmi terapeutici e riabilitativi presso i Ser.T” (Csapsa, Tossicodipendenti)**

**Progetto n. 00/545 “Tirocini Legge Regionale 45/96 per persone che hanno aderito a programmi terapeutici e riabilitativi presso Ser.T”, in corso (Csapsa, Tossicodipendenti)**

**Progetto n. 00/543 “Formazione iniziale per persone che hanno aderito a programmi terapeutici e riabilitativi presso i Ser.T.” , in corso (Csapsa, Tossicodipendenti)**

Tipologia formativa 00/544: 1.02 Consulenza

Tipologia formativa 00/543: 2.05 Formazione iniziale per soggetti con deficit di opportunità

Tipologia formativa 00/545: 8.02 Tirocini previsti dalla L.R. 45/96

Intervista a Simonetta Donati, Coordinatrice del corso

#### *DATI STRUTTURALI SUI PARTECIPANTI*

N. persone segnalate 00/544: 29

N. persone previste 00/543: 8 (poi riformulato con stesse ore)

N. persone previste 00/545: 8

N. persone effettivamente raggiunto 00/544: 27

N. persone effettivamente raggiunto 00/543: 4

N. persone effettivamente raggiunto 00/545: 9

Sesso: 5-6 donne su 29

Età: 4 tra i 20-29; 19 tra i 30-39; 4 tra i 40 e i 49

Titolo studio: 4 con Licenza elementare; 15 con Obbligo Scolastico; 5 con Diploma; 3 non pervenuti

Luogo di nascita: 10 a Bologna; 2 a Agrigento; 1 a Pescara; 1 a Reggio Calabria; 1 a Piacenza; 1 a Udine; 1 a Monza; 1 a Enna; 1 a Padova, 1 a Ferrara, 1 a Ravenna, 1 a Matera, 1 Caivano..

Luogo di residenza: Bologna, abitazione privata, in comunità oppure domiciliati al dormitorio

Condizione occupazionale: tutti disoccupati

Requisiti necessari: persone seguite dai Ser.T. che risultino negative ai controlli di ricerca di sostanze stupefacenti nelle urine da almeno 6 mesi; cittadinanza italiana; residenza nella Provincia di Bologna; persone che se sieropositive siano compatibili con l'attività lavorativa

#### *VALUTAZIONE SUI PARTECIPANTI*

Anzitutto si tratta di un progetto integrato di tre azioni.

Il 544 sono bilanci di competenze, al cui termine é possibile avviare il 543, nato come attività corsuale di

150 ore con una piccola parte di aula e una parte di stage, diversamente dal 545 che riguarda percorsi individuali di tirocinio. In realtà anche il 543 si è trasformato in tirocini in considerazione dei bisogni che si sono evidenziati durante il percorso di bilancio. La storia parte da un brainstorming sui bisogni dei SERT a livello di educatori che hanno in carico le persone - rispetto alla questione della casa, dell'assistenza sanitaria, dei figli, dell'affido, ecc. - e quindi da un loro bisogno di avere qualcuno che potesse seguire in modo specifico l'inserimento/reinserimento di questa gente nel mondo del lavoro. All'epoca i contenitori previsti erano due: il 545 "tirocini" era reinserimento, rivolto a persone con già esperienza, per le quali si era previsto che uscissero dal bilancio con un bisogno di tirocinio perché già in possesso di un'esperienza e di una professionalità; il 543 invece era rivolto ai giovani, magari senza diploma, per i quali si era previsto un corso di formazione, qualcosa un po' più pesante dell'orientamento che si fa durante il bilancio delle competenze. Questo secondo bisogno, in accordo con il servizio, non si è visto: cioè non sono arrivate persone che avessero questo tipo di bisogno perché avevano già avuto un'esperienza consistente sia in numero di anni che qualitativamente. Quindi il 543 si è trasformato e il pacchetto di ore è diventato di quattro percorsi individualizzati invece che otto da 150 ore ciascuno (era un pacchetto di 1200 ore rivolto a otto persone, è diventato quattro persone a trecento ore ciascuna). Questo per quanto riguarda il 543. Il 545 è nato come otto percorsi individualizzati di trecento ore, era sperimentale perché noi non abbiamo mai avuto esperienza, né di rapporto con il servizio SERT, se non occasionale, né con il bilancio di competenze in senso specifico, se non di tipo prestazionale...è stato dunque un tentativo di sperimentare le competenze non specifiche però per questo tipo di utenza.

Il primo percorso di bilancio di competenze è terminato: adesso siamo in fase di accompagnamento per cui abbiamo già svolto la selezione e quindi per quanto riguarda il 544 la selezione e quindi l'indirizzo delle persone è stato fatto, la valutazione su quale professione tengono, non tengono a seconda delle competenze relazionali, dello stato fisico, dello stato di salute. Il 543 partirà la prossima settimana proprio per i tempi di incontrare questa settimana il corsista, presentargli l'azienda, concordare l'orario.... Per quanto concerne la valutazione sui partecipanti...per partecipare al bilancio veniva fatta la selezione durante una discussione tra gli operatori e un nostro consulente. Sulla base di informazioni sulla persona il servizio valutava se questa persona potesse svolgere il percorso...poi, che lo sbocco fosse un tirocinio o un corso di formazione, bisognava vedere. Veniva compilata la scheda con i dati e le esperienze lavorative, da quanto tempo la persona era in carico al Ser.T, il prospetto terapeutico, le modalità di rapportarsi al servizio, la situazione familiare. C'eravamo dati alcuni parametri come i sei mesi di urine pulite, che la persona fosse in carico al SERT da molto tempo...in realtà tutto doveva dipendere dal fatto che venisse presentato il caso da questo gruppo che doveva fungere da commissione formata da operatori dei 5 SERT e da un nostro consulente. Ci siamo messi a ragionare con gli operatori del SERT e a valutare insieme che la persona fosse in grado di reggere, perché anche il percorso di bilancio "va retto" nel senso che non essendo puramente prestazionale, ma trattandosi di colloqui con gli psicologi bene o male vai a vedere quali possono essere stati i problemi nel passato, affrontare i fallimenti. Le valutazioni erano basate sull'esperienza nostra e dei servizi, non c'era una griglia altra.

Il bilancio di competenze si compone di colloqui che vanno dall'esaminare la vita lavorativa delle persone e i punti in cui ci sono stati avvenimenti critici, significativi, dal capire se la persona aveva problemi relazionali, all'andare ad individuare cosa era successo....il modello del bilancio di competenze prevedrebbe attività di gruppo, la prima è la presentazione del progetto dopo la quale stipuli il contratto, cioè io vi ho

presentato qual è il progetto, voi ci avete pensato e adesso facciamo il contratto dopodiché andiamo avanti...nel nostro progetto, questo avviene a livello individuale...è chiaro che qui ci siamo trovati le sfasature di informazioni per cui loro ci chiedevano, ad esempio, l'indennità che c'è solo nei tirocini. Poi ci sono le fasi del conoscere meglio se stessi, i passaggi del lavoro, la valutazione sull'attività lavorative; successivamente ci sono incontri in cui diventi contenitore delle loro ansie, che sono incontri in cui il consulente svolge un ruolo di ascolto, di contenimento di ansie e di paure, conflitti con i servizi, per cui non è che segui una scaletta come faresti in un altro caso, hai a che fare con una persona svantaggiata per cui devi esser flessibile, magari quel giorno volevi fare quella tal cosa e poi fai dell'altro perché quella persona viene con il suo bisogno, sua madre ha l'affido del figlio e non glielo ha fatto vedere.

Non siamo in grado di pensare per ora a uno strumento di valutazione del grado di soddisfazione...alcuni segnali però li abbiamo, ad esempio il fatto che nessuno ha interrotto in modo conflittuale. In questo forse c'entra forse anche la nostra provenienza da cooperativa sociale per cui tendiamo a lavorare molto sull'impostazione delle relazioni e a valorizzare la parte umana delle relazioni, tant'è che le persone vengono, ci cercano anche se è indubbiamente difficile mantenere il rapporto con loro.

#### *VALUTAZIONE SUL CORSO*

Il brainstorming ci serve per scoprire quali sono gli strumenti per controllare i problemi, per codificarli e anche per capire la nostra soddisfazione. Le difficoltà maggiori sono emerse come sfasature di informazioni o di comprensione su dove andava a parare il progetto, quanto poteva durare...ci sono persone con ruoli diversi per cui ci siamo chiesti qual è il compito del consulente una volta che la persona è andata in tirocinio, cosa fa tutor e anche quale deve essere il ruolo con il Ser.T. Succede che c'è l'operatore che vuole le informazioni, quello che non te le chiede; c'è chi ha delegato completamente il percorso della persona e non ha richieste, c'è chi ne ha molte. Inoltre gli operatori non sempre conoscevano la persona direttamente e capitava non di rado che arrivassero con la scheda di utenti seguiti da un altro collega.

Gli aspetti positivi si sono evidenziati rispetto agli obiettivi per il fatto che nelle aziende le persone si sono inserite, sono state ben accolte...quindi le aziende erano state preparate bene e scelte accuratamente e si sono fatte carico di queste persone, cercano il modo di poterli assumere chiedendo alle loro associazioni di categoria se ci sono sgravi...poi ci sono una serie di percorsi di invalidità avviati che garantiscano anche nel futuro soprattutto le persone con problemi di salute di modo che se l'azienda chiude loro sono in graduatoria....considerando che era tutto nuovo grandi sfasature non ce ne sono state...certamente bisogna cercare di migliorare il progetto.

#### *TUTOR*

Non c'era la tradizionale figura del tutor, il mio ruolo di coordinatrice consisteva nell'omogeneizzazione delle informazione da e per i servizi nel senso che incontravo io i Ser.T nelle riunioni, sia in fase di progettazione che di gestione, e le equipe di consulenti, singole e in gruppo, o le equipe di tutor di tirocinio. I tutor di tirocinio erano nostri, mentre ad avere rapporti diretti con i ragazzi c'erano i tre consulenti di bilancio di competenze e quattro tutor di borsa lavoro. Cioè, dopo la prima fase di bilancio il

consulente si incontra insieme a me (a volte) e con il tutor per la relazione di bilancio delle competenze. L'operato degli operatori dei servizi si fermava alla prima fase, anche se tra noi e loro si manteneva la comunicazione in caso di problemi; a questo proposito, si registra che da parte del Ser.T c'è stato un aumento di richiesta di informazioni in questa fase. Dopodiché si passa alla fase di chiusura: c'è prima un concordare l'esito del bilancio con il servizio nel senso che tu dici "noi abbiamo fatto serie di incontri, questo è il nostro risultato" e ci si confronta; poi passi il tutto al tutor, che deve procedere all'impostazione del progetto tirocinio, tempi, modi, le coperture di legge assicurative e altro. Il tutor va in azienda, incontra il tutor di azienda se l'azienda è grande, il referente di reparto, o direttamente il direttore. Mentre il tutor è più presente sulla prestazione il coordinatore è una figura di raccordo istituzionale. Io, come coordinatrice, ho incontrato molto più i tre consulenti, in gruppo o individualmente sul singolo percorso di bilancio... i tutor sono invece quattro ed incontro anche loro.

Tra Csapsa e i servizi ci sono io per la fase progettuale, di presentazione del progetto a questo tavolo; nella fase progettuale abbiamo colto dei bisogni, quando si è arrivati in questo tavolo c'è stato un lavorare positivo ma noi a posteriori dobbiamo dire che non abbiamo avuto un grosso ruolo nel senso che le segnalazioni arrivavano, se ne discuteva...ma, a volte, non avevi il referente che conosceva la persona interessata, un po' era difficile in un tavolo che non conosci dire che la segnalazione non era assolutamente adeguata, anche perché eravamo in una fase sperimentale.

## **STAGE**

Del reperimento delle aziende noi ci occupiamo in quasi tutti i corsi, che sono, quasi sempre, corsi di formazione in situazione, fa parte del nostro modo di lavorare. In corsi di questo tipo per avere la disponibilità delle aziende ci deve essere un bisogno che nasce da loro e una disponibilità dell'ambiente dal punto di vista umano ad avere queste persone, che noi non diciamo da che percorso vengono. Generalmente vengono presentate come disoccupati di lunga data che hanno avuto dei problemi a reinserirsi nel mondo del lavoro dopo avere perduto il precedente... ci sono persone che hanno problemi di tipo anche psichico e psichiatrico, ma per il resto no..alcune vivono in comunità ed è successo che l'abbinamento non ha tenuto. Durante lo stage ci sono griglie che i coordinatori seguono e la valutazione è sulla tenuta, sulla capacità di incrementare le tecniche, le competenze, il bilancio non è prestazionale e quindi non ci sono prove in laboratorio.

Il lavoro è trovare aziende che abbiano lo spazio, ovviamente non è una cosa che possiamo capire al momento dell'entrata perché tutte le aziende sono spaventate. Una persona verrà assunta a fine mese, un'altra ha fatto un colloquio non nell'azienda dello stage, ma in un'altra azienda più grossa dove può proseguire finanziata dal SERT, cioè l'indennità della persona è finanziata dal SERT, poi un'altra...tutti cercano questa chimera dello sgravio fiscale.

## **VALUTAZIONE GLOBALE**

Positiva dal punto di vista di Csapsa, dal punto di vista delle risorse che devi mettere rispetto al ritorno del risultato, non solo economico, secondo me siamo in media a un progetto ordinario, routinario, mentre questo era un progetto assolutamente sperimentale. Qualche modifica ci sarà senz'altro perché i Ser.T si

sono riorganizzati e da 5 che erano ci saranno solo due Ser.T...devo quindi capire qual è lo scenario. Io ho già proposto una fase di informazione dei servizi perché in questa prima esperienza non tutti gli operatori avevano l'informazione sul progetto, mentre è importante che ce l'abbiano diretta, per non dare nulla per scontato, il percorso deve essere chiaro a tutti. Dopodiché rispetto alla segnalazione, la mia proposta è che il singolo operatore - assistente sociale, educatore - che abbia in carico la persona e intenda segnalarla, si incontri con me e lì raffiniamo le informazioni sul progetto, compiliamo una scheda sulla situazione oggettiva del partecipante, se vive in comunità, qual è la sua situazione, cosa che prima non poteva accadere perché i colleghi non avevano informazioni dirette, si faceva ma non in modo così compiuto su tutti. Capitava che i Ser.T inviassero operatori sempre diversi e non sempre presenti...non sempre chi era presente aveva in carico le persone delle quali portava la scheda, quindi diciamo che sono persone con le quali si è lavorato bene e non c'è stata una gran sfasatura sul fraintendimento di obiettivi, ma che ci possono essere state informazioni non sempre omogenee, sulla persona, sul percorso.

Se faccio paragoni ipotetici la parte nuova di questo corso è il bilancio di competenze, perché fa parte del nostro modo di lavorare quello di fare tirocini in azienda... non abbiamo una storia e una vocazione laboratoriale, non siamo il CFP prestazionale, siamo o riconosciuti o tacciati di essere più presenti sulla parte relazionale, dell'inserimento lavorativo dal punto di vista della tenuta psicologica, dell'ambiente, del buon inserimento relazionale per capire le regole dell'ambiente, nel sopportare più le regole dell'inserimento lavorativo, curiamo più questa parte più che da quella della prestazione e della mansione...e crediamo che per l'utenza svantaggiata sia una parte fondamentale quella del come mi inserisco, del come leggo il comportamento altrui, come mi faccio leggere dagli altri, ed anche la relazione corsista/formatore.

Rispetto al modello del bilancio di competenze, che come dicevo, è la parte nuova del progetto la cosa importante sono i tempi nel senso che per questo tipo di utenza è possibile avere dei tempi anche lunghi, cosa che non è possibile avere per gli immigrati e le ex-prostitute per cui dovresti fare bilanci di competenze cortissimi. Mentre questi sono in carico ai servizi e non fanno laboratorio, puoi avere anche un ritmo di incontri bisettimanali, mensili e quindi otto-dodici incontri, mentre con un immigrato che nel giro di un mese gli finisce il permesso e quindi deve avere già un lavoro o una ex-prostituta questo non è possibile...quindi ovviamente in ogni settore bisogna fare un discorso specifico, forse solo l'handicap è accostabile.

Durante il bilancio abbiamo evitato gli incontri di gruppo per la disomogeneità, perché i ragazzi tentano la competizione negativa, e si sovrappongono malesseri che non sono proficui. Il corso, che poi si è trasformato in tirocini, prevedeva 50 ore d'aula e 100 di stage per questi giovani senza esperienza, il bilancio di competenza, doveva servire a capire l'adeguatezza di queste persone al corso...anche nel progetto nuovo c'è un pacchetto di ore d'aula che può essere un laboratorio di informatica per due, oppure un gruppetto di persone che incontra un formatore di orientamento sul lavoro... io l'ho messo, vedremo se verrà utilizzato.



### 5.3 Progetti formativi a confronto

Le riflessioni che proponiamo in questa sede<sup>15</sup> scaturiscono dall'esigenza di procedere ad un confronto tra le quattordici esperienze formative oggetto della ricerca per coglierne differenze e/o analogie in quanto ad orientamenti teorici (e operativi), soprattutto in relazione al tema del lavoro. In particolare, è interessante verificare in che modo le esperienze declinano il concetto di lavoro (e di inserimento lavorativo), quale "peso specifico" esso assume in rapporto ai valori e alla filosofia di intervento.

Una prima considerazione riguarda l'esistenza di una significativa condivisione tra le esperienze data dal riferirsi più o meno direttamente al modello culturale (e organizzativo) alternativo a quello tradizionale di intervento sociale di matrice assistenzialistica. Con il superamento della prospettiva assistenzialistica, si apre l'opportunità di un quadro caratterizzato da "servizi alla persona", in cui l'elemento distintivo è costituito dalla "personalizzazione" e dalla "(co)responsabilizzazione" dei destinatari degli interventi. Si guarda cioè con maggiore consapevolezza che in passato ai fattori che giocano un ruolo rilevante per la salute e il benessere dell'individuo - quelli dell'incoraggiamento della soggettività, della promozione della vita di relazione, del reinserimento nel circuito della società e via dicendo - e si assume come punto di partenza il valore della persona come tale.

In questa ottica di promozione sociale, il tema del lavoro occupa un posto di grande rilievo nell'attività formativa poiché esso rappresenta lo "strumento" per il reinserimento delle fasce deboli, la ripresa delle persone svantaggiate, la promozione delle loro risorse. C'è dunque un filo rosso che unisce lavoro e lotta all'esclusione che corrisponde alla promozione della capacità sociale delle persone svantaggiate ed è in questa prospettiva che bisogna inquadrare le quattordici attività formative oggetto della ricerca. Da questo punto di vista, "formare" l'individuo significa allora "guidarlo" al lavoro, il che non vuol dire necessariamente "trovargli" un posto di lavoro, ma principalmente *promuovere la capacità di utilizzare le risorse che gli vengono messe a disposizione all'interno del contesto sociale in cui è inserito*. In questo senso, una valutazione sull'efficacia che si basi unicamente o prevalentemente sul numero degli inserimenti in luoghi di lavoro realizzati tramite i corsi sarebbe, a nostro parere, estremamente limitata perché non terrebbe conto del sistema dei valori su cui si fondano i rispettivi sistemi di azione. In sintesi, possiamo individuare due principi su cui queste attività basano il proprio agire:

- 1) come si è detto, il superamento della logica assistenzialistica di intervento a favore di un sistema formativo nuovo che metta la persona nella condizione di credersi capace di poter partecipare alla vita sociale e produttiva;
- 2) di conseguenza, il mettere a punto un percorso lungo e complesso sulla persona, all'interno del quale il "trovare lavoro" è sì obiettivo significativo, ma non l'unico e verosimilmente il più immediato.

Eppure se, da un alto, è giusto affermare che le esperienze in oggetto si muovono sostanzialmente entro la medesima cornice di valori e finalità, dall'altro, sarebbe un errore cadere nella tentazione di omogeneizzarle offuscandone caratteristiche e peculiarità. Di conseguenza, procederemo ad un'analisi comparata dei quattordici progetti tramite l'ausilio di uno schema teorico costituito da tre *sezioni*

---

<sup>15</sup> I risultati della presente ricerca, condotta su quattordici progetti di formazione rivolti a pazienti psichiatrici e tossicodipendenti negli anni 1997-2000 nel territorio di Bologna e Provincia, hanno origine *dall'analisi di interviste semi-strutturate* rivolte ai Coordinatori e/o ai Responsabili d'area che hanno curato tali progetti.

tematiche<sup>16</sup> (*Obiettivo, Contenuti, Punti di Riflessione e prospettive di miglioramento*) individuate per focalizzare caratteristiche e differenze significative tra i vari progetti.

## 1. Obiettivo

Se il “promuovere la capacità sociale delle persone” rappresenta, in sintesi, il fine comune a tutte le attività formative considerate, diverse sono tuttavia le modalità e le strategie con cui esso viene interpretato e perseguito. A questo proposito, possiamo definire due “modelli” che più che essere alternativi costituiscono le polarità opposte entro cui ciascun sistema formativo tende a produrre le proprie modalità di senso privilegiando l’una o l’altra. In un punto variabile di questo continuum dinamico si colloca ciascuna delle quattordici attività formative che, quindi, non sono rigidamente ascrivibili né a l’uno né l’altro modello<sup>17</sup>.

- ▶ “Primo modello”<sup>18</sup>: Si tende a lavorare sulla *relazione* piuttosto che sulla prestazione in base al principio che ciò che si riesce a ottenere dalla persona non dipende tanto da “cosa” le si fa fare, ma “come” gliela si fa fare in una logica di intervento quanto più personalizzato possibile. Gli obiettivi al centro di questo modello di intervento sono «la rimotivazione al lavoro, l’autostima, il credere di sapere fare al pari di altri » (97/139 Cefal, Toss.); «stimolare la crescita attraverso l’assunzione di responsabilità» (99/340 Cefal, Psichiatrici); «mirare a fare socializzare le persone e riuscire ad esprimere nel gruppo le proprie possibilità» (99/147 Efeso, Psichiatrici); «fare un’attività che non li stacca dalla realtà» (00/241 Ecap-Imola Psichiatrici); «aiutare la persona a trovare delle risposte alla sua vita» (00/382 Cefal, Tossicodipendenti); «mirare all’inclusione sociale» (00/374 Cefal, Imola Psichiatrici) «insegnare “come inserirsi”, “come leggere il comportamento altrui”, “come farsi leggere dagli altri”» (n. 99/544, 00/545, 00/543 Csapsa, Tossicodipendenti).
- ▶ “Secondo modello”<sup>19</sup>: Si tende a lavorare soprattutto sulla *prestazione (o mansione)* in base alla convinzione che queste persone abbiano bisogno soprattutto di momenti operativi, di imparare delle cose concrete. Obiettivi al centro di questo modello sono: «portare queste persone a conseguire una qualifica che seppur minima potrebbe aiutarle a inserirsi per lavori di manovalanza in cui non si

<sup>16</sup> E’ sostanzialmente il medesimo schema utilizzato per la definizione delle schede analitiche sui progetti (“Obiettivi”, “Contenuti”, “Caratteristiche”, “Difficoltà”, “Punti di riflessione e prospettive di cambiamento”), a parte il fatto che le due aree intitolate “Caratteristiche” e quella “Difficoltà” per comodità sono state accorpate alle altre.

<sup>17</sup> Poiché questa non è la sede per un discorso analitico sulle singole esperienze formative, si rimanda alla lettura delle schede tecniche e delle interviste.

<sup>18</sup> Elenco delle attività formative che si inquadrano nel “Primo modello”:

- ▶ n. 97/139 (Cefal, Tossicodipendenti);
- ▶ n. 99/340 (Cefal, Psichiatrici);
- ▶ n. 99/147 (Efeso, Psichiatrici);
- ▶ n. 00/241 (Ecap-Imola, Psichiatrici);
- ▶ n. 00/382 (Cefal, Tossicodipendenti);
- ▶ n. 00/374 (Cefal-Imola, Psichiatrici);
- ▶ n. 99/544, 00/545, 00/543 (Csapsa, Tossicodipendenti).

<sup>19</sup> Elenco delle attività formative più affini al “Secondo modello”:

- ▶ n. 98/799 (Ecap-Imola, tossicodipendenti);
- ▶ n. 00/191 (Futura, Psichiatrici);
- ▶ n. 00/251 (Ecap-Imola, Tossicodipendenti);
- ▶ n. 00/194 (Futura, Tossicodipendenti);
- ▶ n. 00/225 (Futura, Psichiatrici).

devono prendere iniziative proprie» (00/191 Futura, Psichiatrici); «dare una professionalità che sia spendibile per quella che è la loro specificità» (00/251 Ecap-Imola, Tossicodipendenti); «fare capire ai ragazzi se riusciranno a occuparsi del mestiere» (00/194 Futura, Tossicodipendenti); «creare una compagnia teatrale»<sup>20</sup> (00/225 Futura, Psichiatrici); «fornire strumenti concreti a persone che hanno soprattutto bisogno di fare cose» (98/799 Ecap-Imola, Toss.)

I due piani - quello della “relazione” e della “prestazione” - sono compresenti in entrambi i modelli e anzi l'uno appare funzionale all'altro; nel senso che, da un lato, lavorare sulla prestazione (e cioè sulla dimensione del “imparare a fare”) è considerato fondamentale per la relazione (e cioè per la dimensione dell' “imparare a essere”) secondo una concezione quasi terapeutica del lavoro<sup>21</sup>; dall'altro, per insegnare ad un'utenza svantaggiata una qualsiasi mansione è essenziale agire su una relazione che tenga conto delle caratteristiche della persona, dei suoi ritmi, difficoltà, bisogni, ecc. Ciò che si osserva è che a seconda del privilegiare l'uno o l'altro aspetto (relazione o prestazione) emerge una diversa tendenza a considerare l'obiettivo dell'inserimento lavorativo, tanto più latente quando più viene dato risalto alla relazione piuttosto che alla prestazione<sup>22</sup>.

## 2. Contenuti

a) **Valutazione.** Non si colgono differenze significative dal punto di vista delle procedure utilizzate per cui:

➔ la “valutazione sui partecipanti” rispetto al *rendimento* è formale, in genere prevista dal sistema qualità degli Enti, e consiste per le materie teoriche prevalentemente in test e questionari per verificare il grado di apprendimento in itinere e a conclusione del corso rispetto ai moduli didattici, mentre per le attività più pratiche si svolge attraverso osservazione del docente e/o simulazioni da parte degli allievi. La valutazione rispetto alla *soddisfazione* degli allievi nei casi in cui non venga anch'essa effettuata attraverso la somministrazione di questionari previsti dal sistema di qualità<sup>23</sup>, procede per la durata del corso in modo informale, non verbalizzato, prevalentemente tramite osservazione e colloqui di gruppo a cura del tutor e/o del coordinatore.

➔ La “valutazione sul corso” da parte degli organizzatori si sviluppa attraverso incontri periodici (1 o due volte al mese) tra le parti coinvolte che possono essere più o meno numerose a seconda del progetto e non esiste quindi uno strumento formalizzato per la sua “misurazione”<sup>24</sup>.

---

<sup>20</sup> Vale la pena di notare come i due progetti sul teatro - rispettivamente il n. 99/147 (Efeso, Psichiatrici) e il n. 00/225 (Futura, Psichiatrici) - , sostanzialmente identici nei contenuti, siano tuttavia differenti in quanto a filosofia di intervento.

<sup>21</sup> Perché stimola il rapporto con gli altri, la propria capacità di mettersi in gioco e di assumersi delle responsabilità, aiuta ad evitare “i distacchi” verso quella dimensione irrazionale che porta queste persone altrove, ecc. (vedi interviste)

<sup>22</sup> Per le esperienze del “primo modello”, il “trovare lavoro” è un obiettivo significativo, ma non il più immediato. Come dichiarano alcuni intervistati: «[...] la finalità del corso non era di transizione al lavoro, la sua filosofia era di creare nuove possibilità di lavoro per arrivare all'inclusione sociale» (00/374 Cefal-Imola, Psichiatrici); «questo corso forniva un livello basso di competenza con cui difficilmente riesci a lavorare [...], ma questa non è forse la cosa più importante , perché qui si parla di lavoro sulla persona, che prevede quella che è la rimotivazione al lavoro, l'autostima, il credere di sapere fare al pari di altri [...]» (97/139 Cefal, Toss.); «Queste sono iniziative della USL che hanno valore ma non si può dire che è formazione per il lavoro, è più riabilitazione, più terapia» (99/147 Efeso, Psichiatrici); il valore del corso «non è tanto quello che hanno imparato che comunque consentirà a uno, due o forse tre di loro l'inserimento lavorativo...è proprio il fatto che hanno potuto fare un'attività che non li ha staccati da quella che è la realtà» (00/241 Ecap-Imola, Psichiatrici).

<sup>23</sup> Che comprendono anche una valutazione sui docenti.

<sup>24</sup> All'interno del corso n. 00/374 (Cefal Imola, Psichiatrici) è tuttavia in atto un percorso di valutazione tra i formatori coinvolti nel progetto con l'intento di creare strumenti atti a valutare l'efficacia del progetto rispetto all'utenza.

Se dal punto di vista del metodo non paiono esservi differenze significative, emerge tuttavia un modo tendenzialmente diverso di intendere e interpretare ciò che si va a valutare in relazione al maggiore e minore grado di appartenenza di ciascuna attività all'uno o all'altro modello formativo. Infatti, mentre nel secondo modello la valutazione sul rendimento degli allievi assume un peso sicuramente rilevante perché, essendo un sistema formativo fondato soprattutto sulla prestazione, è proprio su ciò che gli allievi hanno appreso che esso punta<sup>25</sup>, nel primo modello, basato prevalentemente sulla relazione, interessa soprattutto una valutazione che consenta di esprimere considerazioni soggettive e approfondite sulla persona intesa in senso globale. In questo secondo caso, come dichiara un'intervistata, «non c'è l'ansia di dovere insegnare per forza qualcosa, seguire dei moduli didattici programmati perché il progetto è lavorare sulla persona per aiutarla a trovare delle risposte sulla sua vita»<sup>26</sup>; quindi, parallelamente alla valutazione formalizzata e standardizzata sulle competenze tecniche, ne esiste un'altra, per lo più informale, che riguarda le «competenze relazionali»<sup>27</sup> e «aspetti di vita».

## b) Tutor

E' in genere una figura ben presente in aula e segue lo stage. In molti casi, il tutor diviene «punto di riferimento indispensabile» (99/147 Efeso, Psichiatrici) per gli allievi non tanto e/o non solo come supporto didattico, ma soprattutto secondo l'aspetto psicologico-affettivo sia nella dimensione di gruppo che individuale: è la persona cui confidare i problemi anche quando non strettamente legati al corso. Quando non è il tutor, è il coordinatore - che di solito ha un ruolo di supervisione e non sempre è a contatto sistematico con gli allievi - a divenire guida per i ragazzi<sup>28</sup>.

Secondo le opinioni emerse dalle interviste, i tutor - e in generale tutte le professionalità coinvolte<sup>29</sup> nella realizzazione di corsi rivolti a un'utenza svantaggiata - debbono possedere alcune peculiarità rispetto a coloro che si occupano di un'utenza «normale» non tanto per il ruolo che ricoprono e per le situazioni da gestire, ma per il «come gestirle», le modalità di approccio<sup>30</sup>. In questo senso, è importante acquisire

---

<sup>25</sup> In questi corsi «portare queste persone a conseguire una qualifica, seppur minima» è importante perché potrebbe aiutarle a inserirsi nella società e nel mondo del lavoro (progetto n. 00/191 Futura, Psichiatrici).

<sup>26</sup> Vedi intervista a Dott.ssa Benetti (progetto n. 00/382 Cefal Imola, Tossicodipendenti). Ma è utile la lettura anche di altre dichiarazioni: «questo corso fornisce un livello basso di competenza con cui difficilmente riesci a lavorare ma per il Cefal e per chi lavora con utenze speciali questa non è forse la cosa più importante, perché qui si parla di lavoro sulla persona, che prevede quella che è la rimotivazione al lavoro, l'autostima, il credere di sapere fare al pari di altri...si lavora su aspetti della vita[...]» (n. 97/139 Cefal, Toss.); «non è tanto il cosa si fa ma come lo si fa che determina i risultati. Importanti sono le relazioni che instaurano, quanto si chiede al ragazzo, in che maniera glielo si chiede» (n. 99/340 Cefal, Psichiatrici); «anche se era previsto l'apprendimento di moduli l'aspetto che interessava era che ognuno esprimesse nel gruppo le proprie possibilità» (99/147 Efeso, Psichiatrici); «l'importante non è tanto ciò che queste persone imparano durante il corso, ma il potere fare un'attività che non li stacca dalla realtà» (00/241, Ecap Imola, Psichiatrici); «si valutava non tanto come veniva eseguito tecnicamente il lavoro quanto piuttosto il comportamento e le potenzialità relazionali della persona» (00/374 Cefal Imola, Psichiatrici); «non abbiamo una storia e una vocazione laboratoriale, non siamo il CFP prestazionale, siamo o riconosciuti o tacciati di essere più presenti sulla parte relazionale [...]curiamo più questa parte più che da quella della prestazione e della mansione» (00/544, 00/545, 00/543 Csapsa, Toss.).

<sup>27</sup> A questo proposito particolarmente significativa e originale in quanto ad elaborazione di strumenti di valutazione è l'esperienza formativa di Ecap-Imola rivolta a pazienti psichiatrici (progetto n. 00/241) in cui si va a valutare la ricaduta degli allievi all'interno degli ambiti familiari, il livello di produttività e inventiva che gli allievi manifestano, il loro proporre delle cose da fare, in quanto è considerato un indice che misura i progressi degli allievi. Dunque la famiglia diviene soggetto importante sia come fonte informativa, figura di supporto e di valutazione essa stessa rispetto alle attività del corso.

<sup>28</sup> Come nel caso del progetto n. 00/194 (Futura, Toss.) in cui al tutor che si è occupato in un primo tempo del gruppo è subentrata successivamente la coordinatrice; nel caso invece del progetto n. 00/191 (Futura, Psichiatrici) il coordinatore e il tutor sono la stessa persona. Nel progetto n.97/139 (Cefal, Toss.) si tratta di un tutor «didattico» che interviene principalmente quando sorgono problemi relativi alla materia del corso perché la procedura di autoformazione del corso prevedeva il lasciare l'allievo da solo davanti al suo compito, cosa «impensabile fino a poco tempo prima perché c'era l'idea che la persona dovesse essere controllata, monitorata».

<sup>29</sup> E quindi docenti, educatori, operatori dei servizi, delle comunità terapeutiche, ecc..

<sup>30</sup> Progetto n. 99/340 Cefal, Psichiatrici

capacità “relazionali” come la predisposizione all’ascolto<sup>31</sup>, una spiccata sensibilità nella relazione<sup>32</sup> e una certa duttilità al cambiamento rispetto alle esigenze e alle caratteristiche degli allievi<sup>33</sup>.

### c) Stage

Dei dodici<sup>34</sup> corsi in questione, otto<sup>35</sup> hanno previsto lo stage. Di questi, due erano stage un po’ particolari che consistevano in un periodo di lavoro in una compagnia teatrale<sup>36</sup>, mentre negli altri casi gli allievi sono stati inseriti in aziende private e/o protette<sup>37</sup> afferenti al settore di riferimento. Per quanto concerne i corsi che non hanno previsto stage, è interessante rilevare che si sono tuttavia dotati di una serie di “strumenti alternativi” per favorire un eventuale inserimento degli allievi in aziende<sup>38</sup>.

In merito ai criteri con cui sono state scelte le aziende, si è fatto riferimento al principio della dislocazione territoriale<sup>39</sup>, ma soprattutto alle garanzie che l’ambiente offriva affinché la persona potesse ambientarsi bene. Il tema dell’abbinamento assume una particolare valenza soprattutto per le esperienze del “secondo modello” nelle quali lo stage, e il lavoro, più che dal punto di vista della mansione è affrontato dal punto di vista della tenuta psicologica, del buon inserimento relazionale, del rapporto tra le regole dell’ambiente e le caratteristiche della persona.

### 3. Punti di riflessione e prospettive di miglioramento

Alcune delle valutazioni espresse dagli intervistati<sup>40</sup> in merito ai corsi hanno evidenziato difficoltà, riflessioni, prospettive di cambiamento che abbiamo raggruppato sotto le seguenti parole chiave:

#### “Flessibilità”

La flessibilità è avvertita come caratteristica indispensabile per corsi che si rivolgono a un’utenza svantaggiata perlomeno in tre direzioni:

- ✓ nelle “regole e procedure burocratiche” poiché è difficile riuscire a conciliare i tempi, i ritmi di questo tipo di utenza con le rigidità del sistema formativo (date, orari, contratti formativi);
- ✓ nei “ruoli” (coordinatore, tutor, operatore del servizio, ecc.), che possono anche essere mutevoli in quanto a compiti e mansioni, mentre l’elemento costante e imprescindibile per tutti i professionisti

---

<sup>31</sup> Progetto n.97/139 Cefal, Toss. Un formatore deve inoltre possedere «una flessibilità che può consistere ad esempio nel cambiare il piano didattico per parlare di vita».

<sup>32</sup> Progetto n. 00/241 Ecap Imola, Psichiatrici

<sup>33</sup> Progetto n. 00/544, 00/545, 00/543 Csapsa, Toss.

<sup>34</sup> Perché quello di Csapsa è un corso integrato di tre progetti.

<sup>35</sup> 00/191 (Futura, Psichiatrici); 00/194 (Futura, Toss.); 97/139 (Cefal, Toss.); 00/225 (Futura, Psichiatrici); 99/340 (Cefal, Psichiatrici); 99/147 (Efeso, Psichiatrici); 00/374 (Cefal-Imola, Psichiatrici); (00/544, 00/545, 00/543 Csapsa, Toss.).

<sup>36</sup> Ci riferiamo al progetto n. 99/147 (Efeso, Psichiatrici) e al progetto n. 00/225 (Futura, Psichiatrici). A questo proposito è interessante rilevare il diverso approccio che i due portavoce del progetto manifestano rispetto al discorso stage e più in generale del corso (vedi interviste).

<sup>37</sup> Aziende dei circuiti della comunità oppure cooperative sociali.

<sup>38</sup> Nel progetto n. 00/241 (Ecap-Imola, Psichiatrici) pur non essendo previsto lo stage è stata tuttavia effettuata da parte di Ecap-Imola e dell’istituzione di Castel San Pietro partner del progetto una ricerca di aziende disponibili ad assumere; allo stesso modo nel progetto n. 00/251 (Ecap-Imola, Toss.) Ecap-Imola ha chiesto ad alcune realtà aziendali di valutare la proposta progettuale e ha verificato la loro disponibilità ad accogliere gli allievi. Nel progetto n. 98/799 (Ecap-Imola, Toss.) era inoltre previsto “un modulo di transizione” al lavoro che prevedeva alcune lezioni, teoriche e pratiche, finalizzate a dare agli allievi una serie di strumenti utili per muoversi alla ricerca del lavoro.

<sup>39</sup> Privilegiando la vicinanza dell’azienda rispetto alla sede del corso e all’abitazione dell’allievo.

<sup>40</sup> Vedi le interviste e le schede analitiche sulle attività formative.

che lavorano con un'utenza svantaggiata consiste nel seguire quanto più possibile gli allievi e nello sviluppare una spiccata sensibilità di relazione e una forte predisposizione all'ascolto;

- ✓ nell'impostazione della "didattica"<sup>41</sup> e nella "strutturazione" del corso (e dello stage), che deve essere personalizzato a seconda dello stato d'animo di queste persone, perché è importante cogliere il momento di disponibilità dell'allievo.

## **“Collaborazione”**

Presupposto fondamentale ai fini della costruzione di un progetto sulla persona è che tra l'ente di formazione e gli altri partner coinvolti si instauri un rapporto di collaborazione e precisamente con:

- ⇒ la Comunità o il servizio che ha in carico l'utenza (Ser.T, Dipartimento di Salute e Igiene Mentale, ecc.) in merito a questioni organizzative quali il reperimento delle aziende, l'accompagnamento allo stage; inoltre il lavoro d'equipe tra professionalità diverse (come ad esempio il coordinatore e l'operatore del Ser.T) è prezioso per risolvere altre questioni importanti come ad esempio il selezionare chi prenderà parte ai corsi<sup>42</sup> e il creare classi omogenee di persone. Infine, la collaborazione con gli operatori di comunità e dei servizi aiuta a motivare gli allievi al corso, a far loro capire che si tratta di qualcosa di utile, e ad evitare il rischio che lo vivano come una delle tante regole imposte;
- ⇒ le Aziende - con cui i rapporti sono generalmente buoni benché siano difficili da reperire e rispetto alle quali bisognerebbe ottimizzare il sistema dei trasporti<sup>43</sup> - dovrebbero mostrare una maggiore disponibilità in base ad un bisogno concreto che deve partire da loro stesse.

Da più parti viene avvertito più o meno direttamente il bisogno che gli enti assumano una certa professionalizzazione specialistica verso corsi rivolti ad un'utenza svantaggiata, con l'introduzione di una strumentazione didattica più evoluta, l'adattamento del sistema di qualità dell'ente alle peculiarità dell'utenza, la preparazione di docenti che associno a una buona competenza tecnica una buona capacità relazionale di entrare in empatia con gli allievi.

---

**Nelle due pagine che seguono troverete, in sintesi, i dati quantitativi relativi all'utenza dei corsi di formazione di cui abbiamo parlato finora.**

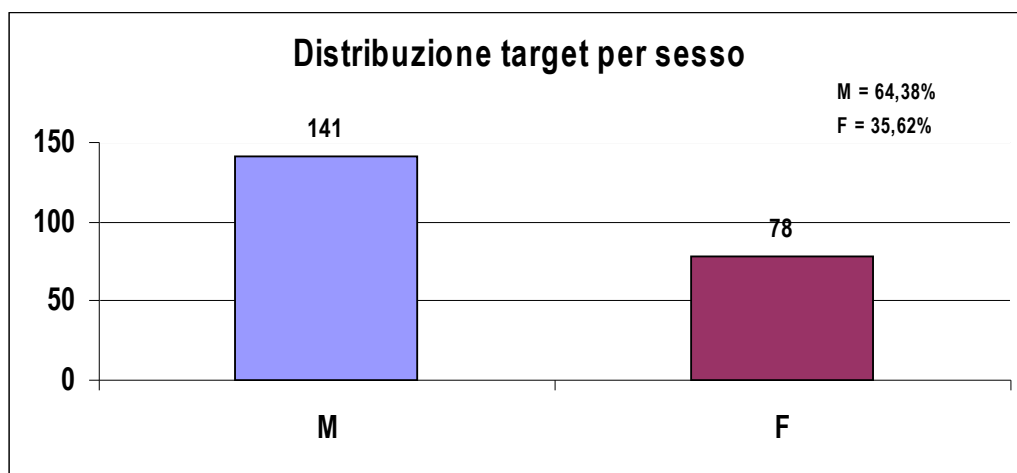
---

<sup>41</sup> Il che può consistere ad esempio nella capacità di decidere all'ultimo momento di non fare lezione in senso stretto per fare altro a seconda delle esigenze della classe.

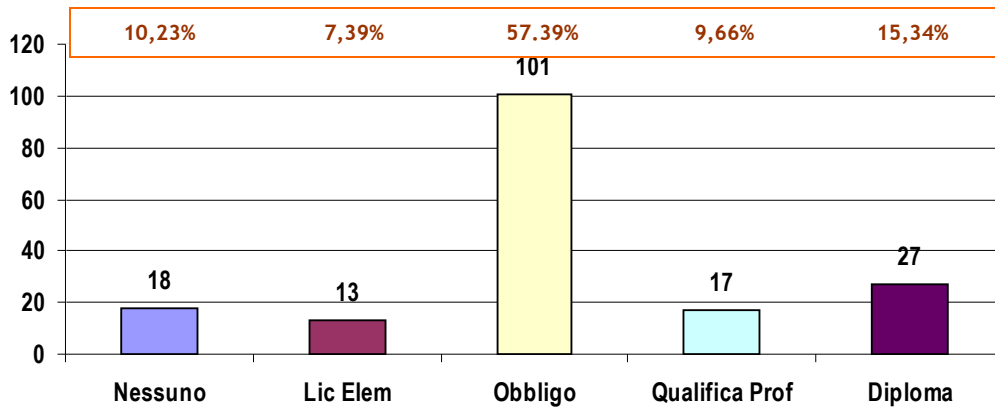
<sup>42</sup> Privilegiando ad esempio le persone in prossima uscita dalla comunità e/o quelle capaci di fare progressi che sembrano offrire maggiori garanzie di reggere per la durata del corso.

<sup>43</sup> Interessante la proposta di Ecap-Imola (00/241 Ecap-Imola, Psichiatrici) riuscire a strutturare il trasporto come importante momento formativo.

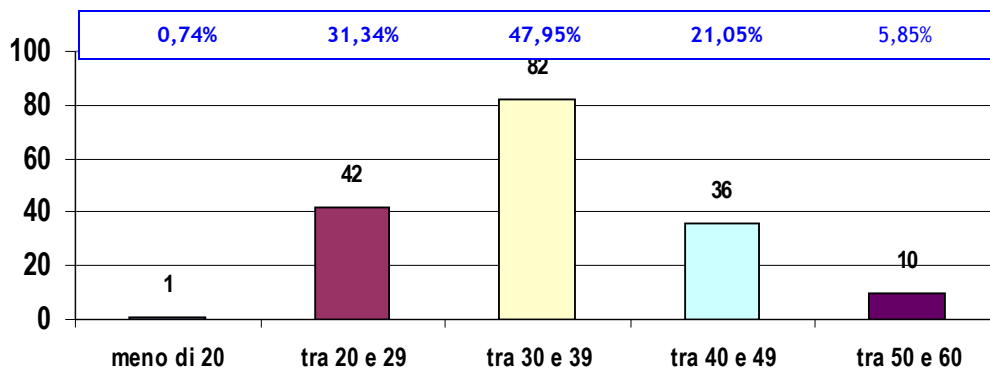
n° Prog.	Denominazione	Ente Gestore	Target	Dati strutturali partecipanti			Sesso		Età					Titolo di studio				
				previsti	raggiunti	abbandoni	M	F	<20	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 60	Nessuno	Lic Elem	Obbligo	Quali Prof	Diploma
97/139	New Office Technology	CEFAL	Tox dip	14	17	2	13	3	0	5	8	4	0	0	0	13	0	4
98/799	Operatore del vivaio floricolo ornamentale	ECAP Imola	Tox dip	9	17	6	12	5	0	5	8	4	0	1	1	7	7	1
99/340	Transizione al lavoro per soggetti con problematiche psichiatriche e/o disagio sociale	CEFAL	Psichiatrici	10	16	5	5	11	0	1	9	1	0	0	0	10	0	1
99/147	Formazione di disabili psichici finalizzata alla costituzione di una compagnia teatrale	EFESO	Psichiatrici	12	12	2	7	5	0	6	4	1	1	0	2	5	1	4
00/191	Operatore del verde rurale	FUTURA	Psichiatrici	14	19	3	17	2	0	1	6	8	4	13	0	5	0	1
00/241	Operatore del vivaio ortofloricolo	ECAP Imola	Psichiatrici	5	6	0	4	2	1	4	1	0	0	0	0	5	1	0
00/251	Addetta ai processi di produzione e confezionamento nel settore della maglieria	ECAP Imola	Tox dip	34	34	6	0	28	0	7	3	0	0	0	0	9	1	0
00/382	Percorsi formativi personalizzati rivolti a persone tossicodipendenti in terapia	CEFAL	Tox dip	29	30	9	21	0	0	4	2	0	0	3	3	3	0	0
00/374	Azione integrata di formazione ed inserimento lavorativo per l'inclusione sociale di persone in disagio psichiatrico	CEFAL	Psichiatrici	19	24	4	17	4	0	2	10	4	1	0	2	12	1	2
00/194	Lavorazioni meccaniche alle macchine utensili	FUTURA	Tox dip	10	10	0	10	0	0	2	6	2	0	1	0	7	1	1
00/225	Teatro e burattini: allievi in scena	FUTURA	Psichiatrici	22	26	2	12	12	0	1	6	8	4	0	1	10	5	8
00/544 00/545 00/543	Bilancio di competenze per persone che hanno aderito a programmi terapeutici e riabilitativi presso il ser - Tirocini Legge regionale 45/96... - Formazione iniziale....	CSAPSA	Tox dip	29	27	2	23	6	0	4	19	4	0	0	4	15	0	5
<b>TOTALI</b>				207	238	41	141	78	1	42	82	36	10	18	13	101	17	27



### Distribuzione target per titolo di studio



### Distribuzione target per fascia d'età





## **Capitolo 6**

**Analisi delle interviste agli operatori dei servizi e ai referenti delle aziende.**

Per rielaborare in senso qualitativo le interviste<sup>44</sup> ci proponiamo di affrontare 5 punti analitici:

▶ **Costruire un glossario dei concetti chiave:**

quelli, cioè, usati dagli operatori e dalle aziende per rispondere alle varie domande. Questi concetti possono aiutarci a comprendere gli indicatori valutativi usati e a costruire la “mappa contrattuale” usata da ogni attore: operatori dei SERT, operatori dei servizi di salute mentale e personale delle aziende. Le mappe ci permetteranno di comprendere “la teoria d’uso” degli attori e soprattutto i loro “modelli d’uso”

▶ **Analisi qualitativa delle interviste:**

- Come è descritto il percorso dell’utente
- Nel caso degli operatori: come viene valutato il rapporto con il CFP, come è avvenuto il primo contatto, come è avvenuto l’inserimento, quali sono stati i nodi critici e quali sono stati gli strumenti e le metodologie usate.
- Nel caso dell’azienda: come è avvenuto il primo contatto con il CFP, come è stato gestito il processo d’inserimento e quali sono state le difficoltà incontrate, quali i punti di forza.

▶ **Il nesso riabilitazione - esperienza lavorativa**

Come incide sul percorso il legame tra inserimento lavorativo e riabilitazione?

Il concetto di riabilitazione permette di impostare la questione a partire da alcune domande chiave:

- ▶ che ruolo ha il lavoro nel riabilitare le persone che vivono situazioni di uso?
- ▶ abuso o dipendenze da sostanze?
- ▶ Che cosa vuol dire riabilitazione attraverso il lavoro per persone che vivono problematiche relative al loro stato psico-affettivo o psico-dinamico?
- ▶ Che cosa ci possiamo aspettare dal lavoro come strumento di riabilitazione per persone che vivono processi di “esclusione sociale insostenibili” o situazioni di “svantaggio sociale conclamato”?

▶ **Il lavoro: “congruenza situazionale”, riabilitazione mediata, accompagnamento e approccio di rete.**

Il nesso lavoro-riabilitazione pone alcune questioni:

Ri-abilitare come? E verso che cosa?

“Abilitare” va quindi inteso come capacità di comprendere la realtà ( la realtà lavorativa, la propria realtà personale, il sé ) ed intervenire in essa e su di essa per modificarla, in modo tale che le persone riescano ad essere “ soggetti competenti”.

Il lavoro è uno dei dispositivi della riabilitazione. E’ nella gestione del sistema di compatibilità nella realizzazione degli abbinamenti tra “soggetto debole” o “deficitario” e contesto lavorativo che si costruiscono le mediazioni necessarie all’inserimento.

---

<sup>44</sup> Sono state realizzate n° 6 interviste ai referenti aziendali e 13 agli operatori dei servizi, di cui 5 ad operatori dei Ser.T. e 8 ad operatori del D.S.M. - Per il dettaglio relativo alle appartenenze ed ai contenuti delle interviste stesse, si veda l’allegato C.

Nell'approccio socio-ecologico di Calkins e Walzer<sup>45</sup> è quello che viene chiamato la “congruenza situazionale” che mette in campo una serie di mediazioni (supporti, accompagnamenti, modalità di relazione) per realizzare uno “sfondo integratore” in grado di favorire l'acquisizione di competenze e l'inserimento del soggetto.

► **I suggerimenti degli attori:**

E' proprio partendo dall'importanza della rete di supporto (composta dai vari attori che interagiscono nella conduzione del percorso dell'utente) per l'accompagnamento-inserimento che ci sembra fondamentale evidenziare le proposte e i suggerimenti degli attori della rete (operatori dei servizi, aziende).

---

<sup>45</sup> C. Calkins e H. Walzer: “L'adattamento di lavoro nei soggetti deboli (interventi psicoeducativi di supporto) - Edizioni Erikson, TN, 2001

## 1) Glossario dei concetti chiave

### 1.1) Operatori dei Servizi:

Se partiamo dal numero di volte che appaiono alcuni concetti ci possiamo fare un'idea della "mappa concettuale" degli operatori dei servizi e del loro punto di vista rispetto all'inserimento di utenti tossicodipendenti e con problemi psichiatrici nei percorsi formativi. Queste categorie rispecchiano quello che Pierre Bourdieu<sup>46</sup> chiama "l'habitus" cioè l'insieme di disposizioni rappresentative che vanno a strutturare un campo di relazioni attraverso l'azione e la pratica.

Le rappresentazioni degli attori sociali costruiscono un campo interattivo che produce uno "spazio simbolico" fatto di linguaggi e pratiche (le pratiche sono secondo Bourdieu, cariche di un "capitale" simbolico che determina rapporti e giudizi).

Concetti chiave riferiti all'esperienza formativa	SER.T.	D.S.M.
Collocare	3	2
Lavoro	7	8
Reddito da lavoro	3	3
Esperienza ottima	7	8
Autonomia	7	8
Monitorare	3	4
Progettare	4	3
Rete	5	6
Collegamento	5	6
Orientamento	4	4
Accompagnamento	7	8
Tutor	5	6
Curriculum	3	3
Positivo	7	8
Relazione	7	8
Mediazioni	5	6
Assunzione	2	3

<sup>46</sup> P. Bourdieu: Antropologia riflessiva - Bollati Boringhieri - TO, 1998  
P. Bourdieu: Ragioni Pratiche - Feltrinelli - MI, 1995

Concetti chiave riferiti all'utente	SER.T.	D.S.M.
Competenze professionali	-	2
Lavoro	-	-
Autonomia	7	8
Paure	4	4
Esperienza	6	6
Percorso	4	5
Progettare il futuro	4	4
Amicizia	5	5
Colleghi di lavoro	5	6
Contatti	7	6
Scambio umano	6	5
Fiducia in se stesso	7	8
Persona	7	8
Possibilità	5	5
Scegliere	3	5
Faticoso	5	5
Cambiamento	7	8
Ansia	6	6
Bisogno	7	8
Difficoltà	5	5
Esame di realtà	7	5
Abilità	5	1
Ritmi di lavoro	4	6
Riabilitazione	5	6
Relazione con gli altri	7	8
Stage	7	8
Responsabilità	5	6
Consapevolezza	5	4
Fuga	5	4
Attenzione	5	6

Sia da parte degli operatori dei SERT che da quelli della Salute Mentale il giudizio sul percorso formativo è complessivamente positivo.

Si parla in quasi tutte le interviste di “esperienza positiva”; si parla soprattutto di “esperienza” e questo al di là dell’avvenuta assunzione o meno. I concetti di “relazione” e “accompagnamento” sono ricorrenti; il “lavoro” è visto come uno strumento utile per la conquista dell’ “autonomia” e lo sviluppo delle “relazioni”

Due concetti sono spesso usati nelle risposte alle domande : “accompagnamento” e “mediazioni”.

I percorsi formativi con l’esperienza dello “stage” sono visti positivamente perché grazie all’accompagnamento del “tutor”, si crea una serie di “mediazioni” utili per gestire il processo d’inserimento, favorire la sperimentazione e creare così la “congruenza situazionale”, permettendo così l’incontro tra le caratteristiche dell’utente e l’organizzazione del contesto lavorativo. La parola “lavoro” è più presente della parola “assunzione”: lo strumento lavoro è visto qui nel suo legame con la riabilitazione psicosociale e affettiva-relazionale. Anche il concetto di “rete” (“lavoro di rete”) è molto presente per sottolineare l’importanza, per la riuscita di una esperienza formativa, di una interazione costruttiva tra CFP, servizi, aziende ed utenti. Il dato che salta agli occhi è che l’“assunzione” è augurabile ma non rappresenta l’obiettivo centrale.

Per quanto riguarda i concetti chiave usati per l’utente, l’acquisizione di “competenze professionali” non

sembra essere la cosa primordiale per gli operatori; si parla infatti di “competenze relazionali”: relazioni con i colleghi di lavoro e possibilità di avere scambi umani di tipo nuovo. Le difficoltà maggiori sono legate alla tenuta psichica: paure, ansia, scontro con la realtà, atteggiamenti di fuga di fronte alla realtà lavorativa, difficoltà di attenzione e di reggere i ritmi di lavoro. I concetti che esprimono la positività sono: saper “progettare il futuro”, “normalizzarsi”, “fiducia in se stesso”, acquisizione di responsabilità, “consapevolezza” del proprio ruolo. Il processo d’inserimento e il tirocinio lavorativo sono per l’utente, un importante fattore riabilitativo che - indipendentemente dall’esito occupazionale - costituisce un’esperienza significativa. La parola “cambiamento” viene spesso usata per caratterizzare i risultati del percorso formativo.

## **1.2. Aziende:**

7 aziende: meccanica. Cooperazione sociale del tipo B e distribuzione.

Le risposte delle aziende tendono ad essere più “stringate” e tendono a mettere l’accento su alcuni concetti come: “Lavoro semplice”, “verifiche”, “apprendimento”, “mansioni”, “impegno quotidiano”, “opportunità”, “tenuta”, “equilibrio con i colleghi”, “monitorare”. Il rapporto del tutor aziendale (la figura di riferimento per l’utente all’interno dell’azienda) con il formatore del CFP viene indicato come fondamentale.

## 2) Analisi qualitativa delle interviste

### 2.1 Il punto di vista degli operatori.

Molti operatori dei servizi osservano che l'aspettativa iniziale era quella di trovare un lavoro e di "godere di un'autonomia che solo un reddito lavorativo può garantire", anche se l'esperienza mette in evidenza la centralità del nesso lavoro - riabilitazione psico-sociale e affettiva - relazionale. In particolare per chi è seguito dai SERT viene sottolineata l'importanza d'entrare a contatto con "un mondo diverso da quello della tossicodipendenza". La non assunzione non viene valutato come un fallimento: "Questo non è un insuccesso, l'obiettivo lavoro permane, ma è un po' come vederlo a tappe. Rispetto a lui e alla sua storia questa è stata una tappa (...). Però rispetto al progetto generale il fatto che non lavora non è un insuccesso". Un altro operatore di un servizio di Salute Mentale nota: "i corsi di formazione rischiano di essere presi "sottogamba" nel senso che può essere che ci sia l'idea del "tanto fa qualcosa", soprattutto da parte di chi non entra nel merito. Poi ci si rende conto di quanto il percorso formativo incida nelle persone". Viene evidenziato il legame tra azione formativa e progetto riabilitativo: "Per cui man mano acquista importanza rispetto a quella che è la gestione del progetto riabilitativo- terapeutico complessivo". Viene mostrato come la sperimentazione di relazioni di tipo nuovo (nell'azienda, in particolare nelle cooperative sociali di tipo B) con i "colleghi" di lavoro che possono diventare "compagni" di lavoro, costituisca una tappa fondamentale nel recupero, nell'acquisizione o nel rafforzamento di competenze socio-relazionali che mancano oppure sono affievolite. Il percorso formativo diventa una "situazione", una "discriminazione positiva" che permette la progressiva e graduale trasformazione del "soggetto deficitario" in "soggetto competente". Un operatore esplicita la valenza educativa, per non dire terapeutica dell'esperienza di stage, in questo modo: "Il problema è sempre lo stesso, cioè non sta nell'acquisizione di competenze professionali, ma nelle relazioni con gli altri. Questo è il lavoro più difficile per cui spesso anche se la persona è un ottimo lavoratore, si ripropongono quasi sempre tutta una serie di problematicità che possono compromettere l'inserimento lavorativo." Anche nel caso in cui il percorso formativo provochi un abbandono, non viene visto dall'operatore come puramente negativo; lo scontro con la realtà ha provocato una crisi nell'utente che può, se ben supportato diventare un momento di maturazione ulteriore. Molti operatori segnalano la difficoltà di tenuta di utenti tossicodipendenti oppure con problemi psichiatrici; le difficoltà di rispettare i ritmi e i tempi di lavoro. Come scrive Leopoldo Grosso si potrebbe dire, sul caso dei tossicodipendenti, che "l'incontro con la sostanza aveva reso la persona una sorta di <mutante>. Ora è testimone di un'altra mutazione; la sua normalità non sembra uguale a quella degli altri. La normalità che egli stesso agogna, in realtà non gli si addice: non ne percepisce ancora alcun beneficio. La <normalità> è vissuta come deprivata o deprimente. L'adattamento è difficile e lento. E non si illude: sa che non ne guarirà mai del tutto, così come invece si guarisce in genere dalle malattie". L'esperienza formativa e la sperimentazione dell'attività lavorativa rappresentano il rapporto con la "normalità" che provoca ansie e paure. In quella fase il tutor rappresenta una figura di riferimento molto importante, unitamente all'operatore del servizio inviante.

Molti operatori insistono, quindi, sul recupero della fiducia e sul fatto che il corso abbia "riempito" un vuoto, poiché molti utenti soffrono di solitudine. Il fatto di fare delle cose con impegni quotidiani rappresenta un modo per dare un senso concreto alla propria esistenza: "Il corso lo sta tuttora aiutando.

Lui soffre molto di solitudine, quindi il fatto di avere una giornata con dei tempi e impegni che non siano solo i suoi pensieri, per lui è fondamentale. La mattina è al lavoro, il pomeriggio ha il tempo per dedicarsi alla figlia e il tutto lo aiuta a fare un esame di realtà per cui tutto quello che sta facendo va bene.”

## 2.2) Le aziende

Per le aziende intervistate l'esperienza di tirocinio viene valutata abbastanza positivamente. Gli accordi presi tra l'azienda e il Centro di Formazione sono, in generale, quelli di offrire un'opportunità di sperimentarsi sul lavoro e quello di creare le condizioni per l'acquisizione di un minimo di competenze tecnico-professionali. Qualcuno indica la richiesta del CFP di una disponibilità all'assunzione finale. Viene anche sottolineata l'importanza del rapporto stretto tra il tutor aziendale e il formatore con la strutturazione di verifiche periodiche. All'interno dell'azienda viene individuata una figura di riferimento che ha come compito di seguire l'utente in stage “specialmente nell'apprendimento delle mansioni e nella tenuta dell'impegno quotidiano.” Il tipo di mansioni viene concordato sulla base delle caratteristiche dell'utente (in genere si tratta di un “lavoro semplice” anche se vario). Per monitorare l'azione vengono organizzati degli “incontri periodici” tra caposquadra o tutor aziendale e formatore. Gli incontri sono in genere più frequenti nella fase iniziale dell'inserimento, per diventare più distanti se le cose procedono positivamente. In diverse aziende si sottolinea il primo impatto come un momento delicato “ non tanto al livello del lavoro ma soprattutto al livello di sensibilizzazione degli altri lavoratori verso persone in difficoltà”. Si parla anche di “resistenza ad accogliere”, come afferma il responsabile di un'azienda meccanica: “c'è stato sicuramente un grande coinvolgimento emotivo e professionale da parte di quei dipendenti che erano a stretto contatto quotidiano con il tirocinante” .

C'è poi una differenza di approccio tra le aziende private e le cooperative sociali. Queste ultime tendono a concepire l'accoglienza in stage (o anche l'”integrazione lavorativa”) come un “dovere sociale”: quello di “offrire a delle persone disagiate un'opportunità lavorativa e, per esperienza, abbiamo verificato che questa è un'opportunità di crescita anche per noi”.

Per usare l'espressione di Franca Olivetti Manoukian si può dire che le cooperative sociali hanno un tipo di “progettazione dialogica” che vede nell'utente un co-autore del proprio progetto lavorativo. Qui l'impresa sociale si presenta di più come “learning organization” cioè come organizzazione capace di apprendere dal loro funzionamento nella gestione dell'integrazione lavorativa di un soggetto tossicodipendente e/o con problemi psichiatrici. In tutte le aziende viene sottolineato, soprattutto nel caso di aziende private (i operatori sociali si vivono a doppia veste di imprenditori- lavoratori e operatori sociali), la presenza decisiva del formatore del CFP e del suo rapporto con il tutor aziendale, per creare un “equilibrio tra colleghi” nel rapporto lavorativo con l'utente.



### 3). Il nesso riabilitazione ed esperienza lavorativa

Dalle risposte degli operatori è evidente che il percorso formativo e l'esperienza lavorativa vengono visti come parte integrante dal programma riabilitativo; quello che conta è l'acquisizione di competenze psicorelazionali in grado di strutturarsi nel tempo, per favorire l'autonomia e le dimissioni dell'utente dal servizio. L'esperienza di stage rappresenta una fase di transizione per la costruzione del suo progetto di vita; significava, a questo proposito, le risposte alla domanda "da quando x è inserito al lavoro ha notato cambiamenti"?

Alcune risposte dicono:

- "si perché si è trovata una ragazza, sta progettando di sposarsi, sta progettando il suo futuro, secondo me non è stato solo il lavoro a favorire tutto questo, ma anche tutto il percorso in comunità";
- "secondo me molta più fiducia in se stessa. Ha cominciato a pensarsi come persona. Questi ragazzi dopo tanti anni hanno tanta sfiducia e paura di non essere in grado. Quando lei ha visto che capiva il "linguaggio" scolastico, non faceva fatica ad ascoltare e a recepire, quando ha visto i buoni risultati rimandati anche dagli insegnanti, è cambiata molto. Questo anche rispetto alle scelte effettive, mentre prima le scelte amicali e affettive erano sempre nell'ambito delle tossicodipendenze. In questa maniera lei è potuta uscire cominciando così ad approcciare un mondo diverso da quello della tossicodipendenza";
- "come operatore io vedo anche tutto il suo progetto di crescita in termini di maturazione e di autonomia".

La sperimentazione del fare e dell'entrare in relazione con altri, in un contesto lavorativo, viene visto come un momento decisivo per la conquista di autonomie fondamentali e l'elaborazione di un progetto di vita possibile. Anche nelle situazioni di abbandono l'operatore dichiara, tuttavia, l'aspetto decisivo dell'esperienza sul piano educativo-riabilitativo; l'esperienza permette anche all'operatore di conoscere meglio le capacità e potenzialità dell'utente.

Per l'utente stesso, se c'è un efficace lavoro di supporto psicologico, diventa una fase di rielaborazione positiva. La situazione si presenta poi, in modo efficace, se l'ambiente di lavoro, è il caso particolare delle cooperative sociali, si fa "comunità" con valenza riabilitativa. Si potrebbe dire con F. Basaglia<sup>47</sup> che "una comunità diventa terapeutica perché funziona su principi condivisi, che non appartengono solo al vertice dell'istituzione e che portano tutti a lavorare insieme: in questo modo il gruppo riesce a curare se stesso e la malattia perde anche le sue caratteristiche essenziali perché persino il malato più grave, il più delirante, comincia a essere parte attiva della comunità".

Questo significa che il contesto lavorativo può reagire escludendo (sia con l'espulsione vera e propria sia con la marginalizzazione del soggetto inserito dal processo produttivo reale) oppure includendo (tentando di portare alcune modifiche - tempi, spazi, mansioni e tipo di affiancamento). Questo processo di adattamento viene espresso in questo modo: alla domanda "in quali ambiti si sono manifestati in modo particolare gli eventuali problemi?", l'azienda risponde: "soprattutto in ambito relazionale sia con i colleghi di lavoro, sia con i clienti. Questo tipo di lavoro richiede anche il contatto con i clienti (...), lo stagista a volte era agitato e questo creava un po' di disagio. Poi inizialmente manifestava anche delle

<sup>47</sup> F. Basaglia: "Conferenze brasiliane" - Feltrinelli - MI, 2001.

manie persecutorie: ad esempio credeva che i colleghi volessero escluderlo dal lavoro, oppure, aveva paura che gli rubassero degli oggetti personali (...). Poi, con il tempo, questo suo atteggiamento si è attenuato”; “durante l’inserimento in stage c’erano alcuni dipendenti che avevano delle resistenze ad accogliere completamente lo stagista ; col tempo, nonostante permangano alcune difficoltà, l’atteggiamento di fondo è comunque più aperto e disponibile”.

Succede anche l’impossibilità di gestire una situazione difficile: “All’inizio era molto tranquilla, svolgeva il suo lavoro benissimo e si è fatta accettare e ben volere da tutti. Verso la fine dello stage, evidentemente, stava male e quindi ha iniziato ad avere delle crisi di nervi, a volte era depressa , a volte parlava ad alta voce dei suoi problemi, e, questo, in un posto di lavoro dove ci sono anche dei clienti; questo ci ha messo molto in difficoltà”; “i problemi personali della stagista si sono fortemente riversati sulla sua partecipazione al lavoro e noi non sapevamo come comportarci. Abbiamo subito contattato i formatori per chiedere aiuto, perché la situazione era davvero ingestibile”. In un caso difficile come questo diventa fondamentale il rapporto con l’ente di formazione , ma non solo, anche con il servizio che è spesso a conoscenza della situazione familiare e personale dell’utente. Fondamentale è la rete di supporto che deve accompagnare il soggetto nel suo “apprendimento intercontestuale”: vita personale, lavoro , relazioni sociali, rapporti con i servizi.

#### 4) Il lavoro “congruenza situazionale”, riabilitazione, accompagnamento e approccio di rete

Diversi operatori ammettono che, nonostante il buon rapporto con gli enti di formazione, è talvolta mancato un rapporto più costante sia nella fase iniziale sia durante il percorso. Si può ricavare dalle interviste, sia agli operatori sia alle aziende, l’importanza di una “progettazione dialogica” e di un approccio integrato alla gestione dei progetti di formazione e inserimento lavorativo. Abbiamo già visto che le parole “collaborazione” e “collegamenti” sono ricorrenti. Una modalità reticolare e auricolare di lavoro tra servizi, enti di formazione e aziende è sicuramente una condizione necessaria alla riuscita di qualsiasi percorso formativo. Ma quest’aspetto viene individuato come modo critico; e qui si può dire che il CFP ha una funzione fondamentale di mediazione attiva nella misura in cui sia l’unico che abbia i rapporti con gli altri due attori del sistema cioè i servizi e le aziende. Nei fatti, viene riconosciuta, sia da parte dell’azienda sia da parte del servizio, la centralità del CFP e del ruolo del formatore o del tutor del corso. Il formatore o/e il tutor del corso svolgono importanti funzioni di orientamento, accompagnamento e mediazione durante il corso e soprattutto durante lo stage. E’ lui che con l’osservazione dell’utente, la conoscenza dell’azienda e le indicazioni dei servizi costruisce le compatibilità utili per realizzare gli abbinamenti tra il profilo degli utenti (le loro caratteristiche, le loro potenzialità) e la realtà dell’azienda disponibile (settino organizzativo, mansionario, ritmi e tempi di lavoro, richieste).

Come dice un operatore del SERT, rispondendo alla domanda : “Come avete saputo di questa possibilità formativa?”: “ho partecipato alla progettazione di questo Corso, ragionando su cosa fare e sui bisogni scoperti. Un bisogno scoperto era quello di avere all’esterno qualcuno che facesse un ruolo di orientamento e anche di individuazione per la realizzazione di percorsi propedeutici al lavoro e di inserimento al lavoro. Quindi un bilancio di competenze per individuare gli ambiti lavorativi, gli interessi

dell'utente e il tirocinio adatto per favorire l'avvio al lavoro". Si tratta quindi di costruire per dei soggetti come utenti tossicodipendenti e persone con problemi psichici dei percorsi di orientamento in grado di individuare il nesso tra personalità, competenze, interessi, motivazioni e tipologie lavorative.

Per usare l'espressione di Urie Bronfenbrenner ("L'ecologia dello sviluppo umano") si può dire che ogni utente si trova inserito in un ecosistema socio-culturale dove interagiscono i vari livelli dell'esistenza: sociale e professionale. Ma ci vogliono "persone che facilitino - come dice un operatore - e medino le relazioni fino a portare la persona ad un livello di autonomia efficace". Il Bilancio di competenze permette di orientare il soggetto dando anche informazioni fondamentali come, ad esempio, insegnando a fare un curriculum e a presentarsi ad un colloquio presso un'azienda. E' una mediazione.

L'azione stessa del tutor o del formatore del corso è una mediazione attiva che permette di accompagnare - supportare il soggetto nel suo percorso di acquisizione di competenze socio-lavorative.

Il rapporto con il servizio è fondamentale nella misura in cui è questo che si occupa del progetto riabilitativo.

Una sinergia costruttiva tra CFP, servizi e aziende permette la realizzazione di uno "sfondo integratore" cioè di un sistema di azioni di supporto che favoriscono l'integrazione lavorativa e la maturazione psico-sociale dell'utente.

E' proprio quando questa sinergia è realizzata che si può parlare di "congruenza situazionale" per l'inserimento lavorativo.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Per la stesura di questa sezione si sono utilizzati anche gli spunti e le riflessioni esposte nell'articolo "L'integrazione socio-lavorativa (dal progetto individuale all'organizzazione che cura)", pubblicato in Quaderni di Animazione Sociale, a cura di Franco Floris. Gruppo Abele. - TO, 2000.

## 5) Suggerimenti di servizi e aziende

Da parte degli operatori c'è bisogno di un rapporto più stretto tra servizi e CFP. Si può leggere (dalle interviste):

- ➔ “l'esperienza di stage è quella che come operatori abbiamo seguito meno; secondo me però ci deve essere più connessione tra i formatori e gli operatori. Perché è nell'esperienza stage che possono emergere problematiche maggiori che vanno monitorate più spesso”.
- ➔ “A livello generale, lo stage è una cosa che spaventa un po', perché i tuoi interlocutori privilegiati, il tutor del corso, l'assistente sociale, il medico, tutto il tuo microcosmo è questo, ma ti porta in una situazione in cui ti esponi in prima persona (...). Quindi, forse, rispetto allo stage ci sarebbe da fare un lavoro un po' prima con i ragazzi, rispetto al suo significato reale”.
- ➔ “I pazienti psichiatrici presentano ottime capacità a livello cognitivo, ma grosse problematiche sul piano relazionale, per cui c'è bisogno di persone che facilitino e medino le relazioni fino a portare la persona ad un livello di autonomia efficace, perciò queste figure sono importantissime”.
- ➔ “Forse bisogna essere un po' più cauti nel creare aspettative di assunzione o di proseguimento lavorativo. (...) Questo, crea problemi perché io ho dovuto abbassare le aspettative dell'utente quando era troppo tardi”.
- ➔ “Io credo che per persone problematiche occorrerebbe prevedere una presenza di persone, che in sede di stage, svolgano una funzione di mediazione, un tutor che è più simile ad un educatore”.
- ➔ “Probabilmente una maggiore collaborazione da parte dei servizi territoriali potrebbe migliorare l'andamento del corso soprattutto in quelle situazioni dove magari ci sono dei problemi più grossi”.

Rapporti più stretti e costanti con l'ente di formazione, maggiore circolarità dell'informazione, accompagnamento da parte della rete CFP - servizi, mediazioni attive per facilitare l'inserimento e l'esperienza di stage sono i maggiori suggerimenti degli operatori. Ci sono anche aspetti che riguardano le aspettative, calibrare meglio la tipologia di mansione possibile, non creare false aspettative di assunzione nell'utente e prevedere una co-partecipazione del servizio nella fase progettuale. Per le aziende contano molto i rapporti con il CFP, la presenza “rassicurante” del formatore e avere più informazioni sul percorso e sulla persona. Alla domanda “secondo lei come si potrebbe migliorare l'esperienza di stage?” troviamo queste risposte:

- ➔ “Sapere qualcosa di più sulla persona che viene in stage”.
- ➔ “Senza andare a sapere troppe cose si potrebbero dare delle informazioni maggiori sulla formazione e sulle motivazioni della persona che accogliamo in azienda”.
- ➔ “Sarebbe opportuno avere delle informazioni maggiori sulle problematiche delle persone che accogliamo in stage”.
- ➔ “Avere una collaborazione costante con il tutor del corso”.

Queste ultime osservazioni aprono un problema che merita quantomeno un commento.

La richiesta di ottenere maggiori informazioni sull'utente accolto in stage se, da un lato, può apparire come una legittima richiesta dell'azienda per favorire un migliore inserimento, dall'altra, mostra il fianco ad un rischio implicito: conoscere la "gravità" del paziente (che passa poi attraverso definizioni ed "etichette diagnostiche") può indurre interpretazioni, aspettative, pregiudiziali, attribuzioni di significati, che, in relazione alla direzione che questi prendono (verso il basso o verso l'alto), possono condizionare pesantemente l'efficacia stessa dello stage. Probabilmente, ciò che potrebbe essere utile (non solo all'azienda, ma anche al servizio, all'utente ed al CFP), è lavorare di più e meglio sul rapporto costante con l'azienda, magari attraverso il tutor, per tutelare l'azienda stessa dalle proprie ansie, preoccupazioni, diffidenze più o meno legittime. Il tutor, quindi, diventa, in questa prospettiva, anche (o soprattutto) un "mediatore di significati".

**Capitolo 7**  
**Conclusioni**

## 7.1 Un'analisi del processo di realizzazione della ricerca

Guardare al processo di realizzazione vuol dire, per noi, andare a vedere ex post come si è arrivati a questo punto e cosa è successo durante il cammino. Non lo facciamo tanto per un mero esercizio di reporting, ma con l'idea/premessa che l'analisi di questo processo contenga informazioni preziose sul funzionamento della rete composta da: "ente erogatore, servizi pubblici, CFP, aziende, utenti".

Con questa idea ci accingiamo ad analizzare i seguenti punti:

- ↳ il sistema di raccolta dei dati in ogni singolo servizio
- ↳ la reperibilità delle informazioni nei diversi servizi e CFP
- ↳ la trasferibilità delle informazioni tra enti diversi
- ↳ l'attribuzione di significato ai concetti di "monitoraggio" e "buone prassi".

Cominciamo dal sistema di raccolta dei dati relativi agli utenti in carico. L'evidenza dei fatti ha dimostrato che esiste una discreta differenza tra SERT e DSM. Se per i primi esiste un format di raccolta (variabili considerate, campi definiti, modalità di accorpamento, ecc.) pressoché unico ed un coordinamento a livello regionale, per i secondi i format di raccolta sono legati alle esigenze locali, particolari di quel servizio, mentre, a livello regionale, non c'è, di fatto, un unico centro di raccolta ed elaborazione dei dati.

Il risultato è che, per ottenere i dati utili alla ricerca, abbiamo dovuto fare riferimento a diversi interlocutori, peraltro estremamente disponibili, ma ovviamente "spiazzati" da una richiesta specifica.

Relativamente, invece, ai dati sui progetti formativi finanziati dalla Regione, il problema è da rilevare nella tardiva informatizzazione dei dati (in Regione, ovviamente, esiste il cartaceo dei progetti) e nella conseguente "lentezza" di reperimento degli stessi, se non nell'impossibilità di prenderne visione (il cartaceo contiene anche dati sensibili, non comunicabili, quindi, all'esterno).

Il punto b) invece, mostra un altro tipo di problematica: da un lato le difficoltà legate al rispetto della legge sulla privacy, dall'altro la percezione o, meglio, il timore, soprattutto da parte dei CFP, di essere "indagati" da un'agenzia esterna per conto di un comune committente. Questo "timore", comunque in massima parte superato, ha appesantito il percorso di definizione dei contenuti delle interviste (e della richiesta dei dati numerici), dovendo far fronte sempre al rischio di ottenere informazioni filtrate dal "dover apparire" efficienti ed efficaci. Naturalmente, questo rischio è insito in ogni processo di indagine che miri a valutare delle prassi operative. Ma questa riflessione va ad inserirsi in un ragionamento più complessivo, che affronteremo dopo aver trattato i punti precedentemente elencati.

Relativamente alla trasferibilità dei dati tra enti diversi, tutti i problemi citati nei punti precedenti si sono amplificati a dismisura. Legge sulla privacy, timori di valutazioni "punitive", disomogeneità nella raccolta ed archiviazione dei dati, il regime, di fatto, concorrenziale tra i diversi CFP, hanno reso molto arduo il lavoro di confronto dei risultati, tanto che, alla fine, abbiamo optato per la separazione dei due target: psichiatrici da un lato, tossicodipendenti dall'altro. Non necessariamente, ciò deve essere considerato un fattore negativo, e vedremo perché.

L'ultimo punto è di cruciale importanza, perché lega le osservazioni fatte finora con le possibilità di utilizzo di questo lavoro.

Qual è l'idea che c'è dietro alla parola "monitoraggio"? E quale dietro alla parola "buone prassi"? Questa ricerca era partita con l'intento (ingenuità?) di individuare un percorso ipotetico di un utente reale che, "partito" dal servizio di appartenenza, "arriva" ad un inserimento lavorativo, passando da un percorso di formazione esterno ai servizi.

Noterete che dalle nostre interviste mancano quelle relative all'utente. Il motivo per cui mancano è che non sono state fatte.

Il motivo per cui non sono state fatte è perché la priorità del committente era un'altra. Alla luce delle considerazioni fatte fin qui e nelle pagine successive, ci viene da ipotizzare che la premessa del committente, a cui si è dato seguito, è che sia possibile individuare delle buone prassi formative rivolte all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati senza passare dai soggetti svantaggiati. Questo non è impossibile, ovviamente, ma ciò che si ottiene è una fotografia parziale di un'organizzazione complessiva del sistema "formazione mirata all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati". Le annotazioni che possiamo fare, perciò, riguardano senz'altro il problema strutturale della mancanza di integrazione tra le diverse agenzie sul piano della ideazione complessiva, della progettazione di dettaglio, del monitoraggio continuo e della valutazione dei risultati concreti.

Ma, allora, dobbiamo concludere che all'interno delle "buone prassi" va incluso il livello di integrazione tra agenzie diverse, e che questa ricerca dà molte più informazioni su questo tipo di buone prassi, che non sulla formazione attuata verso gli utenti dei servizi psichiatrici e per le tossicodipendenze.

Risulta, infatti, evidente come la domanda e l'offerta di formazione (il rapporto tra servizi, CFP e Ente Erogatore del Finanziamento) sia basato sul dialogo tra tipologie diverse di agenzie, che hanno interessi economici diversi, oggetti di lavoro diversi, obiettivi da realizzare diversi, soggetti a cui rispondere del proprio operato diversi.

Se, poi, si da uno sguardo al tipo di "professionalità" cui vengono indirizzati gli utenti dei servizi, viene logico porci alcune domande: qual è l'immagine che noi tutti abbiamo del tossicodipendente e del malato mentale? Quando proponiamo dei percorsi formativi stiamo creando condizioni di sviluppo della persona svantaggiata o stiamo agendo il nostro immaginario? La nostra premessa di fondo è, forse, che non sono in grado di fare altro? Se un percorso formativo ha anche (vedremo in un successivo paragrafo l'importanza di questa affermazione) una valenza terapeutica, allora, i nostri percorsi sono formativi della persona o sono addestramento a svolgere una funzione?

Tutte queste domande non hanno una risposta giusta ed una sbagliata. Sono, però, domande a cui dobbiamo poter dare una risposta se vogliamo governare un processo e dare un senso alla formazione.



## 7.2 Alcune considerazioni sui risultati emersi

A partire dall'obiettivo della ricerca di monitorare e valutare le attività di formazione implementate nella provincia di Bologna e finalizzate all'inserimento lavorativo di tossicodipendenti in fase riabilitativa in carico ai SERT e di pazienti psichiatrici in carico ai Dipartimenti di Salute Mentale, si è delineato in primo luogo il **profilo della utenza potenziale**.

- ▶ Gli **utenti dei SERT** di Bologna città e provincia con una età compresa tra i 20 ed i 39 anni sono più di duemila all'anno.
- ▶ Il Comune di Imola, il Quartiere Borgo Panigale<sup>49</sup> e Savena risultano essere i presidi territoriali a maggiore accesso.
- ▶ L'utenza dei SERT di sesso femminile è minoritaria e si mantiene più o meno inalterata negli anni. Al contrario, l'utenza maschile aumenta in modo lineare negli anni.
- ▶ Il titolo di studio posseduto al momento dell'accesso al servizio è, per la maggioranza dell'utenza, la licenza di Scuola Media Inferiore.
- ▶ Al momento dell'accesso al servizio, e per tutti gli anni di riferimento, prevalgono gli utenti che svolgono attività lavorativa regolare.
- ▶ Gli **utenti dei DSM** di Bologna città e provincia tra i 18 ed i 44 anni sono più di 3300 all'anno.
- ▶ I DSM appartenenti alla AUSL della Città di Bologna sono le strutture maggiormente interessate da variazioni in positivo (tra il 1998 ed il 2000 si registra un aumento di oltre 350 utenti), al contrario, i DSM appartenenti alla AUSL Bologna Sud vedono una diminuzione, negli anni, dell'utenza. Il numero di utenti dei DSM afferenti alla AUSL Bologna Nord non subisce significative variazioni nel tempo, ma anzi tende a stabilizzarsi attorno alle 1040 unità/annue.
- ▶ L'utenza femminile è prevalente e si mantiene più o meno inalterata negli anni.
- ▶ Il titolo di studio prevalente è il Diploma. Secondariamente si registrano pazienti con licenza di Scuola Media Inferiore, questi ultimi, inoltre, sono maggiormente presenti nei DSM dell'AUSL di Bologna Sud. Dalla scomposizione della scolarità degli utenti per genere di appartenenza, si può rilevare una prevalenza femminile rispetto a titoli di studio più elevati.
- ▶ Gli utenti in carico ai diversi DSM di Bologna città e provincia sono prevalentemente occupati. In particolare la percentuale di utenza occupata si attesta attorno al 60% in tutti gli anni di riferimento<sup>50</sup>. Dalla suddivisione dell'utenza occupata per genere di appartenenza emerge che la percentuale di donne occupate sul totale degli occupati è pari al 60%.

Definito il target di riferimento, si è poi passati ad analizzare le **iniziative di formazione finalizzate**

<sup>49</sup> Questo dato risente dell'avvio e andata a regime della somministrazione di metadone tramite unità mobile. Tale attività è stata sperimentale e solo con utenti già in carico per l'anno 1998; con utenza mista (nuova ed in carico) nel 1999 e, a partire dall'anno 2000, con presa in carico diretta. Per cui, l'incidenza maggiore si è avuta sull'anno 2000. Questo spiega la maggiore numerosità degli utenti in carico, rispetto agli altri quartieri della città di Bologna.

<sup>50</sup> Può apparire singolare o non facilmente comprensibile come in una popolazione di utenti dei DSM provinciali in cui la percentuale di persone occupate è oltre il 60%, si ponga l'enfasi dell'inserimento lavorativo come uno degli strumenti obbligati da utilizzare nella cura e riabilitazione degli utenti. Ma questo trova ragione nel fatto che, dell'intera popolazione di utenti dei DSM, circa il 30% sono pazienti, cosiddetti "alti utilizzatori" dei servizi pubblici. Cioè, per questo 30% di utenti viene utilizzato il 70-80 % delle risorse. Questi utenti sono per la maggior parte a bassa scolarità e a bassissima percentuale di occupazione. Il restante 70% di utenti, invece, sono bassi utilizzatori dei servizi pubblici, per i quali vengono usate il 10-20% delle risorse (intendendo per risorse sia le ore di attività degli operatori che le risorse economiche).

all'inserimento lavorativo di queste tipologie di utenza e realizzate nella Regione Emilia-Romagna, con l'obiettivo di individuare i principali elementi caratterizzanti tali attività. Per l'utenza di riferimento sono sinteticamente individuate:

- ➔ la tipologia formativa prevalente: formazione iniziale per soggetti con deficit di opportunità (2.05);
- ➔ le certificazioni acquisite dai partecipanti ai corsi: attestati di frequenza;
- ➔ i partecipanti per comparto di attività economica prevalente del corso approvato: servizi alla persona;
- ➔ il costo medio per partecipante: £ 11.036.000;
- ➔ una media di partecipanti a corso: 20 allievi;
- ➔ l'andamento dell'offerta da parte dei centri: discontinua negli anni. A fronte di un andamento convesso, l'offerta è "a singhiozzo": la risposta al bisogno, la disponibilità di corsi, la possibilità di accedervi e parteciparvi non risultano essere lineari né omogenee rispetto alle annualità analizzate;
- ➔ l'ambito professionalizzante prevalente: settore "verde" e settore " falegnameria";
- ➔ il requisito minimo di accesso richiesto nella maggioranza delle attività formative: Licenza di Scuola Media Inferiore;
- ➔ i corsi che prevedono quali destinatari soggetti tossicodipendenti: 31% del totale dei progetti, con prevalenza nel 2000;
- ➔ I corsi che prevedono quali destinatari soggetti con disagio psichiatrico: 8% del totale dei progetti, con prevalenza nel 2000;
- ➔ la percentuale di abbandono (ritirati): 13%. Inoltre il 51% dei corsi analizzati ha almeno un abbandono, e la media del numero di abbandoni per corso è di 2,4 unità;
- ➔ la composizione maschi/femmine sul totale dei partecipanti effettivi: M effettivi 65%, F effettive 35%;
- ➔ i corsi che prevedono una partecipazione solo maschile: 21% sul totale dei corsi finanziati;
- ➔ i corsi che prevedono una utenza esclusivamente femminile: 7% sul totale dei corsi finanziati;
- ➔ i modelli di valutazione adottati all'interno dei progetti sono aggregabili in 6 tipologie:
  - I. modelli di valutazione semplice (basati sulla verifica finale);
  - II. modelli di valutazione complessi (come il modello di valutazione differenziale);
  - III. modelli di valutazione eterodiretta;
  - IV. modelli di autovalutazione (come momento formativo presso i singoli soggetti);
  - V. modelli rigidamente strutturati e predefiniti (che si rifanno alle procedure ISO 9001);
  - VI. modelli di valutazione "ad hoc", costruiti sulle singole peculiarità degli utenti e finalizzati a monitorare costantemente il processo. Vengono definiti a partire da una concezione di valutazione basata sul consenso e l'osservazione.
- ➔ il modello di valutazione prevalente richiama l'impostazione e la metodologia ISFOL, a volte desumendo totalmente l'impianto concettuale (basato sulle UFC), a volte predisponendo un

meccanismo di valutazione basato sulla verifica dell'apprendimento al termine di ogni modulo formativo.

Il passaggio successivo è stato quello di strutturare e realizzare le **interviste ai coordinatori dei CFP** riguardo ai corsi finanziati, prima, e **agli operatori dei servizi pubblici (DSM e SERT) e ai referenti aziendali**, dopo.

Dall'analisi delle interviste rivolte ai coordinatori ed ai responsabili d'area dei percorsi formativi oggetto di studio emerge la presenza di una significativa condivisione dell'orizzonte culturale all'interno del quale si inserisce l'obiettivo di fondo, comune alle esperienze considerate, che consiste nel "promuovere la capacità sociale delle persone", partendo da una prospettiva di superamento del modello culturale di matrice assistenzialistica. In questa ottica di promozione sociale, il tema del lavoro occupa un posto di grande rilievo nell'attività formativa poiché esso rappresenta lo "strumento" per il reinserimento delle fasce deboli, la ripresa delle persone svantaggiate, la promozione delle loro risorse. C'è, dunque, un filo rosso che unisce lavoro e lotta all'esclusione e corrisponde alla promozione della capacità sociale delle persone svantaggiate.

E' in questa prospettiva che bisogna inquadrare le quattordici attività formative oggetto della ricerca. Da questo punto di vista, "formare" l'individuo significa "guidarlo" al lavoro, il che non vuol dire principalmente "trovargli" un posto di lavoro, ma essenzialmente *promuovere la capacità di utilizzare le risorse che gli vengono messe a disposizione all'interno del contesto sociale in cui è inserito*.

Se il "promuovere la capacità sociale delle persone" rappresenta, in sintesi, il fine comune a tutte le attività formative considerate, differenti sono, tuttavia, le modalità e le strategie con cui esso viene interpretato e perseguito.

A questo proposito, abbiamo individuato due "modelli" che, più che essere alternativi, costituiscono le polarità opposte entro cui ciascun sistema formativo tende a produrre le proprie modalità di senso, privilegiando l'una o l'altra.

Si è dunque distinto un "*primo modello*" che raggruppa le esperienze formative con la peculiare caratteristica di insistere soprattutto sulla *relazione* dell'individuo con se stesso e con l'ambiente esterno, in base al principio che, ciò che si riesce ad ottenere dalla persona, non dipende tanto da "cosa" le si fa fare, ma "come" gliela si fa fare, sposando una logica di intervento quanto più personalizzato.

Vi è inoltre un "*secondo modello*" in cui si tende a lavorare soprattutto sulla *prestazione (o mansione)* in base alla convinzione che queste persone abbiano bisogno soprattutto di momenti operativi, di imparare "cose concrete". I due piani - quello della "relazione" e quello della "prestazione" -, in maggiore o minore misura, sono compresenti in entrambi i modelli e, anzi, l'uno appare funzionale all'altro, se da un lato, lavorare sulla prestazione (e cioè sulla dimensione del "imparare a fare") è considerato fondamentale per la relazione (e cioè per la dimensione dell' "imparare a essere"), secondo una concezione quasi terapeutica del lavoro, dall'altro, perché un'utenza svantaggiata apprenda una qualsiasi mansione, è essenziale agire su una relazione che tenga conto delle caratteristiche della persona, dei suoi ritmi, difficoltà, bisogni, ecc.

Questi principi ed intenti si realizzano, sul piano operativo, nell'impostare un percorso formativo

complesso ed articolato, all'interno del quale "trovare lavoro" è quindi sì un obiettivo significativo, ma non l'unico e, verosimilmente, il più immediato. A questo proposito, un presupposto fondamentale ai fini della costruzione di un progetto globale "sulla persona", è quello di garantirgli una continuità, in termini di condivisione di finalità e di strategie, ma anche di risorse economiche concrete (soddisfazione dei bisogni primari: abitare, mangiare, ecc.) per favorire il raggiungimento di tale finalità. E' a questo bisogno di continuità che, plausibilmente, si riconduce una delle difficoltà maggiormente evidenziate da parte degli intervistati, quando lamentano scarsa comunicazione con gli altri partner coinvolti nei progetti formativi (SERT, Comunità, Azienda disponibile per lo stage)<sup>51</sup> ed esprimono l'auspicio che si possa instaurare nel futuro una maggiore collaborazione.

Un punto sollevato a più riprese sia nelle pagine precedenti sia da parte degli operatori intervistati riguarda la necessità di un maggiore collegamento tra servizi e enti di formazione; l'efficacia del percorso è condizionata dalle **sinergie** tra i vari attori del progetto (Servizi, ente di formazione, famiglie e aziende), dalla possibilità di una **con-partecipazione** nella fase progettuale, di selezione mirata e concordata all'ingresso dei percorsi e di monitoraggio costante durante la fase del tirocinio. Se per i soggetti tossicodipendenti possono incidere anche le ansie create dal vuoto o dal rapporto con la sostanza, le problematiche, sia dei soggetti tossicodipendenti sia dei soggetti con problemi psichici, riguardano la **discontinuità nella tenuta relazionale**. Le aziende evidenziano l'importanza del ruolo del tutor del corso o del formatore del CFP che segue gli utenti durante il tirocinio. L'azienda si sente rassicurata dalla presenza e dalle verifiche periodiche con "il" "o" i formatori. Tuttavia, le aziende chiedono maggiori informazioni rispetto al corso e alle problematiche delle persone inserite. Abbiamo anche visto che ci sono difficoltà ad impostare una rete integrata di supporto al soggetto in difficoltà; come hanno scritto R. Speck e C. Attneave si può parlare di "**terapia di rete**" nella misura in cui l'inserimento lavorativo deve essere parte integrante del progetto riabilitativo complessivo. L'approccio integrato di rete (l'integrazione non è solo un obiettivo socio-lavorativo ma anche una modalità di lavoro sociale) permette di costruire uno "**sfondo integratore**" che favorisce la costruzione di "**metacontesti**", cioè di contesti che permettono di considerare come connessi elementi che altrimenti rimarrebbero isolati (vita affettiva, vita sociale, vita lavorativa, percorso terapeutico). Attraverso una progettualità di rete si possono elaborare delle "strutture di connessioni" di contesti diversi; lo "sfondo" favorisce in questo modo l'integrazione fra momento affettivo e cognitivo, crea le "mediazioni necessarie" per facilitare l'inserimento e il processo di formazione in ambito lavorativo. Come scrive Donald Winnicott<sup>52</sup> occorre creare una "holding", un "contesto contenitore" che offra risorse ambientali e opportunità indispensabili allo sviluppo socio-emotivo dell'utente; in questo senso si può dire che lo spazio formativo e il contesto lavorativo rappresentano un "contenitore affettivo" che facilita apprendimenti e acquisizioni di competenze socio-professionali. Il "**contenitore affettivo**" di Winnicott, considerato come "sfondo", può essere letto come un "**campo psicologico motivante**" (Kurt Lewin) che fa vivere all'utente come uniti, e non frammentari, i

---

<sup>51</sup> Il tema dell'abbinamento assume una particolare valenza soprattutto per le esperienze del "secondo modello" nelle quali lo stage, e il lavoro, più che dal punto di vista della mansione è affrontato dal punto di vista della tenuta psicologica, del buon inserimento relazionale, del rapporto tra le regole dell'ambiente e le caratteristiche della persona.

<sup>52</sup> D. Winnicott: "oggetti transizionali e fenomeni transizionali" - FI, 1975

vari momenti della programmazione riabilitativa e dell'esperienza formativa. Possiamo, allora, prendere in considerazione l'idea di un **“contesto relazionale motivante”** che si costituisce all'interno di un corso e che comprende:

- ➔ rapporto con i servizi,
- ➔ rapporto con le aziende,
- ➔ rapporto con le famiglie degli utenti.

All'interno di questo contesto opera appunto quello che Winnicott chiama un **“contenimento”** produttivo di uno sviluppo emotivo integrato dell'utente. Diversi operatori vedono, quindi, questa esperienza come una sperimentazione positiva al di là dello sbocco occupazionale. Spesso viene affermato che le competenze acquisite durante il percorso durano nel tempo e possono essere mobilitate in una fase successiva del percorso dell'utente. Le aziende, ma anche gli operatori, chiedono un **“accompagnamento”** dell'utente inteso come mediazione, cioè come supporto mirato al raggiungimento di diversi gradi di autonomia. Come dichiara un operatore: “Per migliorare questo aspetto (lo stage) credo che bisognerebbe trovare strategie di connessione Stage-CFP-Servizi, diverse da quelle attuali, dove l'operatore di riferimento sia più coinvolto e più visibile allo stesso tempo. Però, questo era un punto su cui abbiamo discusso con l'ente di formazione, perché è emerso che i formatori, quando presentavano gli stagisti alle aziende, non raccontavano la loro storia. Questa è una cosa che ho contestato perché per noi è fortemente ambivalente, nel senso che noi operatori Sert, che abbiamo costantemente a che fare con la negazione della realtà di tossicodipendenza da parte dei nostri utenti, sancirla in questo modo, nel rapporto con il mondo esterno, è per un verso positivo, ma per un altro verso conferma le loro negazioni”. Quindi, una maggiore integrazione vuol dire **integrare maggiormente i punti di vista, i linguaggi e le culture professionali** (quelle dei servizi, degli enti di formazione e delle aziende). Un altro punto critico viene indicato nel fatto che la non continuità del rapporto, dovuta ad una non assunzione, può provocare **“una regressione nell'ambito terapeutico”** al punto di rischiare di vanificare gli stimoli positivi ricevuti durante il percorso formativo.<sup>53</sup> La formazione e l'esperienza di stage, in particolare, rappresentano una **situazione “ponte”, una “connessione” fatta di diverse “mediazioni” (supporto, accompagnamento, affiancamento, abbinamenti tra profilo dell'utente e richieste/caratteristiche delle aziende, attraverso Bilanci di competenze e percorsi di orientamento),** che apre l'esterno all'utente.

Come scrive Fabio Folgheraiter nel suo libro *“Operatori sociali e lavoro di rete”*: “Quando all'esterno ci si preoccupa solo per le loro carenze o le loro anomalie, le persone possono sentire questa preoccupazione come un'altra carenza o un'altra anomalia del loro essere. L'invio meccanico verso di loro di risorse (non solo denaro o diritti, ma anche terapie o interventi professionali, non importa se attivamente richiesti) può creare un possibile affastellamento di elementi estranei al loro interno, col rischio di soffocare ciò che già c'è. Anche negli autobus, prima si lascia uscire, poi si entra”. Una deduzione che da tutto ciò si può ricavare è che occorre entrare dentro a ciò che gli operatori chiamano, più o meno comunemente, le loro **“utenze”** e la rispettiva cerchia di reti per avviare con loro, molto semplicemente, opportunità e dinamismi di relazione. Andando ora un po' più addentro ad un tentativo di definizione, promuovere lavoro di rete significa, come si vedrà più oltre, supportare relazioni esistenti o sviluppare nuove strutture di relazioni mutuali (reti) che rimangono stabili e fluide allo stesso tempo, ovvero che rimangono formali

<sup>53</sup> Naturalmente la dimensione del rischio è strettamente correlata con il lavoro sulle aspettative dell'utente inserito in un percorso formativo e di come queste aspettative siano state elaborate all'interno del rapporto terapeutico con i propri operatori di riferimento.

ed informali contemporaneamente. Si sente, da parte di molti operatori, il bisogno di costruire delle “connessioni” più “organiche” al **progetto di riabilitazione complessiva**, poiché la tenuta sul lavoro dipende dalle caratteristiche dell’utente e dal tipo di “**mediazioni**”, intese come strumenti di supporto-accompagnamento e orientamento del soggetto tossicodipendente o con problemi psichici. Quindi, è necessario un maggiore coinvolgimento nella progettazione e nel monitoraggio. Gli operatori sostengono, infine, che occorre pensare anche a progetti formativi e d’inserimento che siano più connessi con il programma riabilitativo e terapeutico complessivo. Le possibilità di riuscita di un percorso sia come sbocco occupazionale sia come acquisizione duratura di competenze e abilità basilari, per affrontare la vita sociale e lavorativa, sono legate al funzionamento del rapporto tra CFP, Servizi e soggetto svantaggiato, ma anche alla funzione di “**mediazione circolare**” dell’ente di formazione tra utente, azienda e servizi.

### 7.3 Ipotesi per il futuro e “la ricerca di buone prassi”

La formazione professionale andrebbe considerata più per la sua funzione di “mediazione educativa”, (a partire da una valutazione di “intelligenza dei processi”), piuttosto che essere oggetto di analisi di gestione od essere analizzata partendo dalla semplice dimensione organizzativa dei processi sviluppati.

Esiste, infatti, il rischio che la formazione pecchi in qualche modo di autarchia e di autoreferenzialità, nel momento in cui essa diventa luogo esclusivo delle strategie e dei processi di lotta all’esclusione sociale, nonché luogo esclusivo per il superamento delle condizioni di svantaggio sociale.

La formazione dovrebbe sempre più essere occasione/strumento, sia in sede “preventiva” sia “curativa”, per affrontare non solo gli argomenti tecnico/pratici (competenze professionalizzanti), ma anche quelli legati alle competenze trasversali e personali, senza relegare ad un ruolo ancillare l’azione di connessione con gli altri partner del progetto (servizi inviati, imprese, scuole ecc.). In altri termini, si tratta di rappresentare l’occasione formativa come luogo “straordinario” nel quale far convergere in fortissima integrazione gli sforzi di tutti gli addetti ai lavori, al fine di (col)-legare il più possibile le molteplici “realità” che l’utente vive.

Tale occasione, non più centrata sul corso, ma sulla persona in tutta la sua complessità, presuppone la necessità di procedere attraverso modalità di integrazione degli interventi (progettazione integrata) e attraverso strumenti creati e combinati secondo la logica della personalizzazione.

La **progettazione integrata**<sup>54</sup> è, infatti, data dall’insieme di azioni, iniziative e approcci metodologici, finalizzati alla realizzazione di progetti formativi eseguiti d’intesa con enti ed istituzioni esterni al soggetto proponente (servizi sociali, formazione professionale, servizi per l’impiego, imprese, etc.). In pratica, essa consiste nella capacità del soggetto proponente di collegare in maniera sinergica le diverse potenzialità progettuali, presenti nel proprio territorio/contesto di riferimento. Come tale, la progettazione integrata è una variante più arricchita e complessa della progettazione convenzionale, in quanto, oltre a tenere in considerazione la mission/filosofia a cui rispondere ed a fare chiarezza sugli obiettivi specifici da raggiungere, in termini di conoscenze e competenze, è in grado di prevedere una fase preliminare di analisi dei bisogni, (sia del territorio/contesto, che del soggetto/utente), di stabilire risorse economiche idonee, di considerare la fattibilità dell’iniziativa (incluse le ricadute sul piano occupazionale e terapeutico) ed, infine, di assicurare un sistema di monitoraggio e di valutazione. La progettazione integrata, quindi, possiede un suo valore aggiunto riassumibile nelle seguenti peculiarità:

- ⇒ definisce le modalità operative che consentono di gestire l’insieme dei fattori che determinano la qualità della formazione;
- ⇒ mira ad una gestione unitaria, secondo un approccio globale della complessità delle interrelazioni presenti nei diversi contesti di vita e di formazione;
- ⇒ è uno dei fondamenti del lavoro cooperativo ed interistituzionale, il quale, a sua volta, è fondato sulla controllabilità dei programmi e delle risorse, nonché sul lavoro per obiettivi;
- ⇒ è uno strumento ad elevato potenziale trasformativo, perché presuppone l’azione sinergica di tutte le istituzioni e di tutti i soggetti chiamati in causa;
- ⇒ favorisce la creazione di modelli educativi e formativi aperti e flessibili;

<sup>54</sup> Per ulteriori approfondimenti si faccia riferimento a: ISFOL, 2000, “Progettazione Integrata”, Roma.

- ⇒ accresce la possibilità di partecipazione alle decisioni e all'assunzione di responsabilità dei diversi soggetti interessati alla formazione;
- ⇒ consente economie di scala nella gestione di risorse umane e materiali attraverso la distribuzione dei ruoli e dei compiti, nonché l'eliminazione delle duplicazioni.

La progettazione integrata, agendo su istituzioni, agenzie e servizi diversi, si propone di creare modelli educativi aperti e flessibili, orientati al *lifelong learning* e capaci di abbattere le principali cause della discontinuità formativa.

Tale approccio alla progettazione ha, come suo fondamento, il paradigma concettuale e operativo delle "buone pratiche formative", ovvero un insieme complesso di azioni intenzionali basate sulla cooperazione e la reciprocità, che si realizza all'interno di un contesto organizzato per riuscire a favorire la crescita professionale di un certo numero di soggetti.

Le "buone pratiche" formative sono allora quell'insieme di azioni o elementi capaci, grazie alla loro sinergia, di contribuire in modo significativo ad innalzare il livello qualitativo dell'intervento formativo e sono la risultante dell'interazione efficace di tre "elementi costitutivi" su cui ruota l'azione formativa:

### **A) Strategie progettuali**

Con il termine strategie progettuali si intende, in letteratura, un insieme ordinato e logicamente fondato di procedure basato su principi di riferimento teorico, con accentuato carattere operativo, ed azioni, sia interne all'organizzazione che opera sia esterne ad essa, in grado di operare per un'efficace realizzazione delle attività formative.

Gli elementi che devono costituire le strategie progettuali sono:

- ➔ **l'occupabilità**, termine con il quale si intende una modalità dello sviluppo della capacità contrattuale della persona, sia che si trovi a dover entrare nel mercato del lavoro per la prima volta, sia che abbia già un ruolo ed una mansione definiti all'interno di una organizzazione. L'occupabilità si riferisce alla rilevanza dei risultati ottenuti dall'attività formativa nel favorire il processo d'inserimento professionale-lavorativo degli utenti. In questo caso, la formazione può essere ritenuta una condizione necessaria per accrescere l'occupabilità dei destinatari, anche se non esclusiva e non necessariamente consequenziale ad una piena o effettiva occupazione. Le variabili che incidono su questa capacità contrattuale sono, innanzitutto, la competenza professionale acquisita e la sua "riconoscibilità sociale" (ad esempio il sistema delle certificazioni delle competenze acquisite), ma anche le effettive opportunità d'impiego e le misure di sostegno capaci di facilitare o accrescere la domanda di lavoro e l'accesso ai benefici per l'avvio di attività imprenditoriali autonome.
- ➔ **la professionalizzazione** intesa quale istanza finalizzata all'acquisizione di competenze di base, tecnico-professionali, specialistiche e trasversali, che rappresentano il patrimonio complessivo di risorse strategiche di cui può disporre un individuo nel momento in cui si trova impegnato nello svolgimento di una prestazione lavorativa o nello sviluppo di un percorso di formazione.
- ➔ **la creazione di reti**, ovvero la "costruzione" di sistemi d'interazione e di partenariati. Il termine di "partenariato" rimanda alla "relazione", alla genesi di rapporti collaborativi e di interazione, i quali, per poter dare un efficace risultato, vanno considerati come nodi di una rete. Un partenariato può essere considerato allora come una rete la cui specificità risiede nelle connessioni tra i nodi, piuttosto che nei nodi stessi.



## **B) Qualità delle azioni**

Un progetto di formazione, per poter essere portatore di qualità, deve essere elaborato sulla base di alcuni criteri, che possiamo sintetizzare nella **capacità del progetto di: porre l'utente al centro del sistema**; caratterizzare in termini di "competenze" la qualità del servizio erogato; riconoscere che l'acquisizione delle competenze è il risultato di una co-produzione che mette in relazione problematica - contesti - attori (essere in grado di ragionare in termini di "sistema di attori"); gestire e presidiare l'intero processo di formazione attraverso un costante monitoraggio; produrre risultati ed utilizzare procedure.

**C) Riproducibilità** che fa riferimento alla potenziale capacità del progetto di essere riprodotto in contesti analoghi o uguali a quelli che lo hanno originato. Accanto alla riproducibilità l'elemento costitutivo per le buone pratiche formative è la **Trasferibilità** che indica la capacità del progetto di essere adottato come "modello" per problemi di ordine diverso da quelli per cui è stato pensato. La trasferibilità non deve essere intesa in modo assoluto dal momento che ciò che viene ritenuto trasferibile non è la pratica, ma il modello di pratica. La trasferibilità di un'esperienza formativa è, di conseguenza, possibile solo a condizione che le fasi che la caratterizzano siano state pienamente esplicitate e siano chiaramente rilevabili ed analizzabili.

E' quindi possibile enucleare alcune indicazioni che potenzialmente possono essere assunte da responsabili di sistemi formativi per ipotizzare un investimento in interventi rivolti a soggetti svantaggiati, quali i tossicodipendenti e le persone in stato di disagio psichico. Evidenziando il fatto che tale sforzo non ha alcuna pretesa di esautività, occorrerà allora considerare iniziative formative che:

- ▶ prevedano la *personalizzazione dei percorsi*;
- ▶ derivino direttamente dall'azione di *reti territoriali* di collegamento e raccordo tra istituzioni, strutture formative, associazioni, organizzazioni delle parti sociali, del privato sociale e/o delle imprese tradizionali;
- ▶ sperimentino metodologie formative integrative rispetto alle modalità "tradizionali" di apprendimento, attraverso la valorizzazione delle specificità della formazione professionale stessa, la quale si caratterizza per l'approccio "dell'imparare facendo" e per il rilievo dato alla modalità *dell'apprendere in situazione*;
- ▶ contemplino l'integrazione di azioni afferenti alla dimensione sociale, formativa e occupazionale (e, quindi, *integrino azioni di orientamento e formazione a misure di accompagnamento*);
- ▶ contemplino la presenza di moduli o momenti di *consulenza individuale*;
- ▶ pongano come caratteristica irrinunciabile la presenza di contenuti formativi legati all'acquisizione di *competenze trasversali*;
- ▶ pongano come irrinunciabile la presenza di *tutor d'aula* e di *tutor di tirocinio*;
- ▶ prevedano la possibilità di *assistenza/supervisione al singolo soggetto* per un periodo successivo l'esperienza di formazione;
- ▶ prevedano l'adozione di un *sistema di monitoraggio* e di *valutazione* di efficacia rispetto agli obiettivi iniziali del percorso formativo.

Concludendo, allora, questo rapporto di ricerca, ci sembra di poter affermare che, se delle buone prassi dobbiamo indicare, queste vanno costruite *in primis* dalle risposte che sapremo dare ad alcune domande:

- ▶ C'è lo spazio mentale per pensare ad un nuovo modo di intendere la formazione professionale?
- ▶ A chi deve essere utile la formazione professionale?
- ▶ A chi interessa costruire un Sistema Integrato di Formazione per l'occupabilità e l'occupazione di soggetti svantaggiati?
- ▶ Chi deve essere il "soggetto integratore" che governa il processo?

La risposta a queste domande è soltanto l'inizio del cammino, ma ci siamo convinti, anche grazie a questa ricerca, che non solo sia necessario ed utile, ma che, se lo si vuole, può essere un cammino ad "alto valore aggiunto".

Prima tra tutti, per l'utente svantaggiato.

# **ALLEGATO A**

## **Le Schede di Progetto Regionali**

**ALLEGATO A1:**  
Iniziativa comunitaria Occupazione  
- Horizon e Integra-  
Schede di Approfondimento

Schede di Approfondimento dell'Iniziativa comunitaria Occupazione:



## RAINBOW: per l'integrazione visibile

<b>Promotore</b>	RER, Ass.to Lavoro, formazione, università, immigrazione
<b>Attuatore</b>	idem
<b>Budget complessivo</b>	L. 980.000.000
<b>Partner locali</b>	
<b>Partner comunitari</b>	Francia, Spagna
<b>Durata</b>	30 mesi

### Obiettivi

Monitoraggio locale per l'ottimizzazione degli interventi e diffusione azioni positive per stimolare la sensibilità dei cittadini, degli operatori e delle parti sociali.  
Intensificare le sinergie per la soluzione dei problemi dell'occupazione dei disabili

### Attività

Elaborazione della strumentazione necessaria per la diagnosi e il funzionamento dei progetti Horizon e delle azioni più significative per disabili finanziate con FSE ob.3 asse 3, verifica , seminari e trasmissioni radiofoniche e televisive

### Prodotti

- Questionari ed interviste semistrutturate
- Modelli per la stesura dei rapporti intermedi e finali
- Griglia di indicatori quantitativi e qualitativi
- Sistema di controllo dell'attività; newsletter, circolari, internet e posta elettronica
- Atti, depliant, documentazione cartacea e multimediale delle 5 iniziative seminariali
- Dieci trasmissioni radiofoniche dedicate a progetti per disabili
- Cinque trasmissioni televisive che trattano temi trasversali ai progetti (inserimento lavorativo, occupazione, produttività)
- Un cortometraggio per coinvolgere un pubblico più vasto
- Un sito internet

# CRISALIDE: processi di integrazione sociale di pazienti psichiatrici

---

<b>Promotore</b>	RER, Ass.to Politiche sociali e sanità
<b>Attuatore</b>	Istituzione G. Minguzzi
<b>Budget complessivo</b>	L. 813.925.711
<b>Partner locali</b>	Lega Coop Bo, Coordinamento Regionale Associazione Familiari, Dip. della Comunicazione e di Sc. dell'Educazione dell'Università di Bologna, Comune di Bologna, Manutencoop soc.coop.a.r.l.
<b>Partner comunitari</b>	Finlandia, Regno Unito, Spagna, Germania,
<b>Durata</b>	30 mesi

---

## Obiettivi

Accrescere la capacità, da parte degli agenti di cambiamento, di intervenire a favore dei pazienti psichiatrici, favorendo al contempo la convivenza con i pazienti stessi

## Attività

Attivazione di corsi di formazione preceduti da indagini mirate per individuare il fabbisogno e calibrare l'intervento sulle necessità dei partecipanti.  
Azione per la gestione del cambiamento  
Azione di ricerca e formazione per creare una cultura solidale  
Iniziative di divulgazione sui temi della salute mentale come conclusione dei percorsi formativi

## Prodotti

- Due corsi di formazione
- Opuscoli informativi
- Video per la didattica
- Banca dati per la messa in rete di informazioni sui soggetti, sugli strumenti e le strategie per le politiche di integrazione sociale di pazienti psichiatrici

# LIBABUE: sviluppo servizi per l'orientamento e l'inserimento lavorativo di soggetti con disagio psichiatrico

<b>Promotore</b>	ENAIP Emilia Romagna
<b>Attuatore</b>	idem
<b>Budget complessivo</b>	L. 436.015.732
<b>Partner locali</b>	Servizi Salute Mentale territoriali, Coop.ve Sociali, Associazioni, ASL, Enti di Formazione, Confartigianato, Camere di Commercio, Consorzio Sociale Romagnolo, Teatro nucleo Ferrara
<b>Partner comunitari</b>	Francia, Spagna
<b>Durata</b>	24 mesi

## Obiettivi

Inserire nel mondo occupazionale soggetti che presentano problematiche di tipo psichiatrico, attraverso la formazione del personale di strutture pubbliche e private, l'orientamento e l'accompagnamento al lavoro di soggetti del gruppo target.  
Sviluppare laboratori occupazionali e/o consolidare le imprese sociali

## Attività

Progettazione di interventi formativi, CD ROM su metodologie di interventi nella riabilitazione e nell'accompagnamento al lavoro di soggetti con disagio psichiatrico.  
Azione di tutoraggio, di ascolto, informazione, accompagnamento e progettazione di sportelli osservatorio che si interfacciano con le istituzioni che si fanno carico del problema.  
Creazione di atelier, sviluppo progetti, laboratorio, come ambienti educativi.  
Monitoraggio e autovalutazione delle azioni

## Prodotti

Report sull'impianto metodologico del progetto  
Report sul modello/struttura di orientamento  
Report di monitoraggio delle azioni progettuali  
CD Rom sui temi delle metodologie di intervento nella terapia e dell'accompagnamento al lavoro di soggetti con sofferenza psichiatrica  
Report sull'impianto di verifica e valutazione delle differenti fasi

Schede di Approfondimento dell'Iniziativa comunitaria Occupazione:



**REINTEGRA**

---

<b>Promotore</b>	Comune di Bologna, Ass.to Politiche Sociali, Sanità e Sicurezza
<b>Attuatore</b>	idem
<b>Budget complessivo</b>	L. 348.000.000
<b>Partner locali</b>	Ass. Ritorno al Futuro, Ass.ne Voci, Ass.ne Amici di Piazza Grande, ASL BO- Servizio Tossicodipendenze, CNA Bo, ECIPAR, CGIL- Centro iniziativa Lotta all'Esclusione
<b>Partner comunitari</b>	Germania, Irlanda, Spagna
<b>Durata</b>	19 mesi

---

**Obiettivi**

Favorire l'inserimento lavorativo di persone ex tossicodipendenti attraverso la realizzazione di un percorso formativo e la costituzione di una o più imprese cooperative nel settore della costruzione, riparazione di biciclette da turismo, sportive e ausili per disabili.

**Attività**

Attività di formazione rivolte a 15 persone ex tossicodipendenti finalizzate alla acquisizione di competenze tecnico-professionali ed alla gestione d'impresa.  
 Attività di supporto alla creazione e sviluppo d'impresa, con verifica e valutazione dell'idea imprenditoriale, consulenza alla predisposizione del business plan, assistenza individuale e di gruppo allo start up

**Prodotti**

Rapporto di Qualità: valutazione degli interventi di formazione, avviamento al lavoro e supporto alla persona  
 Rapporto transnazionale  
 Campionario dimostrativo delle abilità produttive dei corsisti



# ENTER

<b>Promotore</b>	AECA
<b>Attuatore</b>	ATI mandataria AECA
<b>Budget complessivo</b>	L. 900.000.000
<b>Partner locali</b>	Comune di Bologna - Settore Socio-Sanitario, CGIL Bo, CISL Bo, Caritas Diocesana di Bologna, Ass. Vo.C.I
<b>Partner comunitari</b>	Germania, Austria, Regno Unito
<b>Durata</b>	27 mesi

## Obiettivi

Promuovere l'integrazione sociale di persone in stato di grave svantaggio mediante la valorizzazione delle loro risorse personali ed il potenziamento di competenze relazionali e professionali.  
Sostenere e realizzare percorsi individuali di inserimento.

## Attività

Analisi delle principali esperienze di intervento sui fenomeni dell'esclusione nell'area urbana di Bologna. Elaborazione e sperimentazione di un modello di orientamento (con l'utilizzo del bilancio di competenze), formazione e inserimento lavorativo del gruppo target.  
Attività di formazione in alternanza mediante stage osservativi, laboratori di sperimentazione, rientri di verifica, finalizzate all'acquisizione delle competenze necessarie all'inserimento occupazionale, principalmente nei settori dei servizi ambientali e del riciclaggio, dei servizi zonali di assistenza e di altri servizi di tipo artigianale.  
Percorsi individualizzati di reinserimento occupazionale supportati da tutor e dalla rete dei partner locali.

## Prodotti

- Rapporto finale di ricerca sulle esperienze di lotta all'esclusione sociale nel Comune di Bologna e modello di formazione, orientamento, inserimento lavorativo di persone svantaggiate.
- Spazio web per la diffusione dei risultati progettuali
- Rassegna stampa sul tema dell'esclusione e degli interventi a favore delle fasce deboli
- Report finale sui risultati del progetto

# ACTIO

**Promotore** CEIS - Centro di Solidarietà di Modena

**Attuatore** idem

**Budget complessivo** L. 750.000.000

**Partner locali** Camera di Commercio Mo, Ass. Industriali Mo, Università di Bologna, Centro Unitario Patronati Sindacali, Comune di Modena, Ceramiche Atlas Concorde, Coop.Soc. XXII Aprile, Panini Spa, Globo Trans, Ipermercato Pianeta, Ass. Volontari del Centro Solidarietà di Modena, Organizzazione di ricerche e servizi SCIENTER, CATAM PC, Supermercati SMA, Direzione Provinciale del Lavoro Piacenza, Coop.soc. Il Germoglio, CISL Piacenza, CO.TE.PI Piacenza, Manu Blu Piacenza, Geo Cart

**Partner comunitari** Germania, Irlanda, Spagna, Regno Unito, Grecia

**Durata** 24 mesi

## Obiettivi

Costruire un coordinamento stabile e integrare le azioni volte al reinserimento lavorativo di tossicodipendenti e persone affette da HIV, attraverso la costituzione di un'agenzia permanente che operi sui territori di Modena e Piacenza.

## Attività

L'agenzia ha lo scopo di progettare, coordinare, gestire tutte le attività che riguardano il reinserimento sociale e lavorativo degli utenti e formare gli operatori e i volontari impegnati con il gruppo target.

L'agenzia fornisce strutture e strumenti per un bilancio umano e professionale individuale, identificando le conoscenze e le competenze acquisite attraverso azioni educative, di formazione, esperienze professionali (portfolio); fornisce competenze di base nei settori informatico, linguistico, professionale; svolge azione di orientamento; fornisce sostegno abitativo, legale, sanitario, assistenziale, informativo

## Prodotti

Banca dati sulle competenze professionali e conoscenze degli utenti  
 Materiale didattico per la formazione a distanza degli utenti  
 Materiale didattico e di autoapprendimento per operatori e volontari  
 Rapporto finale di ricerca

# ISOLA

<b>Promotore</b>	RER, Ass.to Lavoro, formazione, università, immigrazione
<b>Attuatore</b>	idem
<b>Budget complessivo</b>	L. 3.060.600.000
<b>Partner locali</b>	Direzione Regionale del Lavoro dell'Emilia Romagna, Agenzia per l'impiego dell'Emilia Romagna, SinForm, CGIL-CISL-UIL, Enti Locali, Associazioni Datoriali, Ass.to Politiche Sociali RER, Ass.to Affari Istituzionali RER, CALER, Università di Bologna
<b>Partner comunitari</b>	Francia, Spagna
<b>Durata</b>	30 mesi

## Obiettivi

Favorire l'integrazione socio-occupazionale di soggetti disagiati attraverso la creazione di un sistema integrato di servizi per l'occupazione, la riprogrammazione degli interventi dei servizi sociali e la razionalizzazione degli strumenti normativi.

## Attività

Realizzazione di una ricerca sull'entità e le problematiche relative allo svantaggio sociale nella regione. Ricognizione delle politiche, degli strumenti normativi e dei programmi istituzionali nel settore. Analisi della domanda occupazionale delle fasce più deboli della popolazione, con particolare riferimento al settore del lavoro autonomo. Sulla base dei risultati della ricerca, progettazione di un modello organizzativo delle strutture di servizio per l'occupazione e la loro integrazione con i servizi esistenti sul territorio. Attività di disseminazione (seminari, pagine internet) e attivazione di collegamenti telematici (banche dati sull'offerta di formazione, sul mercato del lavoro, sul sistema integrato di servizi)

## Prodotti

Strumenti informativi multimediali sul mercato del lavoro  
 Strumento per la certificazione dei percorsi formativi degli operatori sociali  
 Sistemi di formazione a distanza per gli agenti di sviluppo territoriale  
 Vademecum per la creazione di attività autonome  
 Manuali e dispense multimediali di formazione  
 Banca dati sullo stato della domanda di servizi ambientali in ambito regionale  
 Sito Internet

# ARCO

## azioni in rete per i centri di orientamento

<b>Promotore</b>	Provincia di Reggio Emilia
<b>Attuatore</b>	Studio META & Associati
<b>Budget complessivo</b>	L. 840.000.000
<b>Partner locali sindacali</b>	Provincia di Bologna, Provincia di Modena, Provincia di Ferrara, ASTER, Associazioni di categoria e sindacali
<b>Partner comunitari</b>	Spagna, Belgio
<b>Durata</b>	30 mesi

### Obiettivi

Favorire il reinserimento lavorativo dei disoccupati di lunga durata e di ex tossicodipendenti attraverso l'erogazione, a livello regionale, di servizi integrati di accoglienza, prima informazione, orientamento e sostegno all'inserimento lavorativo.

### Attività

Realizzazione di una ricerca sulla situazione economica e lavorativa nelle quattro provincie della regione, finalizzata al reperimento delle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di orientamento da parte degli operatori dei servizi provinciali.  
 Realizzazione di strumenti informativi, cartacei ed informatizzati, che verranno utilizzati dagli operatori accanto a metodologie quali il bilancio di competenze, tutorship al reinserimento lavorativo e consulenza finalizzata alla creazione di lavoro autonomo e di impresa.  
 Sviluppo di modelli di analisi per la rilevazione e l'implementazione di competenze chiave dell'individuo.

### Prodotti

Archivio documentario specializzato sulle professioni  
 Rapporto finale di ricerca sulla realtà economica e opportunità occupazionali nelle quattro province  
 Rapporto finale di valutazione

# PLUS

---

<b>Promotore</b>	ENAIP Emilia Romagna
<b>Attuatore</b>	idem
<b>Budget complessivo</b>	L. 1.120.000.000
<b>Partner locali</b>	Comune di Piacenza, Università di Bologna - Fac. SC. dell'Educazione, Società Leone Pino, Ditta Dallaflora Egidio, Coop.va Il Fiore, Ospedale Psichiatrico Giudiziario di Reggio Emilia, Casa Circondariale di Reggio Emilia, Casa Circondariale di Piacenza, Coop.va Soc. Futura, Centri Internazionale dell'Economia Sociale, Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria, Agenzia per l'Impiego dell'Emilia Romagna, Bologna Sicura
<b>Partner comunitari</b>	Belgio, Francia
<b>Durata</b>	24 mesi

---

## Obiettivi

Favorire il reinserimento sociale e lavorativo di persone detenute ed ex detenute attraverso la creazione, nelle province di Bologna, Piacenza e Reggio Emilia, di servizi che sostengano l'inserimento lavorativo e il rafforzamento di imprese sociali operanti sia all'interno delle strutture carcerarie che all'esterno.

## Attività

Avvio di un nuovo settore di lavoro (cantieristica e ristrutturazione d'interni) all'interno della cooperativa sociale Il Fiore di Piacenza, costituzione di laboratori di falegnameria e restauro, confezione di capi sportivi e di lavoro, assemblaggio, presso la casa circondariale di Reggio Emilia, con creazione di nuovi posti di lavoro per i destinatari dell'intervento. A Bologna, creazione di una impresa di transizione operante nel settore dell'editoria, con la funzione di offrire alle persone intenzionate a reinserirsi nel mercato del lavoro la possibilità di acquisire una professionalità nel settore. Ricerca sul ruolo e sulle competenze professionali del tutor/formatore per l'inserimento lavorativo. Valutazione del progetto e dei suoi risultati.

## Prodotti

Portafoglio delle competenze  
Report finale di valutazione

# MISO

## meccanismi integrati di supporto all'occupazione per gli ex tossicodipendenti

<b>Promotore</b>	Consorzio San Patrignano Soc Coop Sociale a.r.l.
<b>Attuatore</b>	idem
<b>Budget complessivo</b>	L. 580.000.000
<b>Partner locali</b>	Agenzia Regionale per l'Impiego, Università di Bologna - Dip. di Sociologia, Ass. di categoria e di volontariato
<b>Partner comunitari</b>	Belgio, Grecia, Regno Unito, Irlanda, Spagna
<b>Durata</b>	30 mesi

### Obiettivi

Migliorare la condizione di integrazione sociale e lavorativa di persone ex tossicodipendenti che hanno terminato un percorso di riabilitazione, attraverso un servizio di assistenza nella Comunità di San Patrignano.

### Attività

Il Servizio di Assistenza fornisce supporto giuridico e amministrativo agli ospiti della comunità, in stretta collaborazione con l'Agenzia Regionale per l'Impiego. Il Servizio raccoglie e classifica in una banca dati le informazioni riguardanti la sfera professionale di ogni ospite della Comunità, provvede a seguire le posizioni individuali per tutta la durata del periodo riabilitativo (iscrizione alle liste di collocamento, alle liste di mobilità, adempimenti relativi ad eventuali assegni familiari ecc).  
Attività di formazione per operatori della Comunità finalizzata all'acquisizione di competenze per la costituzione della banca dati, per l'offerta dei servizi di orientamento formativo e lavorativo degli ospiti che hanno terminato il percorso di riabilitazione

### Prodotti

Banca dati sulle competenze professionali  
Sito internet sull'offerta di lavoro degli ospiti della Comunità

# NAVETTA

<b>Promotore</b>	Centro di Solidarietà di Reggio Emilia
<b>Attuatore</b>	idem
<b>Budget complessivo</b>	L. 635.000.000
<b>Partner locali</b>	Associazione Servire L'Uomo, Sert di Reggio Emilia
<b>Partner comunitari</b>	Francia, Regno Unito, Spagna
<b>Durata</b>	24 mesi

## Obiettivi

Favorire il reinserimento sociale e lavorativo di persone con esperienze di tossicodipendenza attraverso l'avvio di nuove attività lavorative che offrano la possibilità di acquisire competenze lavorative e stili di vita compatibili con le esigenze del mercato del lavoro.

## Attività

Formazione di tre artigiani rispetto alle metodologie e agli strumenti di relazione con persone tossicodipendenti, a loro volta formate alla gestione di tre attività: formazione nei settori della produzione e vendita di prodotti da forno, piccoli lavori di manutenzione domestici, lavanderia e stireria. Questi tre settori di formazione sono funzionali all'avvio di tre nuove attività imprenditoriali, la cui funzione è di ospitare tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo del gruppo target.

Sperimentazione del modello "laboratori a tempo": attività lavorative che offrano la possibilità di acquisire delle competenze lavorative e di riadattarsi a ritmi di vita propri del mondo del lavoro.

## Prodotti

Materiale didattico  
Modello di valutazione delle attività di inserimento lavorativo

**ALLEGATO A2:**  
**OFFERTA FORMATIVA:**  
**Schede di analisi dei progetti**

Vengono presentate 20 schede di altrettanti enti e centri che hanno impostato attività di formazione finalizzate all'inserimento lavorativo.



**1) Azienda Sperimentale "Vittorio Tadini"**

Anno:1998

 **Rif.PA: 007/Pc**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.3                      2.05

**MANUTENZIONE DEL VERDE - EDILIZIA**

**13 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: Licenza elementare  
Costo totale L. 199.350.000

L'azienda Tadini ha avviato dal 1994 una fattiva collaborazione con la Coop. "Famiglia Nuova" che coordina 17 comunità di recupero e di reinserimento di giovani soggetti tossicodipendenti presenti in Umbria, Lombardia ed Emilia-Romagna. Obiettivo del progetto è integrare i percorsi terapeutici cui sono sottoposti i tossicodipendenti ospiti della comunità con percorsi formativi finalizzati all'acquisizione di professionalità.

**VERIFICHE:**

All'inizio dell'attività di ogni percorso formativo verrà svolto un questionario di ingresso per valutare le conoscenze di base; durante lo svolgimento sono previsti una serie di test per valutare l'apprendimento e colloqui, sia di gruppo, che individuali.

Anno:1999

 **Rif.PA: 0038/Pc**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.3                      2.05

**PROGETTO DI RECUPERO AGRICOLO PER EX TOSSICODIPENDENTI**

**12 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: Licenza elementare  
Costo totale L. 135.000.000  
Ore e durata: 850 ore in 9 mesi (maggio 99 - febbraio 00)

La prospettiva occupazionale dei partecipanti, pur non essendo garantita, è tuttavia implicita nel progetto stesso, essendo questo finalizzato alla costituzione di una società cooperativa di solidarietà sociale che dovrà occuparsi della gestione dell'azienda agricola.

**VERIFICHE:**

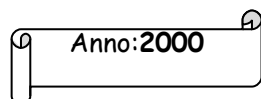
Oltre alle verifiche didattiche intermedie previste al termine dei principali moduli dei tre sottoprogetti previsti, mediante questionari strutturati e alle verifiche sul progresso terapeutico degli allievi, è prevista una valutazione finale.

## 2) Agriform

L'idea di fondo dei quattro progetti presentati è quella di creare percorsi standard di formazione e di realizzare dei prodotti che possano aiutare i ragazzi a tenere vivo il loro sapere. L'utenza, infatti, presenta difficoltà specifiche dovute all'utilizzo di droghe. Gli utenti di questo percorso sono persone di età adulta, con esperienze di istruzione scolastica e sociale delle più diversificate, ma che hanno in comune il fatto di avere fatto uso di sostanze stupefacenti e di avere scelto l'ingresso nella Comunità B

### VERIFICHE:

Per tutti i quattro progetti presentati, sono previsti due momenti di verifica di apprendimento di 4 ore ciascuna: una verifica intermedia e una finale durante le ore di lezioni in aula.



 **Rif.PA: 0208/Pr**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1                      2.05

### LO SVILUPPO DI COLTIVAZIONI DI PIANTE FLORICOLE E VIVAISTICHE E DI TECNICHE BIOLOGICHE 12 tossicodipendenti

Requisiti minimi di accesso: Nessun titolo  
Costo totale L. 41.680.000  
Ore e durata: 200 ore in 4 mesi (novembre 00 - marzo 01)

 **Rif.PA: 0209/Pr**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1                      2.05

### LE TECNICHE DI RESTAURO DEI MOBILI E DELLE CORNICI E RESTAURO AVANZATO 12 tossicodipendenti

Requisiti minimi di accesso: Nessun titolo  
Costo totale L. 36.650.000  
Ore e durata: 200 ore in 4 mesi (novembre 00 - marzo 01)

 **Rif.PA: 0210/Pr**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1                      2.05

### L'APPRENDIMENTO DEI SISTEMI INFORMATICI DI BASE ED AVANZATO 24 tossicodipendenti

Requisiti minimi di accesso: Nessun titolo  
Costo totale L. 50.064.000  
Ore e durata: 240 ore in 5 mesi (settembre 00 - febbraio 01)

 **Rif.PA: 0211/Pr**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1                      2.05

### ELETTROTECNICA CIVILE 12 tossicodipendenti

Requisiti minimi di accesso: Nessuno  
Costo totale L. 25.165.000  
Ore e durata: 120 ore in 7 mesi (novembre 00 - maggio 01)

### 3) Centro di Formazione Professionale Bassa Reggiana

Anno: **1998**

 **Rif.PA: 0400/Re**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.3                      2.05

#### **FALEGNAME**

**12 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: Licenza elementare  
Costo totale L. **84.650.000**  
Durata: **7 mesi (settembre 98 - aprile 99)**

Anno: **1999**

 **Rif.PA: 0163/Re**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.3                      2.05

#### **MANUTENTORE DEL LEGNO**

**12 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: Licenza elementare  
Costo totale L. **49.700.000**  
Ore e durata: **250 ore in 8 mesi (maggio 99 - novembre 99)**

Il corso e' finalizzato alla formazione di manodopera capace di intervenire in modo adeguato e professionale nelle piccole riparazioni o ristrutturazioni di componenti in legno ( mensole, antine, serramenti, mobili ecc ) .i partecipanti, giovani appartenenti alla comunita' di Mondo X hanno seguito il corso di base denominato " falegname " del 1998.

#### **VERIFICHE:**

Sono previste verifiche interdisciplinari in itinere, individuali e di gruppo, con prove di conoscenza sugli apprendimenti teorici nonché' discussioni sul progetto e sulle eventuali modifiche da apportarvi a partire dalle esigenze emerse dal gruppo.

**4) Centro di Formazione Professionale "Città del Ragazzo"**

Anno: **1998**

 **Rif.PA: 0474/Fe**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

**FORMAZIONE INDIVIDUALIZZATA IN LABORATORIO POLIVALENTE**

**12 Giovani con deficit di opportunità**

Requisiti minimi di accesso: Nessuno  
Costo totale L. 378.900.000  
Durata: 9 mesi (settembre 98 - giugno 99)

 **Rif.PA: 0679/Fe**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.3                      2.05

**OPERATORE ADDETTO A MANSIONI DI FALEGNAMERIA PER LA  
COSTRUZIONE, MANUTENZIONE E IL RESTAURO  
9 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: Nessuno  
Costo totale L. 62.500.000  
Durata: 3 mesi (novembre 98 - febbraio 99)

Anno: **1999**

 **Rif.PA: 0100/Fe**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

**LABORATORIO "OPEN"**

**27 Giovani con deficit di opportunità**

Requisiti minimi di accesso: Licenza elementare  
Costo totale L. 378.000.000  
Ore e durata: 1600 ore in 11 mesi (giugno 99 - maggio 00)

**VERIFICHE:**

L'individualizzazione del percorso formativo e la contestualizzazione di tale percorso in un progetto di sviluppo complessivo della persona pongono la necessità di considerare la valutazione come elemento fondamentale e ricorrente del progetto.

 **Rif.PA: 0429/Fe**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

**OPERATORI DEL VERDE**

**15 pazienti disabili psichici**

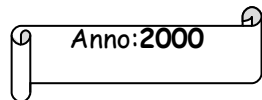
Requisiti minimi di accesso: Nessuno  
Costo totale L. 119.300.000  
Ore e durata: 500 ore in 8 mesi (settembre 99 - maggio 00)

Il progetto, rivolto a portatori di handicap psichico, prevede la formazione nel campo del giardinaggio e vivaismo, finalizzata alla creazione, manutenzione e gestione di aree verdi, in particolare quella situata nel parco dell'ex ospedale psichiatrico. Gli

utenti del progetto sono una parte dei pazienti dei Centri diurni "Il Ponte" e "Il Convento" ed alcuni altri sono seguiti direttamente dalle strutture sanitarie.

**VERIFICHE:**

Vista la particolare tipologia di utenti, sono previste verifiche non tanto sul piano degli apprendimenti che tra l'altro sono valutabili dai lavori svolti, quanto sullo stato di "benessere" dei singoli pazienti.



 **Rif.PA: 0157/Fe**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1.                      2.05

**"OPEN" 2000**

**20 Giovani con deficit di opportunità**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L. 331.300.000  
Ore e durata: 1700 ore in 9 mesi (settembre 00 - giugno 01)

**VERIFICHE :**

Il progetto vuole consolidare un modello articolato e flessibile, adattabile al fabbisogno di ciascuna persona, che costruirà insieme all'équipe formativa il suo percorso individuale. La valutazione è un elemento fondamentale e ricorrente del progetto. Al momento del primo contatto con l'utente viene effettuata una serie di test con lo scopo di "fotografare" la situazione iniziale attraverso prove di memoria, concentrazione, riflessione...

**5) CESVIP Soc.coop. a.r.l.**

Anno:1999

 **Rif.PA: 0077/Pc**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

**Integrazione sociale di soggetti con deficit di opportunità da indirizzare alla costituzione di una cooperativa sociale nel settore dell'abbigliamento - "ROBA DA MATTI"  
12 persone in carico ai servizi**

Requisiti minimi di accesso: Licenza elementare  
Costo totale L. 130.000.000  
Ore e durata: 800 ore in 9 mesi (settembre 99 - giugno 00)

**VERIFICHE:**

Il percorso formativo sarà monitorato sulla base delle procedure previste dal sistema Qualità ISO 9001 di CESVIP..

Anno:2000

 **Rif.PA: 0249/Pr**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1.                      2.05

**ORIENTAMENTO AL LAVORO E ALLA SOCIALITA'**

**20 pazienti psichiatrici**

Requisiti minimi di accesso: Nessuno  
Costo totale L. 88.550.000  
Ore e durata: 300 ore in 9 mesi (novembre 00 - aprile 01)

**VERIFICHE:**

Verrà costituito un Comitato di Progetto composto da 1 rappresentante dell'AUSL di Parma, 1 rappresentante dell'ente formativo, 1 coordinatore di progetto, con l'incarico di monitorare l'intera attività al fine di valutare l'efficacia delle singole azioni

 **Rif.PA: 0386/Re**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1.                      8.02

**TIROCINI MIRATI PER SOGGETTI CON DEFICIT DI OPPORTUNITÀ**

**10 soggetti con deficit di opportunità segnalati dall'AUSL e Prov. di RE**

Requisiti minimi di accesso: Nessuno  
Costo totale L. 140.000.000  
Ore e durata: 8000 ore (dicembre 00 -non disponibile)

## 6) Comune di Fiorenzuola D'Arda

I due progetti di Formazione Professionale sono rivolti a giovani handicappati residenti nell'ambito territoriale del distretto socio-sanitario della Val d'Arda

### VERIFICHE:

La verifica finale, per entrambi i corsi, ha l'obiettivo di valutare sia il grado di apprendimento raggiunto, sia la capacità dell'allievo di affrontare il tipo di attività che dovrà svolgere.

Anno:1998



Rif.PA: 0002/Pc

Canale di Finanziamento e Tipologia

Ob. 3.3.2

2.05

### PROGETTO FORMATIVO POLIVALENTE.

**30 portatori di handicap con deficit di opportunità di età inferiore ai 25 anni**

Requisiti minimi di accesso: Nessuno

Costo totale L..337.200.000

Durata: 11 mesi (gennaio 98 - dicembre 98)



Rif.PA: 0003/Pc

Canale di Finanziamento e Tipologia

Ob. 3.3.2

2.05

### PROGETTO FORMATIVO POLIVALENTE.

**30 portatori di handicap con deficit di opportunità di età superiore ai 25 anni**

Requisiti minimi di accesso: Nessuno

Costo totale L..337.200.000

Durata: 11 mesi (gennaio 98 - dicembre 98)

**7) Colonia Orfani di Guerra Villa S.Martino**

Anno: **1998**

 **Rif.PA: 0487/Ra**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

**PROGETTO FORMAZIONE AL LAVORO**

**10 portatori di handicap segnalati dall'AUSL**

Requisiti minimi di accesso: Licenza elementare  
Costo totale L..**306.900.000**  
Durata: **9 mesi (settembre 98 - giugno 99)**

L'obiettivo del progetto è permettere agli allievi in deficit di opportunità in uscita dal Progetto 97/315 e 97/317 di accedere a stage in aziende private o in strutture pubbliche e/o di inserirsi in percorsi formativi normali di base

**VERIFICHE:**

Le verifiche di percorso, all'interno della struttura formativa, vengono svolte settimanalmente durante due incontri di tre ore ciascuno, ove, in presenza del coordinatore, vengono verificate le progettazioni di ogni docente, l'articolazione delle attività e la didattica.

 **Rif.PA: 0488/Ra**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

**PROPEDEUTICO PROFESSIONALE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO**

**10 giovani in difficoltà di apprendimento segnalati dall'AUSL**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L..**306.900.000**  
Durata: **9 mesi (settembre 98 - giugno 99)**

**VERIFICHE:**

Gli allievi, già iscritti ad un primo anno di formazione professionalizzante, sono stati segnalati e certificati dalle aziende USL che mantengono una costante verifica degli obiettivi e fungono da supporto alle strutture familiari più deboli.  
In base ai problemi che emergeranno durante il percorso formativo verranno coinvolte la famiglia e i servizi AUSL per individuare ipotesi di recupero e disponibilità a sorreggere l'allievo nel percorso.

 **Rif.PA: 0489/Ra**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

**PROGETTO FINALIZZATO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO NEL  
SETTORE METALMECCANICO**

**10 giovani in difficoltà di apprendimento segnalati dall'AUSL**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L..**306.900.000**  
Durata: **13 mesi (settembre 98 - ottobre 99)**

**VERIFICHE:**

Gli allievi, già iscritti ad un primo anno di formazione professionalizzante, sono stati segnalati e certificati dalle aziende USL che mantengono una costante verifica degli obiettivi e fungono da supporto alle strutture familiari più deboli.  
In base ai problemi che emergeranno durante il percorso formativo verranno coinvolte la famiglia e i servizi AUSL per individuare ipotesi di recupero e disponibilità a sorreggere l'allievo nel percorso.



Anno:1999

 Rif.PA: 0292/Ra

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      1.03

### INIZIATIVA DI ORIENTAMENTO FINALIZZATA ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO

10 persone in carico al SIL

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L. 15.000.000  
Ore e durata: 100 ore in 9 mesi (settembre 99 - giugno 00)

Obiettivo del progetto è realizzare l'inserimento occupazionale del maggior numero di utenti disabili coinvolti, partendo dai bisogni specifici e dalle singole realtà di ogni soggetto, attraverso inserimenti mirati nelle aziende del territorio.

#### VERIFICHE:

E' previsto l'utilizzo di strumenti per la verifica in itinere e finale. Tali strumenti sono finalizzati a rilevare lo sviluppo delle abilità, delle relazioni aziendali e della crescita del ruolo lavorativo...

Anno:2000

 Rif.PA: 0093/Ra

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1.                      2.05

### PROGETTO FORMAZIONE AL LAVORO

10 disabili

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L. 190.000.000  
Ore e durata: 1000 ore da settembre 2000 (termine non definito)

Obiettivo del progetto è permettere agli allievi in deficit di opportunità in uscita dal Progetto 99/294 e 99/295 di accedere a stage in aziende private o in strutture pubbliche

#### VERIFICHE:

Le verifiche di percorso, all'interno della struttura formativa, vengono svolte settimanalmente durante due incontri di tre ore ciascuno, ove, in presenza del coordinatore, vengono verificate le progettazioni di ogni docente, l'articolazione delle attività e la didattica.

 Rif.PA: 0095/Ra

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1.                      2.05

### PROGETTO DI FORMAZIONE PLURISETTORIALE

10 giovani in difficoltà

Requisiti minimi di accesso: Licenza Elementare  
Costo totale L. 190.000.000  
Ore e durata: 1000 ore da settembre 2000 (termine non definito)

#### VERIFICHE:

Gli allievi, già iscritti ad un primo anno di formazione, sono stati segnalati e certificati dalle Aziende USL, le quali mantengono una continuità nella verifica degli obiettivi e fungono da supporto alle strutture familiari più deboli. Gli allievi saranno chiamati a verifiche personali ed individualizzate al fine di valutare la possibilità di richiedere accertamenti di qualifica professionale tramite l'Ufficio di Collocamento.

## 8) Consorzio Forma Futuro

Anno: 1998

### VERIFICHE:

Le verifiche di tutti e tre i progetti sono inserite all'interno del quadro generale della "didattica attiva", che prevede una metodologia formativa che vede l'allievo attore principale del proprio processo di apprendimento e l'uso di esercitazioni di gruppo, simulazioni, role play ecc.

 Rif.PA: 0253/Pr

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

### ADDETTO ALLA DISTRIBUZIONE COMMERCIALE

12 adulti portatori di handicap fisico e mentale

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L.214.000.000  
Durata: 13 mesi (novembre 98 - dicembre 99)

 Rif.PA: 0254/Pr

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

### ADDETTO AI SERVIZI AUSILIARI

12 adulti portatori di handicap fisico e mentale

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L.214.000.000  
Durata: 14 mesi (novembre 98 - gennaio 00)

 Rif.PA: 0255/Pr

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

### ADDETTO MENSA PER RISTORAZIONE

12 adulti portatori di handicap fisico e mentale

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L.214.000.000  
Durata: 13 mesi (dicembre 98 - gennaio 00)

Anno: **2000**

 **Rif.PA: 0266/Pr**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1.                      2.05

**PERCORSO INDIVIDUALIZZATO DI ORIENTAMENTO, FORMAZIONE E  
INSERIMENTO LAVORATIVO  
30 soggetti con deficit di opportunità**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L. 422.500.000  
Ore e durata: 2720 ore da novembre 2000 (termine non definito)

**VERIFICHE:**

L'esigenza delle persone a cui si rivolge il progetto è quella di usufruire di proposte formative individualizzate perché individuali sono le loro potenzialità e i loro limiti. In questo percorso di crescita, le verifiche hanno lo scopo di rendere consapevoli i soggetti del processo di crescita e delle proprie potenzialità e progressi nonché dei limiti da accettare.

## 9) Consorzio per la Formazione Professionale Forlì Cesena

Anno: **1998**

### VERIFICHE:

Le valutazioni di entrambi i corsi afferiscono ad un duplice livello quello dell'attività corsuale e quello della programmazione formativa individualizzata. Per quanto concerne l'attività corsuale sono previste verifiche alla fine di ogni modulo con riferimento agli obiettivi da raggiungere.

 **Rif.PA: 0432/Fo**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

### FORMAZIONE IN ALTERNANZA E PREINSERIMENTO LAVORATIVO CON BORSE LAVORO

**12 portatori di handicap fisico e mentale disoccupati, segnalati da USL e provenienti da altri percorsi formativi**

Requisiti minimi di accesso: Nessuno  
Costo totale L.301.024.000  
Durata: 13 mesi (novembre 98 - dicembre 99)

Questo progetto ha l'obiettivo di consolidare e ampliare i meccanismi di preparazione e accesso al mercato del lavoro da parte di giovani disoccupati con handicap fisico e mentale. Il progetto è stato strutturato per utenti con handicap fisico o mentale segnalati all'Azienda USL nelle varie articolazioni dei servizi (Materno/infantile, Dipartimento di salute Mentale, handicap adulto)

 **Rif.PA: 0433/Fo**

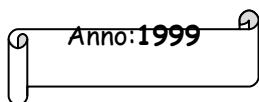
Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

### FORMAZIONE IN ALTERNANZA E PREINSERIMENTO LAVORATIVO CON BORSE LAVORO

**12 portatori di handicap fisico e mentale disoccupati, segnalati da USL e provenienti da altri percorsi formativi**

Requisiti minimi di accesso: Nessuno  
Costo totale L.270.396.000  
Durata: 13 mesi (novembre 98 - dicembre 99)

Il corso è rivolto a giovani disoccupati disabili provenienti dal sistema formativo/scolastico segnalati dall'USL .



**VERIFICHE:**

Sono previste, per entrambi i progetti, le seguenti verifiche: Colloqui iniziali per valutare la situazione individuale di ogni partecipante, in itinere per valutare l'andamento generale e il raggiungimento degli obiettivi rispetto a ciascun partecipante, nonché l'organizzazione, finali.

 **Rif.PA: 1451/Rer**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      1.03

**TRANSIZIONE AL LAVORO PER PERSONE SOTTOPOSTE A TRATTAMENTO CURATIVO  
PER TOSSICODIPENDENZA O ALCOLISMO  
10 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: non definito  
Costo totale L. 26.250.000  
Ore e durata: 150 ore in 3 mesi (dicembre 99 - aprile 00)

 **Rif.PA: 1454/Rer**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      8.02

**TIROCINI FORMATIVI FINALIZZATI ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO  
30 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: non definito  
Costo totale L. 147.000.000  
Ore e durata: 350 ore in 10 mesi (dicembre 99 - ottobre 00)

## 10) Consorzio Provinciale per la Formazione Professionale

Anno: **1998**

 **Rif.PA: 0284/Rer**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

### OPERATORE NEL SETTORE ARTI APPLICATE

**11 pazienti psichiatrici**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore

Costo totale **L.926.400.000**

Durata: **14 mesi (novembre 98 - gennaio 01)**

#### VERIFICHE:

Non essendo previsto un esame di qualifica, si andrà comunque a valutare quanto acquisito dagli utenti attraverso due momenti di 20 ore cadauno definiti di "Produzione autogestita".

 **Rif.PA: 0533/Ra**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

### PROGETTO DI FORMAZIONE ALTERNANZA FORMAZIONE-LAVORO

**10 giovani portatori di handicap**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore

Costo totale **L.304.550.000**

Durata: **8 mesi (ottobre 98 - giugno 99)**

Il progetto si rivolge a 10 utenti, la caratteristica che li accomuna è l'entità del deficit che per tutti si può definire medio - lieve, le loro caratteristiche li rendono però un gruppo molto eterogeneo.

#### VERIFICHE:

Oltre alle verifiche dei singoli moduli, ogni due settimane verifica dei progetti individuali degli allievi in relazione agli obiettivi prefissati e eventuale conseguente programmazione di dettaglio apportando le correzioni necessarie.

 **Rif.PA: 0534/Ra**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

### PROGETTO DI FORMAZIONE SETTORE ARTIGIANALE

**9 giovani portatori di handicap**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore

Costo totale **L.275.900.000**

Durata: **ottobre 98 - non definito**

Il progetto si rivolge a 9 utenti: cinque di essi provengono dal corso 97/454, uno proviene dal corso 97/457, 3 provengono dal modulo di Orientamento

#### VERIFICHE:

Oltre alle verifiche dei singoli moduli, ogni due settimane verifica dei progetti individuali degli allievi in relazione agli obiettivi prefissati e eventuale conseguente programmazione di dettaglio apportando le correzioni necessarie.

Anno:1999

 **Rif.PA: 379/Ra**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      1.03

**PROGETTO DI FORMAZIONE PER PORTATORI DI HANDICAP  
SETTORE ARTIGIANALE  
8 portatori di handicap**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L. 156.752.000  
Ore e durata: 900 ore (ottobre 99 - non definito)

**VERIFICHE:**

Le verifiche verranno effettuate al termine di ogni modulo a cura dei docenti e del Coordinatore. Gli strumenti di verifica utilizzati per gli utenti portatori di handicap sono griglie di osservazione che tengono conto degli obiettivi da raggiungere.

 **Rif.PA: 383/Ra**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

**PROGETTO DI FORMAZIONE PER PORTATORI DI DEFICIT -  
TIPOLOGIA ALTERNANZA  
18 portatori di handicap**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L. 201.000.000  
Ore e durata: 2100 ore (ottobre 99 - non definito)

Il Progetto si rivolge a 9 utenti: tutti presentano un deficit che può essere considerato medio o medio - lieve, si tratta comunque di un gruppo alquanto eterogeneo, tanto che non è possibile ipotizzare un unico progetto formativo

**VERIFICHE:**

Le verifiche verranno effettuate al termine di ogni modulo a cura dei docenti e del Coordinatore. Gli strumenti di verifica utilizzati per gli utenti portatori di handicap sono griglie di osservazione che tengono conto degli obiettivi da raggiungere.

 **Rif.PA: 1488/Rer**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      8.02

**IL LAVORO POSSIBILE - QUATTRO TIROCINI PROMOSSI DAL S.I.I.L. DI FAENZA  
4 portatori di handicap**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L. 32.000.000  
Ore e durata: 1800 ore in 6 mesi (novembre 99 - maggio 00)

L'attività si propone di attivare 4 percorsi formativi individuali personalizzati per favorire la transizione al lavoro di soggetti in difficoltà rispetto al mercato del lavoro, attraverso una preparazione professionale svolta in alternanza. I partecipanti a questo progetto sono 4 giovani invalidi portatori di deficit molto diversi fra di loro per età, tipologia del deficit, esperienze precedenti di studio, lavoro e vissuto familiare e sociale dell'handicap .

**VERIFICHE:**

I momenti valutativi hanno la finalità di valutare il raggiungimento degli obiettivi del progetto personalizzato di ciascun giovane. La valutazione sarà effettuata utilizzando una metodologia formativa tesa a comprovare la validità del percorso in atto.

 **Rif.PA: 1490/Rer**

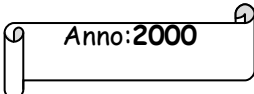
Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      8.02

**IL LAVORO POSSIBILE: TIROCINI FORMATIVI INDIVIDUALI  
OPERATORE ORTOFLORO-VIVAISTA / MONTATORE MANUTENTORE  
2 portatori di handicap**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L. 16.000.000  
Ore e durata: 900 ore in 5 mesi (novembre 99 - aprile 00)

**VERIFICHE:**

E' previsto l'utilizzo di strumenti per la verifica in itinere e finali finalizzati a rilevare lo sviluppo delle abilità, delle relazioni aziendali e della crescita del ruolo lavorativo

 Anno: **2000**

 **Rif.PA: 0325/Ra**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1.                      2.05

**PROGETTO DI FORMAZIONE NEL SETTORE ARTIGIANALE  
10 disabili**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L. 186.600.000  
Ore e durata: 1000 ore da settembre 2000 (termine non definito)

**VERIFICHE:**

Le verifiche verranno effettuate al termine di ogni modulo a cura dei docenti e del Coordinatore. Gli strumenti di verifica utilizzati per gli utenti portatori di handicap sono griglie di osservazione che tengono conto degli obiettivi.



**11) Consorzio per la FP - Agenzia formativa dei comuni  
di Piacenza e Fiorenzuola d'Arda**

Anno:1999

 Rif.PA: 0114/Pc

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

**ATTIVITA' DI FORMAZIONE ED INSERIMENTO LAVORATIVO**

**12 pazienti psichiatrici**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L.69.600.000  
Ore e durata: 500 ore in 5 mesi (giugno 99 - novembre 99)

**VERIFICHE:**

Valutazione delle competenze acquisite

 Rif.PA: 0146/Pc

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

**PROGETTO FORMAZIONE PER SOGGETTI SVANTAGGIATI**

**140 soggetti portatori di disabilità di tipo fisico o mentale**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L.939.000.000  
Ore e durata: 2275 ore in 12 mesi (marzo 99 - marzo 00)

**VERIFICHE:**

Nell'analisi del fabbisogno formativo si fa riferimento alle indicazioni fornite dal Servizio Sociale dell'Azienda A.U.S.L. di Piacenza, che ha in carico i diversi allievi e che collabora alla realizzazione del progetto. La verifica finale ha l'obiettivo di valutare sia il grado di apprendimento raggiunto, sia la capacità dell'allievo di affrontare il tipo di attività che dovrà svolgere.

Anno:2000

 Rif.PA: 0018/Pc

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1.                      2.05

**FORMAZIONE E TRANSIZIONE AL LAVORO PER SOGGETTI SVANTAGGIATI**

**80 soggetti portatori di disabilità di tipo fisico o mentale iscritti al collocamento ob**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L. 650.000.000  
Ore e durata: 644 ore in 7 mesi (maggio 00 - dicembre 00)

**VERIFICHE:**

La verifica finale ha l'obiettivo di valutare sia il grado di apprendimento raggiunto, sia la capacità dell'allievo di affrontare il tipo di attività che dovrà svolgere.

**12) Consorzio Provinciale Formazione - C.P.F. Ferrara**

**VERIFICHE:**

Le verifiche dei corsi si articolano sulla base delle procedure del sistema qualità ISO 9001 del Consorzio Provinciale Formazione di Ferrara.

Anno: **1999**

 **Rif.PA: 0377/Fe**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

**PROGETTO "E L I O S"**

**12 soggetti con deficit di opportunità di carattere fisico e mentale**

Requisiti minimi di accesso: Licenza elementare  
Costo totale L. 175.000.000  
Ore e durata: 900 ore in 9 mesi (settembre 99 - giugno 00)

Le esperienze di formazione con utenti con deficit di opportunità legate all'ambiente, al suo ripristino, alla sua manutenzione, hanno dimostrato in questi ultimi anni notevoli vantaggi legati alla possibilità di un recupero della personalità dei soggetti.

 **Rif.PA: 0372/Fe**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

**OPERATORE TECNICO-AMMINISTRATIVO DI UNA COMUNITÀ DI RECUPERO**

**15 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: Nessuno  
Costo totale L. 38.000.000  
Ore e durata: 145 ore in 6 mesi (dicembre 99 - giugno 00)

La comunità è il Centro Italiano Solidarietà ( Ce.I.S.), centro di recupero per tossicodipendenti ed alcolisti operante sull'intero territorio nazionale, che ha una sua unità anche nel ferrarese.

Anno: **2000**

 **Rif.PA: 0218/Fe**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1.                      2.05

**ELIOS 2**

**12 soggetti con deficit di opportunità di carattere fisico e mentale**

Requisiti minimi di accesso: Nessuno  
Costo totale L. 189.000.000  
Ore e durata: 900 ore in 7 mesi (settembre 00 - aprile 01)

**13) Consorzio San Patrignano cooperativa sociale a r.l.**

Anno: **1998**

**VERIFICHE:**

Le verifiche intermedie e di fine modulo, realizzate al termine di ogni unità didattica ed alla fine di ogni modulo, prevedono momenti e strumenti diversi (simulazioni di casi reali per valutare le capacità e le abilità specifiche, test, prove...)

 **Rif.PA: 0408/Rer**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.3                      2.05

**OPERATORE E MANUTENTORE MACCHINE SETTORE FALEGNAMERIA**

**10 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L. 175.500.000  
Durata: 8 mesi (novembre 98 - luglio 99)

 **Rif.PA: 0411/Rer**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.3                      2.05

**OPERATORE GRAFICO (FOTOLITOGRAFIA)**

**10 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L. 166.600.000  
Durata: 4 mesi (novembre 98 - aprile 99)

Anno: **2000**

 **Rif.PA: 0292/Rer**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1.                      2.05

**TECNICO COMMERCIALE**

**12 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: Diploma Scuola Media Superiore  
Costo totale L. 160.700.000  
Ore e durata: 700 ore da ottobre 00 (termine non definito)

**VERIFICHE:**

Ogni UFC terminerà con una verifica, proposta dal docente agli allievi. Sarà così possibile al coordinatore valutare concretamente i risultati raggiunti dai singoli allievi. Le prove di valutazione saranno effettuate sotto forma di questionari.



Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1. 2.05

### TECNICO DELLA COMUNICAZIONE MULTIMEDIALE

24 tossicodipendenti

Requisiti minimi di accesso: Diploma Scuola Media Superiore  
Costo totale L. 343.000.000  
Ore e durata: 1400 ore da dicembre 00 (termine non definito)

#### VERIFICHE:

Ogni modulo terminerà con prove di valutazione strutturate sotto forma di questionari ed esercitazioni personali e di gruppo. Tali prove verranno valutate secondo criteri e punteggi predeterminati. A fine corso è previsto il rilascio di certificato



Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1. 2.05

### ARTIERE

12 tossicodipendenti

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L. 344.000.000  
Ore e durata: 1400 ore da dicembre 00 (termine non definito)

#### VERIFICHE:

Le verifiche sono distribuite, per il controllo dell'andamento del processo formativo, della preparazione degli allievi, delle attrezzature e delle tecniche usate, degli interventi tecnico/didattici; lungo tutto il percorso formativo.



Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1. 2.05

### OPERATORE DI CARPENTERIA E SALDATORE

12 tossicodipendenti

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L. 166.000.000  
Ore e durata: 700 ore da ottobre 00 (termine non definito)

#### VERIFICHE:

Le verifiche intermedie e di fine modulo, che verranno realizzate al termine di ogni unità didattica ed alla fine di ogni modulo, prevedono momenti e strumenti diversi ( simulazione di casi reali per valutare le capacità specifiche, test, prove pratiche..).

**14) Cooperativa di Solidarietà Sociale**

Anno: **1998**

 **Rif.PA: 0015/Mo**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.3                      2.05

**ADDETTO ALLA MANUTENZIONE DEL VERDE**

**10 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: Nessuno  
Costo totale L.80.690.000  
Durata: 7 mesi (maggio 98 - dicembre 98)

L'utenza del corso è costituita da giovani tossicodipendenti in fase di recupero presso il Centro Solidarietà di Modena, che sono interessati ad intraprendere attività nel settore del verde al termine del programma di recupero.

**VERIFICHE:**

Verifiche didattiche e del processo di apprendimento svolte attraverso prove di laboratorio e realizzazioni di difficoltà crescente affidate agli allievi e realizzate in parziale autonomia, a partire dalle indicazioni dei docenti, da disegni e da prove.

Anno: **1999**

 **Rif.PA: 0309/Mo**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.3                      2.05

**ADDETTO ALLA MANUTENZIONE DI PARCHI E GIARDINI**

**11 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: non definito  
Costo totale L.85.600.000  
Ore e durata: 600 ore in 8 mesi (luglio 99 - marzo 00)

**15) Ecap Emilia Romagna Società cooperativa a r.l.**

Anno: 2000

 **Rif.PA: 0958/Rer**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1. 8.02

**VIRGILIO: PER-CORSI DI FORMAZIONE E ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO NELL'AMBITO DEL SIS  
SERVIZI PER LE TOSSICODIPENDENZE  
40 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: non definito  
Costo totale L. 227.170.000  
Ore e durata: 1368 ore da novembre 00 (termine non definito)

 **Rif.PA: 0365/Pr**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1. 2.05

**ORIENTAMENTO AL LAVORO E ALLA SOCIALITA' PER PAZIENTI PSICHIATRICI  
20 pazienti psichiatrici**

Requisiti minimi di accesso: non definito  
Costo totale L. 88.550.000  
Ore e durata: 300 ore in 5 mesi (novembre 00 - aprile 01)

 **Rif.PA: 0528/Mo**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1. 4.05

**COMUNICAZIONE E STRUMENTI INFORMATICI NEL RECUPERO DALLA TOSSICODIPENDENZA (re  
pagine web)  
10 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: nessuno  
Costo totale L. 71.779.000  
Ore e durata: 250 ore da novembre 00 (termine non definito)

**VERIFICHE:**

Durante lo svolgimento delle U.F.C. sono previste delle prove intermedie gestite dal docente, per verificare il grado di autonomia e di conoscenza raggiunte dagli allievi. Al termine di ogni U.F.C. è prevista una verifica finale.

## 16) EFESO Ente di Formazione per l'Economia Sociale

Anno: 2000

 Rif.PA: 0831/Rer

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1. 2.05

**GOLIA**

**30 soggetti con deficit di opportunità**

Requisiti minimi di accesso: non definito  
Costo totale L. 435.200.000  
Ore e durata: 1800 ore da novembre 00 (termine non definito)

Il progetto "Golia -Sperimentare l'inserimento" vuole inserire un gruppo di soggetti disabili, attraverso la messa a punto di un modello sperimentale di inserimento. I percorsi formativi che seguiranno i soggetti disabili, consentiranno loro il diretto inserimento con il mezzo del collocamento mirato, in contesti lavorativi idonei e conformi alle loro competenze.

### **VERIFICHE:**

Al termine del percorso formativo, verrà somministrato ai partecipanti un questionario di valutazione dell'azione formativa nel suo complesso

 Rif.PA: 0322/Rn

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1. 2.05

**TECNICO DELLA CONSERVAZIONE E DEL RESTAURO DELLA CARTA E DEL LIBRO.**

**12 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: Diploma Scuola Media Superiore  
Costo totale L. 135.900.000  
Ore e durata: 700 ore (durata non definita)

### **VERIFICHE:**

Le verifiche sull'apprendimento, per accertare l'acquisizione delle nozioni teorico-pratiche trasmesse, verranno realizzate con il supporto di varie esercitazioni previste in itinere, utilizzando una metodologia di tipo attivo

17) En.A.I.P. "S.Zavatta" Rimini Onlus/ En.A.I.P. Ferrara /  
En.A.I.P. Forlì - Cesena Onlus / En.A.I.P. Parma / En.A.I.P. Emilia Romagna

Anno: 1998

 Rif.PA: 0061/Rn

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.3                      2.05

**OPERATORE POLIVALENTE METALMECCANICO ED ELETTRICO  
(Saldatore indirizzo carpenteria)  
8 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: Licenza elementare  
Costo totale L. 119.400.000  
Durata: 5 mesi (aprile 98 - settembre 98)

**VERIFICHE:**

Sono previste verifiche iniziali con schede di osservazione per conoscere le abilità possedute e le aree di carenza; verifiche intermedie per accettare gli apprendimenti teorici pratici con l'ausilio di materiale cartaceo ed esercitazioni di laboratorio

 Rif.PA: 0066/Rn

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

**PROGETTO SERVIZI E TERRITORIO  
241 persone con disabilità fisica, psichica e psicofisica**

Requisiti minimi di accesso: nessuno  
Costo totale L. 1.081.200.000  
Durata: 10 mesi (febbraio 98 - dicembre 98)

 Rif.PA: 0362/Rn

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.3                      2.05

**OPERATORE POLIVALENTE PER LA TRASFORMAZIONE ED IL CONFEZIONAMENTO DI PRODOTTI  
AGRICOLI E BIOLOGICI  
10 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: Licenza elementare  
Costo totale L. 196.550.000  
Durata: 10 mesi (ottobre 98 - maggio 99)

**VERIFICHE:**

Verifiche iniziali con schede di osservazione per conoscere le abilità possedute e le aree di carenza. Verifiche intermedie per accertare gli apprendimenti teorici-pratici con l'ausilio di materiale cartaceo ed esercitazione di laboratorio. Verifiche finali

 Rif.PA: 0062/Fe

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

**PROGETTO SPER.LE RIVOLTO A UTENTI CON DEFICIT DI OPPORTUNITA' SULLE TECNICHE DI  
PRO.NE LAV. ARTIG.LE E VENDITA PROD.FLOROVIVAISTICI  
14 soggetti con handicap e/o con disagio psichico e psicologico**



Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore

Costo totale L.392.194.000

Durata: 11 mesi (luglio 98 - maggio 99)

**VERIFICHE:**

Al termine di ogni modulo verifiche formative per accertare gli incrementi di apprendimento degli allievi. Tali verifiche permettono ai docenti di mettere a punto strategie e strumentazioni didattiche per migliorare costantemente l'efficacia del percorso

 **Rif.PA: 0451/Fo**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

**FORMAZIONE PER MANSIONI CON PERCORSI INDIVIDUALIZZATI  
(Cartotecnico, mansioni d'ufficio, addetto lavorazione legno, pellettiere, addetto stampa su pelle e tessuto)  
14 giovani disabili disoccupati segnalati USL**


Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore

Costo totale L.540.100.000

Durata: 9 mesi (settembre 98 - giugno 99)

**VERIFICHE:**

La verifica è inserita nell'ambito dell'itinerario previsto dal processo formativo, è collegata alla definizione dei livelli di partenza dei ragazzi, fornisce le informazioni sulle condizioni di apprendimento

 **Rif.PA: 0452/Fo**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

**PERCORSO IN ALTERNANZA DI FORMAZIONE E PREINSERIMENTO LAVORATIVO CON BORSA LAVORO  
22 disabili provenienti da corsi di formazione professionale**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore

Costo totale L.420.400.000

Durata: 8 mesi (ottobre 98 - giugno 99)

**VERIFICHE:**

La verifica è inserita nell'ambito dell'itinerario previsto dal processo formativo, è collegata alla definizione dei livelli di partenza dei ragazzi, fornisce le informazioni sulle condizioni di apprendimento

 **Rif.PA: 0094/Rer**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

**PROGETTO SPERIMENTALE POLIVALENTE FINALIZZATO ALLA FORMAZIONE E ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO DI SOGGETTI DISABILI:  
OPERATORE SALDOCARPENTIERE/ADDETTO ALLE VENDITE  
15 portatori di handicap mentale**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Elementare

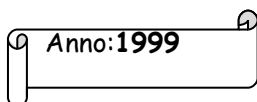
Costo totale L.769.600.000

Durata: 20 mesi (ottobre 98 - giugno 00)

La struttura del corso è polivalente in modo da offrire risposte formative differenziate in base alle mutevoli richieste delle imprese del territorio, rispondendo alle singole aspirazioni e alle potenzialità espresse dagli utenti

**VERIFICHE:**

Le verifiche intermedie, volte a risolvere i problemi e le difficoltà che gli allievi incontrano nel processo di apprendimento, avranno uno scopo formativo e motivazionale. Diversa metodologia sarà usata per la verifica finale, che si svolgerà in situazione.



 **Rif.PA: 0171/Rn**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

**"SOSTEGNO INSERIMENTO LAVORATIVO"**

**105 disabili fisici-psichici-psicofisici**

Requisiti minimi di accesso: Licenza elementare  
Costo totale L.550.600.000  
Ore e durata: 1200 ore in 10 mesi (febbraio 99 - dicembre 99)

**VERIFICHE:**

Verranno effettuate verifiche intermedie e finali attraverso strumenti strutturati, semistrutturati e colloqui con l'allievo, l'impresario, il tutor aziendale, la famiglia ed i servizi sociosanitari del territorio.

 **Rif.PA: 1487/Rer**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      8.02

**LA.PO. (LAVORO POSSIBILE) - UNA RETE PER IL LAVORO**

**51 soggetti in situazione di handicap mentale e psico-fisico**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L.160.000.000  
Ore e durata: 9150 ore in 6 mesi (dicembre 99 - giugno 00)

Il progetto si caratterizza come proposta di riferimento per attività di inserimento lavorativo diversificate e quindi in grado di rispondere a molteplici esigenze dell'utenza in un progetto unico e complessivo che permette la personalizzazione

**VERIFICHE:**

Al termine di ogni modulo formativo si effettuerà una verifica a cura dello staff del CFP per accertare l'incremento di competenze raggiunte dal soggetto. L'attività di tirocinio sarà congiuntamente valutata dallo staff del CFP e dal tutor aziendale.

 **Rif.PA: 0271/Fo**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

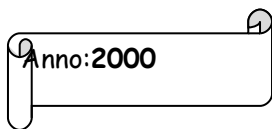
**PERCORSO IN ALTERNANZA DI FORMAZIONE E PREINSERIMENTO LAVORATIVO CON BORSA LAVORO**

**16 utenti con deficit di opportunità provenienti da corsi di formazione professionale**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L.205.000.000  
Ore e durata: 900 ore in 7 mesi (ottobre 99 - giugno 00)

**VERIFICHE:**

Ogni area, all'interno dei moduli formativi, si conclude con l'attribuzione all'allievo di una valutazione sommativa sulle conoscenze e sulla abilità acquisite. Tale valutazione è frutto di momenti valutativi strutturati e non strutturati.



 **Rif.PA: 0173/Rn**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1. 2.05

**OPERATORE POLIVALENTE METALMECCANICO / EDILE  
(Saldatore indirizzo carpenteria /operatore edile)  
16 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: Licenza elementare  
Costo totale L. 72.000.000  
Ore e durata: 400 ore da novembre 00 (termine non definito)

Da circa dieci anni su richiesta della Cooperativa Cento fiori e dell'Azienda USL ( servizio tossicodipendenze) il CFP gestisce corsi di orientamento professionale rivolti a giovani tossicodipendenti ospiti della comunità terapeutica di Vallecchio .

**VERIFICHE:**

Sono previste verifiche iniziali per osservare le conoscenze e le abilità possedute e le aree di carenze dell'utente.Sono previste verifiche intermedie per accertare gli apprendimenti teorici e pratici. Verifica finale: incontro di gruppo con l'équipe

 **Rif.PA: 0198/Rn**


Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1. 2.05

**PROGETTO "SOSTEGNO INSERIMENTO LAVORATIVO"  
105 disabili fisici-psichici-psicofisici**

Requisiti minimi di accesso: Licenza elementare  
Costo totale L. 218.575.000  
Ore e durata: 2695 ore in 4 mesi (ottobre 00 - gennaio 01)

**VERIFICHE:**

Verranno effettuate verifiche intermedie e finali attraverso strumenti strutturati, semistrutturati e colloqui con l'allievo, l'imprenditore, il tutor aziendale, la famiglia ed i servizi sociosanitari del territorio.

 **Rif.PA: 0338/Rer**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1. 2.05

**PANGEA - Operatori dei servizi per il recupero degli scarti edili  
24 soggetti svantaggiati sul mdl**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L. 280.000.000  
Ore e durata: 1000 ore da novembre 00 (termine non definito)

**VERIFICHE:**

Le prove finali verranno svolte secondo direttive RER



Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1. 2.06

**PANGEA - Operatori gestione dei servizi di ospitalità**

**12 soggetti svantaggiati sul mdl**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L. 154.260.000  
Ore e durata: 1400 ore da novembre 00 (termine non definito)

Il progetto mira a creare le opportunità per la gestione di strutture di agriturismo e ospitalità alberghiera con carattere domestico e con supporto di cucina tradizionale e di alimentazione naturale e per la gestione di punti di vendita dei prodotti biologici

**VERIFICHE:**

Le prove finali verranno svolte secondo direttive RER



Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1. 2.06

**PANGEA - Operatori multifunzionali per la gestione e manutenzione di aree attrezzate**

**36 soggetti svantaggiati sul mdl**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L. 370.224.000  
Ore e durata: 1350 ore (durata non definita)

**VERIFICHE:**

Le prove finali verranno svolte secondo direttive RER



Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1. 2.05

**LAVORO VERDE  
(Aiuto giardiniere)  
10 pazienti psichiatrici**

Requisiti minimi di accesso: nessuno  
Costo totale L. 174.960.000  
Ore e durata: 1000 ore in 7 mesi (settembre 00 - aprile 01)

**VERIFICHE:**

Al termine di ogni sottoprogetto verranno effettuate delle verifiche di apprendimento. Il monitoraggio dell'attività sarà effettuato secondo il S.Q. di EnAIP Ferrara.



Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1. 8.02

**FORMARE PER IL LAVORO**

**24 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: nessuno

Costo totale L. 216.300.000

Ore e durata: 12480 ore da dicembre 00 (termine non definito)



**Rif.PA: 0324/Pr**

Canale di Finanziamento e Tipologia

Ob. 3.B.1.

2.05

### **ORIENTAMENTO AL LAVORO E ALLA SOCIALITA' PER PAZIENTI PSICHIATRICI**

**20 pazienti psichiatrici**

Requisiti minimi di accesso: nessuno

Costo totale L. 88.550.000

Ore e durata: 300 ore in 5 mesi (novembre 00 - maggio 01)

**18) ENGIM Ravenna  
Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo**

Anno: **1998**

 **Rif.PA: 0475/Ra**


Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

**FORMAZIONE AL LAVORO SETTORE AREE VERDI  
(PRE-INSERIMENTO LAVORATIVO)  
- addetto produzione orto-floro-vivaistica e cura del verde -  
10 disabili fisici-mentali-psichici in cerca di prima occupazione**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L.306.900.000  
Durata: 9 mesi (settembre 98 - giugno 99)

**VERIFICHE:**

Sono previsti momenti di verifica della programmazione, degli apprendimenti e della crescita globale degli allievi fra i docenti del corso e il coordinatore. E' prevista la progettazione congiunta e relative verifiche con i referenti aziendali.

 **Rif.PA: 0476/Ra**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

**FORMAZIONE AL LAVORO NEL SETTORE DI FALEGNAMERIA/ATTIVITA' ARTIGIANALI (PRE-  
INSERIMENTO LAVORATIVO)  
10 disabili fisici-mentali-psichici in cerca di prima occupazione**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L.306.900.000  
Durata: 8 mesi (ottobre 98 - giugno 99)

Obiettivo progettuale è preparare un gruppo di allievi ad affrontare un percorso di integrazione socio-lavorativa nel settore della falegnameria rispondendo alle esigenze della Coop "La Pieve"

**VERIFICHE:**

Sono previsti momenti di verifica della programmazione, degli apprendimenti e della crescita globale degli allievi fra i docenti del corso e il coordinatore. E' prevista la progettazione congiunta e relative verifiche con i referenti aziendali.

 **Rif.PA: 0479/Ra**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                      2.05

**FORMAZIONE LAVORO PER MANSIONI SPECIFICHE NEL SETTORE CENTRO STAMPA/MACCHINE  
D'UFFICIO E FORMAZIONE POLIVALENTE  
10 disabili fisici-mentali-psichici in cerca di prima occupazione**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L.306.900.000  
Durata: 9 mesi (settembre 98 - giugno 99)

Si rende necessario un progetto personalizzato che metta in campo una gamma rafforzata di strumenti aiutando ciascuno a valorizzare il più possibile le attitudini e le abilità possedute.


**VERIFICHE:**

Raccolta e analisi di tutte le verifiche intermedie degli apprendimenti relativi alla programmazione ed alla crescita globale degli allievi fra operatori, coordinatori e docenti del corso, tutor aziendali, tecnici ed équipe territoriali del Consorzio.



**19) IAL Emilia Romagna**

Anno: **1998**

 **Rif.PA: 0051/Re**

Canale di Finanziamento e Tipologia

Ob. 3.3.3

2.

05

**INFORMATICA COME STRUMENTO DI COMUNICAZIONE**

**12 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Elementare

Costo totale L.16.840.000

Durata: 1 mese (maggio 98 - giugno 98)

Per il Centro di Solidarietà di Reggio Emilia, attivo nel recupero dalla tossicodipendenza fin dal 1982, recuperare significa in primo luogo reintegrare socialmente i giovani che ad esso si rivolgono. Il corso intende fornire una formazione operativa informatica di base come risorsa necessaria seppure non sufficiente per completare il curriculum degli utenti che si avviano alla fase di risocializzazione dopo un programma di recupero.

 **Rif.PA: 0140/Mo**

Canale di Finanziamento e Tipologia

Ob. 3.3.2

1.

03

**INFORMATICA COME STRUMENTO DI COMUNICAZIONE**

**12 pazienti psichiatrici**

Requisiti minimi di accesso: nessuno

Costo totale L.57.750.000

Durata: 6 mesi (maggio 98 - novembre 98)

Il progetto risponde alle esigenze dell'Associazione S. Gaetano attraverso la concreta prospettiva di creare occupazione destinata ad una cooperativa di servizio alle imprese del territorio

**VERIFICHE:**

Un primo step in itinere permetterà con verifiche intermedie di valutare il gradimento degli allievi rispetto all'azione formativa e il grado di apprendimento degli stessi; una seconda fase sarà di valutazione finale.

 **Rif.PA: 0328/Rn**

Canale di Finanziamento e Tipologia

Ob. 3.3.3

2.

05

**ADDETTO AI SERVIZI ALBERGHIERI**

**15 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso Licenza Scuola Media Inferiore

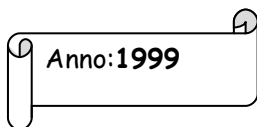
Costo totale L.230.600.000

Durata: 11 mesi (ottobre 98 - settembre 99)

**VERIFICHE:**

Durante il percorso formativo verranno formalizzate due verifiche intermedie di tipo pratico (simulazioni) e di tipo teorico (test scritto). Schede e griglie di osservazione consentiranno la valutazione dello stage. E' prevista anche la verifica finale di apprendimento



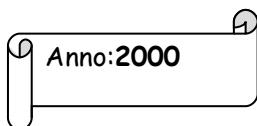


 **Rif.PA: 0089/Pc**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.3.2                    2.  
   05

**TECNOLOGIE INFORMATICHE E TELEMATICHE PER IL LAVORO D'UFFICIO  
(Addetto all'Office Automation)  
10 persone con disabilità psico-fisiche lievi**

Requisiti minimi di accesso: Licenza Scuola Media Inferiore  
Costo totale L. 80.000.000  
Ore e durata: 500 ore in 7 mesi (giugno 99 - gennaio 00)



 **Rif.PA: 0149/Re**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1.                    1.  
   03

**PERCORSO DI ORIENTAMENTO PER OSPITI DELLA COMUNITÀ TERAPEUTICA  
40 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: nessuno  
Costo totale L. 52.900.000  
Ore e durata: 192 ore da febbraio 01 (termine non definito)

 **Rif.PA: 0255/Pc**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1.                    2.  
   05

**OPERATORE POLIVALENTE DELL'IMPRESA EDITORIALE  
12 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: Licenza elementare  
Costo totale L. 50.000.000  
Ore e durata: 350 ore in 5 mesi (ottobre 00 - marzo 01)

L'offerta formativa si ricollega ad esperienze pregresse, nell'ambito dell'impresa cooperativa di tipo editoriale, che si sono significativamente sviluppate sul territorio negli ultimi anni. Le attività formative proposte si rivolgono a ex-tossicodipendenti in cerca di occupazione.

**VERIFICHE:**

Valutazione e verifica messa in campo da IAL Emilia Romagna, in base a quanto previsto dal proprio sistema qualità certificato a norma ISO 9001

 **Rif.PA: 0152/Re**

Canale di Finanziamento e Tipologia  
Ob. 3.B.1.                    8.  
   02

**TIROCINI PER GIOVANI IN USCITA DALLA COMUNITÀ DI RECUPERO  
15 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: nessuno

Costo totale L. 88.000.000

Ore e durata: 360 ore da febbraio 01 (termine non definito)

**VERIFICHE:**

La funzione di tutoraggio rileva in modo ricorrente dati ed informazioni sugli esiti dell'inserimento lavorativo, delle prestazioni, dell'apprendimento dei tirocinanti, in modo da poter verificare il raggiungimento degli obiettivi prestabiliti.

**20) IRECOOP Emilia Romagna S.c.a.r.l**

Anno: **1999**

 **Rif.PA: 1492/Rer**

Canale di Finanziamento e Tipologia

Ob. 3.3.2

8.

02

**TIROCINI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI SOGGETTI SVANTAGGIATI**

**12 tossicodipendenti**

Requisiti minimi di accesso: non definito

Costo totale L. 176.750.000

Ore e durata: 8160 ore in 8 mesi (dicembre 99 - agosto 00)

**VERIFICHE:**

Il monitoraggio sulla realizzazione dell'intero progetto sarà effettuato a cura del Comitato di Progetto.

Anno: **2000**

 **Rif.PA: 0077/Pr**

Canale di Finanziamento e Tipologia

Ob. 3.B.1.

2.

05

**PERCORSO DI ORIENTAMENTO PER MALATI PSICHIATRICI**

**20 pazienti psichiatrici**

Requisiti minimi di accesso: non definito

Costo totale L. 88.550.000

Ore e durata: 360 ore in 5 mesi (novembre 00 - aprile 01)

**VERIFICHE:**

Verranno seguite le procedure del manuale di qualità dell'Irecoop ER. La verifica del livello di apprendimento verrà effettuata da esperti, ricorrendo alla predisposizione di esercitazioni mirate e prevista la somministrazione di questionari.

## **ALLEGATO B**

### **Gli strumenti prodotti**

## Griglia Indicatori per il monitoraggio dei progetti

Titolo progetto	
A chi è rivolto	
Soggetto/i finanziatore/i	
Soggetto/i promotore/i	
Soggetto/i decisore/i il contenuto	
Soggetto/i responsabile/i	
Periodo di svolgimento	
Orari dei corsi (diurni, serali)	
Distribuzione delle ore (intensiva, estensiva)	
Frequenza (obbligatoria, facoltativa)	
Numero dei partecipanti (aperto, chiuso)	
Livello (orientativo, iniziale, superiore)	
Tipo di Riconoscimento (diploma, attestato di frequenza,...)	
Eventuali "premi" (indennità di frequenza oraria,...)	
Criteri di reclutamento dell'utenza (attraverso quali canali)	
Modalità di accesso all'attività (libera, esame di ammissione)	
(numero di defezioni, in quale momento)	
Caratteristiche dell'utenza:	
- età	
- sesso	
- titolo di studio	
Valutazione sull'utenza:	
- cosa riguarda	
- con quali strumenti (questionari, colloqui, osservazione)	
- in che momento (in itinere, ex-post)	
Valutazione sul corso:	
- cosa riguarda	
- da chi è effettuata (docenti, studenti)	
- con quali strumenti	
- in che momento	
Dati di previsione (se in possesso) sul numero di partecipanti che avrebbero trovato inserimento lavorativo al termine del corso	
Dati sul numero di coloro che hanno effettivamente trovato inserimento lavorativo in seguito al corso e dopo quanto tempo:	
- posizione lavorativa al 30/1/01	
- lavoro svolto attualmente	
- attinente al corso (si/no)	
Eventuali azioni adottate dall'Ente di formazione per favorire l'inserimento lavorativo	
- stage (si/no)	
- ore stage	
Tipologia delle agenzie che hanno assorbito i destinatari del corso	

## Traccia di intervista

ai responsabili dei progetti di formazione finalizzati all'inserimento lavorativo nell'ambito della ricerca dal titolo "monitoraggio e valutazione delle attività formative rivolte a persone in particolari condizioni di svantaggio".

### DATI STRUTTURALI SUI PARTECIPANTI

- Quanti corsisti hanno completato il corso in rapporto al numero dei partecipanti previsti e a quelli effettivamente partiti? Quali le motivazioni dell'abbandono?
- Caratteristiche strutturali dei partecipanti al corso (sesso, età, titolo di studio, condizione occupazionale, Comune nascita, Comune residenza)
- Se e quali i requisiti necessari per partecipare al corso?

### VALUTAZIONE SUI PARTECIPANTI

- E' prevista una valutazione sui partecipanti?
- Da chi è stata svolta (organizzazione e/o partecipanti)?
- Cosa ha riguardato (aspettative, rendimento, grado di soddisfazione, livello di adattamento del soggetto, rapporto tra i partecipanti e con i docenti)
- Attraverso quali strumenti è stata effettuata (questionari, colloqui, osservazione) e in che momento del corso (all'inizio, in itinere, ex-post)
- Quali risultati (difficoltà e/o positività) sono emersi complessivamente (da parte dell'organizzazione e/o dei partecipanti)?

### VALUTAZIONE SUL CORSO

- E' stata effettuata una valutazione sul corso?
- Da chi è stata svolta (organizzazione e/o partecipanti)?
- Cosa ha riguardato (contenuti, aspetti organizzativi, didattica)?
- Attraverso quali strumenti è stata effettuata (questionari, colloqui, osservazione) e in che momento del corso (all'inizio, in itinere, ex-post)
- Quali risultati (difficoltà e/o positività) sono emersi complessivamente (da parte dell'organizzazione e/o dei partecipanti)?

### TUTOR

- Era previsto un tutor?
- Il ruolo del tutor è il medesimo rispetto a corsi con altro tipo di utenza?

### STAGE

- E' previsto uno stage durante il corso?
- Secondo quali criteri si è attribuito lo stage ai partecipanti?
- Ci sono state difficoltà nel reperimento delle aziende disponibili allo stage?
- Tipologia di aziende (settore)
- Quali sono i rapporti tra l'ente di formazione e le aziende disponibili allo stage?
- Sono state effettuate valutazioni specifiche dello stage (da parte di ente di formazione e/o azienda)?
- Se e quali difficoltà sono emerse durante lo stage? Si sono verificati abbandoni e/o cambiamenti? Si sono verificati casi in cui lo stagista è rimasto a lavorare per l'azienda in cui ha condotto lo stage?
- Come si è cercato di coinvolgere i partecipanti allo stage? E complessivamente al corso? Come sono stati i rapporti fra i partecipanti come gruppo, si è realizzata una buona integrazione?

### VALUTAZIONE GLOBALE

- Qual è la sua valutazione globale su questo corso di formazione?
- Esistono delle peculiarità e caratteristiche di cui tenere conto quando si organizzano corsi di formazione che si occupano di questo tipo di utenza?
- In caso di ripetizione del corso, crede che il corso dovrebbe essere svolto allo stesso modo o che sarebbe utile apportare delle modifiche? Quali?

## Traccia di intervista per le aziende che hanno accolto in stage (rispetta l'eventuale non conoscenza dello svantaggio sociale dell'utente)

Natura giuridica            pubblica  
                                      cooperativa  
                                      impresa privata

Comparto:            agricoltura  
                                 Meccanico  
                                 Elettrico  
                                 Grafico  
                                 Ceramico  
                                 Abbigliamento  
                                 Giocattoli  
                                 Cosmesi  
                                 Alimentare  
                                 Impiegatizio  
                                 Servizi

Numero di dipendenti \_\_\_\_\_

Prima di X l'azienda aveva accolto altre persone in stage?

Per quale ragione l'azienda ha aderito alla richiesta di accogliere persone in stage? \_\_\_\_\_

Che tipo di accordi e quali modalità di rapporti si sono stabiliti con l'ente di formazione?

E' stata individuata una persona di riferimento da affiancare al tirocinante?

Quale mansione ha svolto X durante lo stage nell'azienda: \_\_\_\_\_

Caratteristiche di tale mansione:

lavoro ripetitivo  
lavoro vario  
lavoro semplice  
lavoro complesso  
altro \_\_\_\_\_

Il percorso è stato oggetto di valutazione formale? sì/no

Se sì con quale tipo di strumento?

Qual è la valutazione dell'esperienza di stage di X:

In quali ambiti si sono manifestati in modo particolare gli eventuali problemi:

I rapporti con l'ente di formazione sono continuati dopo la fine dello stage di X?

Questa esperienza di stage ha cambiato qualcosa nell'azienda?

Secondo lei come si potrebbe migliorare l'esperienza di stage?

## Traccia di intervista per le aziende che hanno inserito (rispetta l'eventuale non conoscenza dello svantaggio sociale dell'utente)

Natura giuridica            pubblica  
                                     cooperativa  
                                     impresa privata

Comparto:            agricoltura  
                                 Meccanico  
                                 Elettrico  
                                 Grafico  
                                 Ceramico  
                                 Abbigliamento  
                                 Giocattoli  
                                 Cosmesi  
                                 Alimentare  
                                 Impiegatizio  
                                 Servizi

Numero di dipendenti \_\_\_\_\_

Quale mansione svolge X nell'azienda: \_\_\_\_\_

Caratteristiche di tale mansione:

lavoro ripetitivo  
lavoro vario  
lavoro semplice  
lavoro complesso  
altro \_\_\_\_\_

Che tipo di rapporto di lavoro X intrattiene con l'azienda?

Apprendistato  
Contratto a tempo indeterminato  
Contratto a tempo determinato  
Contratto di formazione lavoro  
Altro \_\_\_\_\_

Orario di lavoro:

tempo pieno  
part time  
turni

Qual è la valutazione dell'esperienza lavorativa fino ad oggi effettuata da X:

Se si sono manifestati problemi, in quali ambiti si sono emersi in modo particolare:

La mansione di X richiede che lui/lei abbia contatti con altri?

Con i colleghi  
Con i superiori  
Con i clienti  
Con i fornitori  
No  
Altro \_\_\_\_\_



## Traccia di intervista per i partecipanti ai corsi

Da chi ha saputo della possibilità di partecipare al corso X?

Prima di partecipare al corso X aveva già frequentato altri corsi di formazione?

Perché ha deciso di partecipare al corso X?

Che cosa ti aspettavi dalla partecipazione a questo corso?

Ha fatto in passato qualche esperienza di lavoro?

Frequentare il corso X ha presentato qualche difficoltà? Se sì quali sono state le principali.

Ritiene di avere imparato cose nuove dalla frequenza del corso X?

Globalmente, come giudica la partecipazione al corso?

Quali sono gli aspetti che sono più positivi del corso?

Come erano i rapporti con:

- I formatori
- Gli altri corsisti
- Il tutor

Ha conosciuto persone che ha rivisto poi dopo il termine del corso?

Che cosa le ha cambiato questa esperienza?

Come sono stati i rapporti con i colleghi di lavoro durante lo stage?

Ci può descrivere la giornata di lavoro durante lo stage?

Come giudica globalmente l'esperienza di stage (se prevista)

Ha incontrato problemi particolari durante lo stage?

Quali sono stati gli aspetti più positivi dello stage?

Durante lo stage, si è sentito riconosciuto nel ruolo di lavoratore?

Dopo la fine del corso ha cercato un lavoro?

Se no perché?

Se sì in che modo?

Se lei potesse scegliere liberamente, che lavoro le piacerebbe fare?

In che modo ha trovato il lavoro che fa ora?

Che mansione svolge?

Com'è la sua giornata di lavoro? Ce la può descrivere?

Nel lavoro che svolge ritiene utile quello che ha imparato nel corso?



Da quando ha cominciato a lavorare ha cambiato mansioni all'interno dell'azienda?

Come giudica la sua esperienza lavorativa?

Che mansione svolge?

Com'è la sua giornata di lavoro? Ce la può descrivere?

Nel lavoro che svolge ritiene utile quello che ha imparato nel corso?

Da quando ha cominciato a lavorare ha cambiato mansioni all'interno dell'azienda?

Come giudica la sua esperienza lavorativa?

Che tipo di lavoro vorrebbe fare?

Qualunque lavoro  
vicino a casa  
part time  
ad orario flessibile

perché?

\_\_\_\_\_

a chi si rivolgerà in futuro per cercare un lavoro?

## Traccia per l'intervista agli operatori

Come avete saputo di questa possibilità formativa?

In base a quali criteri avete scelto l'utente da inviare?

Quali erano le vostre aspettative iniziali?

Quali erano le sue aspettative iniziali?

Come giudica l'esperienza che X ha fatto frequentando il corso Y?

Quali sono stati secondo lei gli aspetti più problematici?

Quali sono stati gli aspetti più positivi?

Che tipo di rapporto si è costruito con l'ente di formazione? Ci sono state difficoltà in questo rapporto?

Che cosa ha cambiato in X la frequenza del corso? Che cosa ha acquisito?

Secondo lei come si potrebbe migliorare l'esperienza di stage?

Attualmente X è ancora in carico al servizio?

Dopo il corso X ha cercato un lavoro?

Se sì con quali iniziative?

Se no perché?

Attualmente qual è la situazione lavorativa di X?

Da chi è stato aiutato X a trovare lavoro?

Secondo lei si tratta di un lavoro adatto? Perché?

Da quando X è inserito al lavoro ha notato cambiamenti?

Se sì quali?

Avete un referente aziendale?

Se sì con quale frequenza avete contatti?

Il mantenimento di un lavoro presenta qualche genere di difficoltà per X?

Se sì quali?

Secondo lei l'inserimento lavorativo ha favorito l'integrazione sociale di X?

## **ALLEGATO C**

**La trascrizione delle interviste  
ad operatori dei servizi e delle aziende**

## Interviste agli operatori dei Servizi

*N.B: quando sono inclusi utenti che sono stati inseriti in azienda, è stata utilizzata, ad integrazione, parte della griglia di intervista specifica.*

### Parte A: Operatori DSM

#### Intervista 1

##### SALUTE MENTALE

Intervista a *Claudia Cuscini* - Assistente sociale - BUDRIO

##### Caratteristiche del soggetto:

Età	: 36
Sesso	: M
Residenza/Domicilio	: Castenaso
Livello di istruzione e tipo	: Scuola media inferiore
Precedente Formazione	: Corso di specializzazione per elettricista
Precedenti esperienze lavorative	: 3/4 anni come elettricista (libero professionista)
Percentuale di invalidità	:
Corso frequentato	: Cefal - Corso di orientamento generale
Stage dove e con che mansioni	: segretario presso il Comune di Castenaso

##### Come avete saputo di questa possibilità formativa?

Avevamo già rapporti consolidati con il Cefal perché avevamo fatto come servizio altri corsi di formazione orientati sul verde, come aiuto giardiniere, per cui c'era già un'informazione reciproca tra noi e l'Ente.

##### In base a quali criteri avete scelto l'utente da inviare?

L'utente è giovane. Aveva smesso l'attività lavorativa da 5 anni senza che noi sapessimo veramente il motivo. È senza dubbio una persona che non riesce a reggere i rapporti con gli altri. Quindi fallimento sulla sua precedente attività lavorativa. Negli anni successivi non aveva mantenuto nessun lavoro, pur avendone provati e cercati. Anche parlando con lui noi non avevamo ben chiaro quali abilità avesse, quindi per noi era necessario capire che competenze reali avesse per poi inquadralo successivamente.

##### Quali erano le vostre aspettative iniziali?

Quelle dette sopra

##### Quali erano le sue aspettative iniziali?

Lui era molto determinato. "Vado lì, faccio il corso, poi mi trovate il lavoro!"  
Queste erano le sue aspettative. Lavorare, possibilmente in tempi brevi e guadagnando bene.

##### Come giudica l'esperienza che l'utente ha fatto frequentando il corso?

Il percorso è stato positivo nel senso che in qualche modo ha confermato un po' quelle che erano le nostre valutazioni, che cioè si trattava di una persona che aveva delle grosse difficoltà relazionali, tant'è vero che il corso non l'ha praticamente terminato. Il corso è servito per conoscerlo meglio, per metterlo alla prova rispetto alle sue abilità e per avere anche un'opinione di altre persone competenti nella valutazione di situazioni lavorative. Il punto di vista nostro che è "sanitario" non ci permetteva di valutare e affrontare l'aspetto lavorativo. Il corso ci ha fornito informazioni e soprattutto ci ha permesso di capire meglio perché lui in questi anni non è riuscito a trovare lavoro.

##### Quali sono stati secondo lei gli aspetti più problematici?

Questo ragazzo fa molta fatica a rispettare tempi orari regole valutazioni. Gli aspetti problematici erano sicuramente questi. Non riesce a sopportare il fatto che ci sia una persona che gli dica quello che deve fare.

##### Quali sono stati gli aspetti più positivi?

Il corso ci ha fornito una chiave di lettura importante di questo ragazzo

##### Che tipo di rapporto si è costruito con l'ente di formazione? Ci sono state difficoltà in questo rapporto?

C'era un tutor, più tutti i formatori che avevano rapporti con lui, proprio perché si tratta di una persona molto impegnativa che dal punto di vista relazionale stanca molto.  
C'era un tutor che aveva rapporti con noi e con frequenza programmata ci si vedeva. Non ci sono state difficoltà tra l'Ente e noi.

##### Che cosa ha cambiato in X la frequenza del corso? Che cosa ha acquisito?

C'è stato un evento che l'ha spiazzato molto.

Già dopo la prima fase di orientamento lui si aspettava che gli dicessero: "Sei stato il più bravo del corso! Ti abbiamo trovato un posto di lavoro e domani ci vai!".

Invece gli è stato detto:” Secondo noi hai delle difficoltà! Non sei in grado in questo momento di reggere un lavoro, per tutta una serie di motivi, devi continuare a fare il corso di orientamento”.

Questa cosa l’ha mandato in crisi. È stato questo l’elemento scatenante.

Nonostante si sia provato a ricucire questo rapporto, spiegando e motivando lui ha continuato la frequenza per un po’, ma poi ha abbandonato il corso.

Per lui il corso ha rappresentato uno strumento per effettuare un importante esame di realtà che ci ha poi permesso di lavorare con lui.

#### **Secondo lei come si potrebbe migliorare l’esperienza di stage?**

Noi avevamo trovato per lui uno stage abbastanza protetto, perché il Comune di Castenaso è anche l’Ente con il quale lavoriamo e che conosciamo. Lì i problemi sono stati di tutti i tipi.

Forse non tanto rispetto alla qualità della prestazione lavorativa, quanto sulla relazione. Non rispettava gli orari, se non andava non avvisava, se gli venivano chieste delle cose che lui non riteneva adatte le faceva anche benino ma con molta polemica.

Io credo che per persone problematiche occorrerebbe prevedere una presenza di persone che in sede di stage svolgano una funzione di mediazione, un tutor che è più simile ad un educatore.

#### **Attualmente X è ancora in carico al servizio?**

Sì

#### **Dopo il corso X ha cercato un lavoro?**

Sì.

#### **Se sì con quali iniziative?**

Ha fatto domanda, aiutato da noi, per il riconoscimento dell’invalidità civile. Gli è stata riconosciuta. Si è iscritto al collocamento obbligatorio, c’è stata qualche chiamata, lui ha anche fatto qualche lavoro però non ne ha tenuto nessuno.

#### **Attualmente qual’è la situazione lavorativa di X?**

Non lavora

#### **Soggetti non inseriti**

##### **Motivi di insuccesso**

I motivi sono sicuramente riconducibili alle modalità e alla patologia di questa persona. Per quello che riguardava il corso credo che l’Ente di Formazione abbia fatto tutto quello che poteva. Lui però quando si è trovato in una situazione in cui è stato troppo stretto, in cui c’erano regole, orari, quando si è reso conto di non avere tutte quelle abilità che credeva di avere, non ha tollerato questo tipo di esame di realtà .

#### **Attualmente che attività svolge (percorso dalla fine del corso)**

Nessuna. Gli è stato riproposto in realtà di fare qualcos’altro, anche una borsa lavoro, ma poi le motivazioni che lui porta per non accettare sono : mi pagate troppo poco, sono sfruttato, mi vergogno a farmi vedere etc etc. Alla fine ti mette di fronte a tanti limiti da rendere impossibile un inserimento lavorativo.

#### **Problemi sollevati rispetto al corso frequentato**

Lui diceva che perdeva tempo, che non imparava niente, che le cose le sapeva e così via.

## **Intervista 2**

### **SALUTE MENTALE**

Intervista a Luca De Giorgis - Educatore Professionale- Distretto Borgo Reno

#### **Caratteristiche del soggetto:**

Età	: 26
Sesso	: M
Residenza/Domicilio	: Bologna
Livello di istruzione e tipo	: Licenza media
Precedente Formazione	: nessuna
Precedenti esperienze lavorative	: nessuna
Percentuale di invalidità	: 60%
Corso frequentato	: Enaip “ Operatore macchine utensili”
Stage dove e con che mansioni	: Ducati - Addetto trapanatura alberi a canne e controllo qualità carter

#### **Come avete saputo di questa possibilità formativa?**

Quando mi è stato presentato questo caso, sono venuto a conoscenza del percorso che l’utente stava facendo all’interno dell’ Enaip , percorso che aveva trovato autonomamente. Da quello che lui mi ha raccontato si è cercato da solo questo tipo di opportunità. Da solo ha cercato questi corsi non costosi, che gli consentissero di trovare uno sbocco lavorativo. Quando siamo arrivati intorno a settembre, mi è stato presentato il caso e a quel punto me ne sono occupato come progetto di inserimento lavorativo.

#### **In base a quali criteri avete scelto l’utente da inviare?**

Lui ha scelto il corso e poi l’ha comunicato a noi

**Quali erano le vostre aspettative iniziali?**

Inizialmente non avevamo aspettative perché il corso l'aveva scelto lui, dopo sono venute fuori perché in effetti lui aveva scelto un settore che forse non era il più adatto alle sue capacità.

**Quali erano le sue aspettative iniziali?**

Lui aveva l'aspettativa di diventare un grande operaio alla Ducati

**Come giudica l'esperienza che l'utente ha fatto frequentando il corso?**

Nel complesso positiva, anche perché è la prima esperienza formativa che lui ha seguito dall'inizio alla fine. Probabilmente anche perché se l'è trovata da solo e forse era più motivato anche per questo motivo, ma in ogni caso ha tenuto, in termini di motivazione, attenzione e rendimento. Leggendo la sua storia è sempre stato molto scostante nei piccoli tentativi che nel passato erano stati fatti di inserimento al lavoro. Non aveva mai portato avanti niente per più di un giorno. Invece questa esperienza l'ha portata avanti per tutto il periodo del corso, con pochissime assenze.

**Quali sono stati secondo lei gli aspetti più problematici?**

Da un lato l'attenzione. Era molto discontinuo nell'attenzione alla mansione, tendeva a distrarsi e quindi a sbagliare. Anche di fronte a procedure molto semplici tendeva a dimenticarsi quello che doveva fare perché distratto da tante sue storie o da pensieri. A volte i nostri pazienti hanno il problema di questi pensieri che gli passano per la testa, delle voci che gli dicono determinate cose. Lui è un paziente schizofrenico con atteggiamenti che lo portano a volte a pensare a cose inesistenti o a vedere in qualcun altro qualcosa di stravagante, di strano, immaginando che quello pensa chissà cosa di me ecc. Questo, ovviamente, lo portava a distrarsi dalla sua attività lavorativa combinando pasticci vari.

L'altro problema erano i rapporti con gli altri. A volte lui rispondeva male ai colleghi perché pensava che quello ce l'avesse con lui, perché magari mezz'ora prima non gli aveva offerto il caffè o cose simili. I problemi di relazione nei nostri pazienti sono i più rilevanti anche perché molto spesso non si presentano subito ma emergono dopo molti mesi di lavoro. Nel caso di questo ragazzo c'erano tutti e due i problemi. Soprattutto nell'ultimo periodo di stage quando lui ha capito che non sarebbe stato assunto (all'epoca non aveva neanche l'invalidità) c'è stato un po' di cedimento, non andava più in stage, ma era abbastanza comprensibile. Dentro la Ducati c'era un clima festoso (era il periodo di Natale) che lui non si sentiva dentro perché finiva lo stage, finiva il corso e non aveva prospettive in quel momento. Ma non mi soffermo su questi ultimi 20 giorni di crisi comprensibilissima.

Nel complesso è stato bravo.

**Quali sono stati gli aspetti più positivi?**

Il corso non è servito a trovare il "lavoro per il futuro", però è servito a rinforzare la sua competenza nel tenere un percorso.

**Che tipo di rapporto si è costruito con l'ente di formazione? Ci sono state difficoltà in questo rapporto?**

Da quando sono entrato in gioco io, quindi verso la fine del corso, mi sono incontrato spesso con la referente che seguiva il corso. Nel primo momento la prospettiva di inserimento alla Ducati sembrava ci fosse, però anche la referente del corso mi sottolineava il fatto che l'utente non aveva l'invalidità quindi sarebbe stato tutto un discorso molto temporaneo ammesso che la Ducati l'avesse preso anche in "borsa lavoro". Però la tutor si è data molto da fare per cercare di inserirlo alla Ducati.

**Che cosa ha cambiato in X la frequenza del corso? Che cosa ha acquisito?**

Ha rinforzato la fiducia in sé, soprattutto la possibilità di tenere un lavoro.

**Secondo lei come si potrebbe migliorare l'esperienza di stage?**

Io penso che nel caso specifico l'esperienza sia andata bene così. Forse bisogna essere un po' più cauti nel creare aspettative di assunzione o di proseguimento lavorativo. Anche se in questo caso l'Ente di formazione stesso era convinto che l'utente avrebbe potuto lavorare alla Ducati. Questo ha però creato problemi perché io ho dovuto abbassare le aspettative dell'utente troppo tardi.

**Attualmente X è ancora in carico al servizio?**

Sì

**Dopo il corso X ha cercato un lavoro?**

Alla fine di questo corso ha cercato lavoro, però a quel punto l'ho seguito più da vicino. Abbiamo chiesto l'invalidità, mi sono attivato per la ricerca di lavori sulla base anche di un suo interesse.

**Se sì con quali iniziative?**

Insieme a me. Abbiamo trovato un Discount alimentare che era disponibile a collaborare inserendolo in borsa lavoro all'interno del settore allestimento.

**Se non perché?****Attualmente qual'è la situazione lavorativa di X?**

È stato assunto da poco da questo Discount, all'epoca della borsa lavoro, il Discount aveva meno di 15 dipendenti, ma successivamente il numero del personale è aumentato, a quel punto avevano l'obbligo di assumere qualcuno con l'invalidità così è stato facile proporre la persona che era già in borsa lavoro

**Per gli inseriti:**

**Dove (settore/comparto, dimensioni, localizzazione dell'azienda in cui lavorano)**

Bologna / Discount alimentare/ più di 15 dipendenti

**Mansioni svolte**

Addetto all'allestimento di alcune corsie del supermercato e al riordino del magazzino

**Inquadramento**

Terzo livello

**Tipologia contrattuale**

Commercio - contratto a tempo indeterminato

Eventuali esperienze diverse nel periodo intercorso tra la fine del corso e l'inserimento in azienda  
Borsa lavoro al Discount dove è stato assunto.

**Verifica dell'iscrizione al collocamento obbligatorio**

Sì

**Da chi è stato aiutato a trovare lavoro?**

Dal Servizio.

**Secondo lei si tratta di un lavoro adatto? Perché?**

Come competenze richieste e come mansioni sì. Resta però sempre l'incognita del rapporto con gli altri che è da tenere molto d'occhio. Per altri, intendo colleghi ma anche clienti.

**Da quando X è inserito al lavoro ha notato cambiamenti?**

Sì

**Se sì quali?**

Lui va al lavoro è contento, viene molto meno qui al servizio, prima veniva spesso anche perché non sapeva cosa fare, mentre adesso che lavora ho saputo che si è comprato dei libri, dei CD.

**Avete un referente aziendale?**

Sì

**Se sì con quale frequenza avete contatti?**

Più o meno ogni venti giorni. Adesso sto andando un po' meno, perché le cose stanno andando abbastanza bene e anche perché non voglio farmi vedere troppo, pur tenendo sotto controllo la situazione. Vado a trovarlo anche solo per scambiare quattro parole e questo tranquillizza la sede di lavoro che c'è qualcuno a cui rivolgersi in caso di necessità, perché comunque un paziente della salute mentale è sempre una persona guardata con occhi un po' particolari

**Il mantenimento di un lavoro presenta in genere qualche difficoltà per X?**

Non posso ancora dirlo perché questa è la prima esperienza lavorativa.

Per il momento sta andando bene, ma non ho elementi sufficienti per rispondere a questa domanda.

**Se sì quali?**

**Secondo lei l'inserimento lavorativo ha favorito l'integrazione sociale di X?**

Direi di sì. Da questa estate partecipa anche alle attività di tempo libero, lui ci viene volentieri proprio perché ha comunque questa identità di persona che fa qualcosa nella sua vita, e si diverte.

## Intervista 3

### SALUTE MENTALE

Intervista a *Carla Berti* - Assistente sociale- Imola

**Caratteristiche del soggetto:**

Età	: 42
Sesso	: M
Residenza/Domicilio	: Imola
Livello di istruzione e tipo	: Perito Metalmeccanico
Precedente Formazione	: "Corso di organizzazione della produzione budget, selezione del personale", "Corso di iscrizione per l'albo agenti e rappresentanti", diversi corsi di informatica
Precedenti esperienze lavorative	: "aggiustatore operatore macchine utensili", "rappresentante"
Percentuale di invalidità	: sufficiente per l'iscrizione al collocamento ( non ricorda la percentuale esatta)
Corso frequentato	: "Corso di addetto alla falegnameria"
Stage dove e con che mansioni	: Coop. Sociale - aiuto falegname

**Come avete saputo di questa possibilità formativa?**

Gli enti di formazione (CEFAL e Solco) ci hanno mandato delle indicazioni del Corso, e noi avevamo già verificato delle esperienze fatte da questo Ente formativo e vista la validità e l'efficacia.

**In base a quali criteri avete scelto l'utente da inviare?**

La nostra intenzione al livello tecnico era di individuare pazienti sufficientemente giovani che potessero avere quel minimo di abilità; per abilità non intendo solo quelle pratiche, manuali o fisiche, ma relazionali che potessero permettere una sufficiente continuità e tenuta, quella capacità di stare in un gruppo allargato senza sentirsi troppo oppressi e chiusi. Siamo partiti anche da richieste dei ragazzi (pazienti), alcuni erano già in borsa lavoro.

**Quali erano le vostre aspettative iniziali?**

*Non l'ha detto*



**Quali erano le sue aspettative iniziali?**

*Non l'ha detto*

**Come giudica l'esperienza che l'utente ha fatto frequentando il corso?**

In senso generale è estremamente faticosa per l'utente, perché non c'è un'abitudine mentale soprattutto al livello di ritmi, di tempi. È faticoso anche per il servizio perché, secondo me, a volte i corsi formativi rischiano di essere presi "sottogamba" nel senso che può essere che ci sia l'idea del "tanto fa qualcosa" soprattutto da parte di chi non entra troppo nel merito. Poi invece ci si rende conto di quanto il corso formativo incida nelle persone. Le persone stesse ti riportano il peso, la fatica la soddisfazione o l'insoddisfazione del corso formativo. Per cui attraverso il servizio si prende consapevolezza di quanto stia diventando importante.

Faccio un esempio banale, ma significativo.

Appuntamento con il medico di mattina; cosa succede? Di mattina c'è il corso! Allora nel medico ovviamente non c'è questo pensiero e questo la dice lunga sul fatto che magari in un primo momento è un po' slegato e rischia di non far parte del progetto riabilitativo complessivo.

D'altra parte invece c'è: "ma io sono al corso formativo!". Per cui man mano acquista importanza rispetto a quella che è la gestione del progetto riabilitativo terapeutico complessivo.

Per quanto riguarda questo ragazzo invece il corso l'ha molto aiutato da un lato, dall'altro forse un po' spaventato, ma uno spavento gestibile. Il corso l'ha aiutato a ritrovare l'autostima e a risvegliare abilità assopite.

**Quali sono stati secondo lei gli aspetti più problematici?**

*Non l'ha detto*

**Quali sono stati gli aspetti più positivi?**

Ci sono stati però degli aspetti positivi legati ad una sua maggiore contrattualità che a volte sfociava in rivendicazioni non corrette, legate soprattutto al fatto che lui in passato ha lavorato nell'azienda del padre per cui si era trovato a gestire del personale, mentre nel corso di formazione si trovava in una situazione in cui i ruoli erano invertiti, per cui veniva fuori un po' di rabbia. Rabbia gestibile

**Che tipo di rapporto si è costruito con l'ente di formazione? Ci sono state difficoltà in questo rapporto?**

Io ero la referente del servizio, poi c'era il tutor del corso che noi chiamavamo "tutorone" per intenderci, non è molto raffinato lo so, però era per indicare il tutor che si occupava di tutto il corso. Poi c'erano i "tutorini" che erano quelli che si occupavano degli stages.

Non ci sono stati dei grandi momenti d'incontro tra il servizio e l'ente di formazione. Se ci sono stati sono stati un po' sfilacciati, cioè non c'era uno spazio mentale preordinato e regolare, erano degli incontri destrutturati. Ci sono stati anche degli incontri strutturati, ma pochi. Nel prossimo corso abbiamo pensato infatti di modellarci diversamente.

**Che cosa ha cambiato in X la frequenza del corso? Che cosa ha acquisito?**

Lui ora è in borsa lavoro in una falegnameria. È puntuale e bravo. È cambiato il suo modo di rapportarsi agli altri. Il fatto di disporre di soldi per sé, non è cosa da poco, nel senso che lui prima "non aveva una lira". Bisogna tener presente che questo ragazzo è sposato e ha una bambina, per cui c'è anche una funzione genitoriale che deve sostenere. Il corso lo sta tuttora aiutando. Lui soffre molto di solitudine, quindi il fatto di avere una giornata con dei tempi e impegni che non siano solo i suoi pensieri, per lui è fondamentale. La mattina è al lavoro, il pomeriggio ha il tempo per dedicarsi alla figlia e il tutto lo aiuta a fare un esame di realtà per cui tutto quello che sta facendo ora lo sta facendo bene.

**Secondo lei come si potrebbe migliorare l'esperienza di stage?**

Io non frequentavo il luogo di stage, per questo c'era il tutor. Da come l'ho vissuta io l'utente in questione non ha avuto delle difficoltà, forse un po' spaventato dal cambiamento però non è stata una cosa drammatica. Al livello generale invece lo stage è una cosa che spaventa un po', perché i tuoi interlocutori privilegiati, il tutor del corso, l'assistente sociale, il dottore etc etc. tutto il tuo microcosmo è lì, questo ti porta in situazioni in cui ti esponi in prima persona. A volte c'è il rischio che un utente voglia strafare quindi si vive lo stage come momento in cui deve mostrare quello che sa fare oppure in un altro utente l'atteggiamento può essere ascoltare in modo incondizionato tutto quello che viene detto. Quindi forse rispetto allo stage ci sarebbe da fare un lavoro un po' prima con i ragazzi, rispetto al significato reale.

**Attualmente X è ancora in carico al servizio?**

*Sì*

**Dopo il corso X ha cercato un lavoro?**

Lui ha sempre avuto delle iniziative personali cioè non è uno che non fa domande o non cerca lavoro. È anche vero però che quando si rende conto che non ce la fa, te lo dice e sta male.

**Se sì con quali iniziative?**

Non è uno spento da questo punto di vista, si muove e fa domande di lavoro. Però a volte per essere sicuro che questo non avvenga "vola troppo alto", proprio perché comunque ha bisogno di essere ancora preso per mano

**Attualmente qual'è la situazione lavorativa di X?**

Lavora dove ha svolto lo stage, insieme ad un altro ragazzo che faceva sempre con lui il corso di addetto alla falegnameria.

**Per gli inseriti:**

**Dove (settore/comparto; dimensioni; localizzazione dell'azienda in cui lavorano)**

Imola /Falegnameria

**Mansioni svolte :** aiuto falegname

**Inquadramento :** borsa lavoro con previsioni future di assunzione

**Tipologia contrattuale**

**Eventuali esperienze diverse nel periodo intercorso tra la fine del corso e l'inserimento in azienda**

No

**Verifica dell'iscrizione al collocamento obbligatorio**

Sì

**Da chi è stato aiutato a trovare lavoro?**

Lavora dove ha svolto lo stage del corso di formazione

**Secondo lei si tratta di un lavoro adatto? Perché?**

Sì perché lui stesso ha detto che c'è una bella differenza tra il lavoro che fa lui ed essere "sotto padrone", : "perché vai a lavorare in fabbrica per otto ore con uno che ti dice quello che devi fare e se sbagli un pezzo ti tagliano! Qui è tutto un altro andare! Lavoro 4/5 ore al giorno magari mi sgridano però i superiori capiscono che comunque io ho i miei problemi".

Lui forse è in grado di fare qualcosa di più, ma in questo momento questo lavoro è adatto a lui rispetto alle possibilità che ha in questo momento di sostenere un'autonomia. Se gli diamo un'autonomia maggiore probabilmente ce la fa all'inizio, ma poi si spaventa ricordandosi il vecchio baratro di responsabilità che non riesce a gestire

**Da quando X è inserito al lavoro ha notato cambiamenti?**

**Se sì quali?**

**Avete un referente aziendale?**

Il capofalegname

**Se sì con quale frequenza avete contatti?**

Io direttamente no, però abbiamo mantenuto la continuità con quello che era il tutor del corso, nonostante il corso sia finito, l'operatore del "Solco" è il referente degli inserimenti lavorativi nelle loro cooperative sociali. Quindi questa persona monitorizza le situazioni lavorative in cui sono inseriti i ragazzi lo stesso operatore si relaziona con i referenti territoriali. È un'ottima risorsa.

**Il mantenimento di un lavoro presenta in genere qualche difficoltà per X?**

Da un punto di vista pratico no.

**Se sì quali?**

Un suo crollo può esserci quando i problemi personali lo sovrastano, nella consapevolezza però che lui sta acquisendo, se ne accorge e lo dice. Non c'è più una fuga, se sta lavorando non c'è la fuga e il ritiro, il lavoro è anche stare male prendere malattia, stare a casa .

**Secondo lei l'inserimento lavorativo ha favorito l'integrazione sociale di X?**

Su alcuni aspetti sì, su altri può esserci il rimando a quello che è il suo vecchio entourage. Cioè prima eri tu a selezionare il personale, ora sei tu ad essere selezionato, che non è "una forbice da poco"! Le sue relazioni sociali ci sono, sono aumentate anche perché la cooperazione sociale ti facilita una serie di canali e di incontri, dall'altro lato c'è questo aspetto legato alla sua storia personale.

## Intervista 4

### SALUTE MENTALE

Intervista a *Lucia Principe* - Assistente sociale - Casalecchio di Reno

#### Caratteristiche del soggetto:

Età	: 40
Sesso	: F
Residenza/Domicilio	: Anzola Emilia
Livello di istruzione e tipo	: Scuola media inferiore
Precedente Formazione	:
Precedenti esperienze lavorative	: Borsa lavoro e assunzione alla Pam
Percentuale di invalidità	: 65
Corso frequentato	: Cefal /Csapsa - Progetto Domino - Corso di orientamento
Stage dove e con che mansioni	: addetto alla mensa

#### Come avete saputo di questa possibilità formativa?

Tramite la Provincia, io faccio parte di un gruppo provinciale dove ci riuniamo tutti i mesi e lì vengono fuori tutte le novità.

#### In base a quali criteri avete scelto l'utente da inviare?

Stava bene dal punto di vista psichico, quindi pronta per andare a lavorare, poi perché dovevamo capire su che ramo ci dovevamo dirigere per fare una borsa lavoro con lei. Il progetto Domino ci ha permesso di individuarlo.

#### Quali erano le vostre aspettative iniziali?

Quelle di trovare lavoro.

#### Quali erano le sue aspettative iniziali?

Fare il corso per poi poter essere assunta

#### Come giudica l'esperienza che l'utente ha fatto frequentando il corso?

Molto buona, positivissima

#### Quali sono stati secondo lei gli aspetti più problematici?

Non credo che ce ne siano stati, davvero. Sono stati molto bravi tutti gli operatori, sia del Cefal che della CSAPSA. C'è stato anche l'impegno nostro, ma per la paziente, per far sì che la paziente fosse costante. Anche oggi che lavora, il Servizio è sempre presente, ma è per la paziente.

#### Quali sono stati gli aspetti più positivi?

Che questi corsi aiutano i pazienti e gli utenti a trovare lavoro.

#### Che tipo di rapporto si è costruito con l'ente di formazione? Ci sono state difficoltà in questo rapporto?

C'era il tutor del corso, l'operatore di riferimento, abbiamo fatto una serie di incontri, verifiche strutturate. Poi all'occorrenza c'erano anche dei contatti telefonici. Non ci sono state difficoltà.

#### Che cosa ha cambiato in X la frequenza del corso? Che cosa ha acquisito?

Ha acquisito un po' di sicurezza e stima nelle sue capacità.

#### Secondo lei come si potrebbe migliorare l'esperienza di stage?

Non lo so, la presenza dell'operatore era più che sufficiente perché la ragazza potesse sentirsi sicura e appoggiata, credo che quel corso lì sia stato organizzato proprio bene.

#### Attualmente X è ancora in carico al servizio?

Sì.

#### Dopo il corso X ha cercato un lavoro?

È stata inserita direttamente al lavoro, quello è stato un percorso con finalità di assunzione.

#### Attualmente qual'è la situazione lavorativa di X?

Lavora presso la ditta dove ha fatto lo stage già da un anno. La situazione è buona. Noi operatori facciamo tutto il lavoro di sostegno, perché di volta in volta la ragazza ha problemi di costanza e presenza. Lei ha bisogno di sostegno continuo, di essere sempre valorizzata, sostenuta e molte volte quando fa assenze perché è stanca di andare a lavorare bisogna sempre intervenire ed avere rapporti con il datore di lavoro.

#### Per gli inseriti:

#### Dove (settore/comparto; dimensioni; localizzazione dell'azienda in cui lavorano)

Funo d'Argelato, Mensa medio grande/Addetto alla mensa,

#### Mansioni svolte

**Inquadramento**

Part-time

**Tipologia contrattuale**

Non la sa

**Eventuali esperienze diverse nel periodo intercorso tra la fine del corso e l'inserimento in azienda**

No

**Verifica dell'iscrizione al collocamento obbligatorio**

Sì da tanti anni

**Da chi è stato aiutato a trovare lavoro?**

Il lavoro è il proseguimento dello stage

**Secondo lei si tratta di un lavoro adatto? Perché?**

Sì. Perché è un lavoro ripetitivo e questo la aiuta: L'ambiente l' ha accettata e apprezzata.

**Da quando X è inserito al lavoro ha notato cambiamenti?**

No, da allora no,

**Avete un referente aziendale?**

Abbiamo sia il cuoco, suo referente diretto all'interno dell'azienda, che una ragazza dell'amministrazione.

**Se sì con quale frequenza avete contatti?**

Abbiamo avuto inizialmente dei contatti settimanali, ora all'esigenza, anche se ogni mese c'è una verifica.

**Il mantenimento di un lavoro presenta in genere qualche difficoltà per X?**

Sì.

**Se sì quali?**

Lei fa una gran fatica ad alzarsi e andare a lavorare e poi il lavoro la stanca proprio fisicamente. Per lei è uno stress continuo.

**Secondo lei l'inserimento lavorativo ha favorito l'integrazione sociale di X?**

Un po' sì. Ora esce, prende l'autobus, ha conosciuto tante persone.

## Intervista 5

**SALUTE MENTALE**

Intervista a *Mantovani* - Assistente sociale - S. Giovanni in Persiceto

**Caratteristiche del soggetto:**

Età	: 41
Sesso	: F
Residenza/Domicilio	: Sala Bolognese
Livello di istruzione e tipo	: Scuola media superiore
Precedente Formazione	: No
Precedenti esperienze lavorative	: Pulizie alla Coop/ borsa lavoro in un ufficio amministrativo di un ospedale
Percentuale di invalidità	: no
Corso frequentato	: Cefal - Corso per operatore della manutenzione del verde
Stage dove e con che mansioni	: Manutenzione del verde e uso delle macchine

**Come avete saputo di questa possibilità formativa?**

Questo Corso è stato proprio promosso dal Servizio, nel senso che l'abbiamo richiesto noi. Abbiamo pensato ad una serie di pazienti, poi preso i contatti e attivato il corso.

**In base a quali criteri avete scelto l'utente da inviare?**

La ragazza in questione è stata scelta perché, diciamo la verità, dovevamo avere un numero di persone definito per poter attivare il corso, per cui probabilmente abbiamo inserito anche persone giusto per fare un po' di numero; la ragazza in questione però era interessata, perché era senza lavoro e si è entusiasmata a questo tipo di proposta. Rimane il fatto che la cosa principale era che si trovava senza lavoro e aveva voglia di lavorare.

**Quali erano le vostre aspettative iniziali?**

Non l'ha detto

**Quali erano le sue aspettative iniziali?**

Sapeva che se fosse andata bene avrebbe avuto poi la possibilità di lavorare, quindi sicuramente lei aveva questa aspettativa.

**Come giudica l'esperienza che l'utente ha fatto frequentando il corso?**

Lei si è impegnata moltissimo, come del resto ha sempre fatto anche in altri ambiti. È sempre stata presente, ha cercato di dare il massimo. Chiaramente in queste situazioni lei si sente ansiosa, però tutto sommato noi abbiamo dato una valutazione generale positiva.

**Quali sono stati secondo lei gli aspetti più problematici?**

Particolari nessuno. Un po' forse tenere a freno la sua irruenza, la voglia di strafare e la sua ansia del futuro, ma non ci sono stati particolari problemi. Forse il Cefal si aspettava da noi una presenza maggiore all'interno del Corso.

**Quali sono stati gli aspetti più positivi?**

Non l'ha detto

**Che tipo di rapporto si è costruito con l'ente di formazione? Ci sono state difficoltà in questo rapporto?**

Ci vedevamo sempre, un rapporto quasi quotidiano, forse, informale nel senso che non c'erano rapporti strutturati, anche se questo aspetto non lo ricordo molto bene perché lo seguiva più una mia collega che ora non lavora più qui.

**Che cosa ha cambiato in X la frequenza del corso? Che cosa ha acquisito?**

Dopo il corso è andata in borsa lavoro presso una Cooperativa, dopo la B.L è stata assunta e a distanza di anni ed è ancora là. E nonostante tutte le sue aspettative di diventare manager e quant'altro sta tenendo quello che ha.

**Secondo lei come si potrebbe migliorare l'esperienza di stage?**

In questo caso, stage e Corso erano la stessa cosa, nel senso che loro non sono andati in una ditta esterna a fare lo stage. Lo stage era la sede stessa del Corso. Il Comune aveva messo a disposizione delle aree dove loro potessero fare ed imparare allo stesso tempo. Io non ho altre esperienze di Corso con stage esterni.

-

**Attualmente X è ancora in carico al servizio?**

Sì

**Dopo il corso X ha cercato un lavoro?**

No

**Se non perché?**

Dopo il corso c'erano queste 2 Cooperative sul territorio "Pittor" e "Mondo Verde", abbiamo un po' spinto noi perché prendessero delle corsiste tra le quali c'era anche l'utente in questione

**Attualmente qual'è la situazione lavorativa di X?**

All'inizio è stata in borsa lavoro per due o tre mesi, ora è una socia della Cooperativa

**Per gli inseriti:**

**Dove (settore/comparto; dimensioni; localizzazione dell'azienda in cui lavorano)**

Cooperativa/manutenzione del verde/Pieve di Cento

**Mansioni svolte**

**Inquadramento**

Non lo sa

**Tipologia contrattuale**

Lavoratore agricolo

**Eventuali esperienze diverse nel periodo intercorso tra la fine del corso e l'inserimento in azienda**

Nessuna

**Verifica dell'iscrizione al collocamento obbligatorio**

No

**Da chi è stato aiutato a trovare lavoro?**

Il lavoro è il proseguimento dello stage

**Secondo lei si tratta di un lavoro adatto? Perché?**

Sì nel senso che è in grado di farlo, anche se non risponde alle sue aspettative.

**Da quando X è inserito al lavoro ha notato cambiamenti?**

Sì

**Se sì quali?**

Lei è cambiata nel senso che ha ridotto molto il rapporto con il Servizio. Ha avuto meno crisi acute, c'è stata meno necessità di intervenire con urgenza. Ha cambiato casa ed è andata a vivere da sola.

**Avete un referente aziendale?**

Sì, il presidente della Cooperativa.

**Se sì con quale frequenza avete contatti?**

Inizialmente per i primi due anni ci si vedeva regolarmente in maniera strutturata, ora ci si vede quando ce n'è bisogno.

**Il mantenimento di un lavoro presenta in genere qualche difficoltà per X?**

Secondo me non lo comporta in quella cooperativa lì, probabilmente in un altro posto di lavoro ci sarebbero stati dei problemi.

**Se sì quali?**

In un altro contesto forse ci sarebbero dei problemi di tenuta, di continuità sua e soprattutto di tenuta da parte dei colleghi

**Secondo lei l'inserimento lavorativo ha favorito l'integrazione sociale di X?**

Lei è sempre stata molto sola e credo che lo sia tuttora. Negli ultimi tempi non la vedo e non la sento spesso, ma non credo che la sua vita sociale sia cambiata più di tanto.

## Intervista 6

### SALUTE MENTALE

Intervista a *Maddalena Macceloni* - assistente sociale- Mazzacurati (Distretto Savena- S. Lazzaro)

#### Caratteristiche del soggetto:

Età	: 36
Sesso	: M
Residenza/Domicilio	: Bologna
Livello di istruzione e tipo	: (non lo sa)
Precedente Formazione	:
Precedenti esperienze lavorative	: borsa lavoro presso un vivaio
Percentuale di invalidità	: allora no
Corso frequentato	: lacoop (giardinaggio e vivaista)
Stage dove e con che mansioni	: lacop , pulizie/giardinaggio

**Come avete saputo di questa possibilità formativa?**

LA coop. lacop ogni anno invia a tutti i servizi di salute mentale l'elenco dei corsi, e i servizi pensano e propongono delle persone per il corso. Quindi è la cooperativa che si mette in contatto.

**In base a quali criteri avete scelto l'utente da inviare?**

Lui aveva già fatto un'esperienza di borsa lavoro in un vivaio, è un ragazzo che ha disturbi che non consentono un normale accesso al lavoro e comunque aveva delle grosse difficoltà in questo senso, però d'altro canto ha delle risorse da poter spendere. Quindi il criterio è stato un po' quello di costruire un percorso un po' protetto che lo potesse inserire anche perché è abbastanza giovane.

**Quali erano le vostre aspettative iniziali?**

Sulla tenuta. Lui aveva problemi nel mantenere le cose e noi ci tenevamo che riuscisse a trovare un ambiente dove si potesse fermare un po' e fare un percorso che desse stabilità. Anche la possibilità di un percorso lavorativo, ci aspettavamo cioè che tramite il corso avesse almeno gli stimoli per un inserimento lavorativo.

**Quali erano le sue aspettative iniziali?**

Di guadagno, principalmente perché ha dei problemi economici e non ha nessun reddito. Rendersi indipendente da un punto di vista economico.

**Come giudica l'esperienza che l'utente ha fatto frequentando il corso?**

Positiva. Lui è andato bene. È stato molto ben tutelato dalle persone che hanno tenuto il corso, con il tutor in particolare ha creato un buonissimo rapporto.

**Quali sono stati secondo lei gli aspetti più problematici?**

Lui ha delle difficoltà familiari che a volte hanno inciso anche sul corso, nel senso che le sue preoccupazioni per la situazione familiare si riflettevano sulla sua partecipazione.

**Quali sono stati gli aspetti più positivi?**

La buona relazione che si è creata con gli operatori e il fatto che comunque lui si sia impegnato e ha portato in fondo il percorso e che anche a livello operativo ha dimostrato delle buone capacità.

**Che tipo di rapporto si è costruito con l'ente di formazione? Ci sono state difficoltà in questo rapporto?**

C'è stata una fase di presentazione del caso che avviene prima dell'inserimento in cui viene spiegata la condizione generale della persona, dopodiché ci sono dei contatti che sono stati perlopiù telefonici, verifiche telefoniche. Sono operatori con i quali noi abbiamo spesso dei rapporti per vari motivi, per persone che hanno fatto già i corsi e che magari sono state assunte o lavorano lì,

quindi diciamo sono persone con le quali periodicamente ci sentiamo. Credo che le difficoltà siano state soprattutto da parte loro nei nostri confronti, perché loro sono sempre molto disponibili e auspicherebbero e gradirebbero contatti più strutturati e frequenti con i servizi territoriali, invece noi per una serie di motivi non possiamo essere sempre così pronti a seguire in maniera più seria e dettagliata questi percorsi. Cioè una volta che vanno bene che non creano difficoltà particolari purtroppo la tendenza è di lasciarli andare.

**Che cosa ha cambiato in X la frequenza del corso? Che cosa ha acquisito?**

Io l'ho visto più sereno, non so se questo sia legato necessariamente all'esperienza ma io credo di sì, perché per una persona giovane che non riusciva a trovare una collocazione il fatto di fare un corso, di avere un minimo di rimborso spese, dà un'identità che permette di sentirsi più sereni nei confronti degli altri. Ha acquisito delle competenze professionali e poi c'è il fatto di essere stato costante in una cosa, di aver rispettato un impegno, questo credo che per lui sia stato significativo.

**Secondo lei come si potrebbe migliorare l'esperienza di stage?**

Probabilmente una maggiore collaborazione da parte dei servizi territoriali migliorerebbe l'andamento del corso soprattutto in quelle situazioni dove magari ci sono dei problemi più grossi.

**Attualmente X è ancora in carico al servizio?**

Sì

**Dopo il corso X ha cercato un lavoro?**

No perché dopo il corso lui è rimasto all'interno della cooperativa, quindi ha fatto un periodo di borsa lavoro lì e poi assunto

**Attualmente qual'è la situazione lavorativa di X?**

È ancora part-time alla cooperativa lacoop

**Per gli inseriti:**

**Dove (settore/comparto; dimensioni; localizzazione dell'azienda in cui lavorano)**

Giardinaggio/manutenzione del verde / lacoop/ piccola coop/ Bologna

**Mansioni svolte**

Pulizie e manutenzione verde

**Inquadramento**

Socio lavoratore della Cooperativa

**Tipologia contrattuale**

Pulitore

**Eventuali esperienze diverse nel periodo intercorso tra la fine del corso e l'inserimento in azienda**

NO

**Verifica dell'iscrizione al collocamento obbligatorio**

no

**Da chi è stato aiutato a trovare lavoro?**

Il lavoro è il proseguimento dello stage

**Secondo lei si tratta di un lavoro adatto? Perché?**

Sì perché per lui quello è un contesto contenitivo di cui ha bisogno.

**Da quando X è inserito al lavoro ha notato cambiamenti?**

Sì

**Se sì quali?**

L'indipendenza economica, per lui fondamentale, e rispetto alla sua identità sociale

**Avete un referente aziendale?**

Sì

**Il mantenimento di un lavoro presenta in genere qualche difficoltà per X?**

Sì

**Se sì quali?**

I problemi di incostanza e a volte di scuse che si inventa continuano ad esserci, magari un po' più contenuti però ci sono ancora.

**Secondo lei l'inserimento lavorativo ha favorito l'integrazione sociale di X?**

Absolutamente sì. A lui piace anche misurarsi con gli educatori, gli piace stare in compagnia avere delle relazioni. Assolutamente sì. A lui piace anche misurarsi con gli educatori, gli piace stare in compagnia avere delle relazioni.

## Intervista 7

### SALUTE MENTALE

Intervista a *Vincenzo Trono* - Educatore - Distretto S. Donato- San Vitale , Navile, Semiresidenza Tasso

#### Caratteristiche del soggetto:

Età	: 37
Sesso	: M
Residenza/Domicilio	: Bologna
Livello di istruzione e tipo	: Scuola media inferiore
Precedente Formazione	: no
Precedenti esperienze lavorative	: no
Percentuale di invalidità	: no
Corso frequentato	: Enaip - Corso di tutoraggio ed affiancamento al lavoro- Progetto Orizon
Stage dove e con che mansioni	: Museo della sanità ed assistenza bolognese / gestione manutenzione museale, allestimento, catalogazione opere d'arte.

#### Come avete saputo di questa possibilità formativa?

Questo Corso è stato organizzato da noi come semiresidenza Tasso in collaborazione con l'Enaip regionale, su cui poi si è associata, alla fine del corso anche una Coop. Sociale.

#### In base a quali criteri avete scelto l'utente da inviare?

C'è stato un lavoro di selezione e valutazione iniziale per la scelta del gruppo bersaglio di utenti. Praticamente c'è stato un invio da parte dei Servizi e la semiresidenza, poi la semiresidenza a sua volta ha selezionato un gruppo di utenti. Lui è stato segnalato dall'educatore di riferimento che lo seguiva ha partecipato all'iter selettivo dopodiché è stato scelto. Quindi è arrivato su segnalazione da parte di un educatore.

#### Quali erano le vostre aspettative iniziali?

Di inserimento al lavoro, l'idea era quella dell'acquisizione di competenze sul piano professionale ma strettamente collegate a possibilità concrete sul piano del lavoro.

#### Quali erano le sue aspettative iniziali?

Da una parte dello stesso tipo, cioè lavorare e recepire un reddito, dall'altra parte aveva anche bisogno di acquisire più sicurezza in sé stesso, e cosa esplicitata da lui stesso, anche la possibilità di instaurare nuove relazioni e rapporti significativi anche attraverso il percorso formativo.

#### Come giudica l'esperienza che l'utente ha fatto frequentando il corso?

È stata un'esperienza altamente positiva per lui, sia sul piano formativo che dal punto di vista dell'identità personale e delle relazioni sul lavoro e sociali.

#### Quali sono stati secondo lei gli aspetti più problematici?

Non molti direi. La persona di cui stiamo parlando ha frequentato il corso assiduamente, si è impegnato al massimo, ha dimostrato una continuità nelle presenze nell'impegno, un buon livello anche di apprendimento quindi dal punto di vista cognitivo ha appreso bene quello che gli è stato insegnato, si è bene inserito al lavoro, quindi problematiche poche.

#### Quali sono stati gli aspetti più positivi?

Lui ha avuto la possibilità di mettere a frutto una serie di conoscenze di base sul piano culturale ed integrarle con quelle apprese durante il corso. Sul piano formativo poi ha acquisito delle competenze specifiche da spendere in un contesto lavorativo, quindi è uscito fuori da una dimensione un po' più generica come tipo di lavoratore. Da un punto di vista esistenziale e psicologico il tutto ha avuto una ricaduta molto positiva. Ha imparato a mediare meglio nei rapporti tra lui e gli altri e ha eliminato una serie di vissuti negativi, la sintomatologia è rientrata molto.

#### Che tipo di rapporto si è costruito con l'ente di formazione? Ci sono state difficoltà in questo rapporto?

Un rapporto strettissimo. Non ci sono state particolari difficoltà, era tutto molto predefinito, difficoltà sono più in termini di problematicità generali ma le abbiamo discusse sempre insieme.

#### Che cosa ha cambiato in X la frequenza del corso? Che cosa ha acquisito?

#### Secondo lei come si potrebbe migliorare l'esperienza di stage?

Il problema forse sta nella carenza di una figura più presente all'interno dello stage. Molto spesso i pazienti psichiatrici presentano ottime capacità a livello cognitivo-intellettuale, ma grosse problematiche sul piano relazionale, per cui c'è bisogno di persone che facilitino e medino le relazioni fino a portare la persona ad un livello di autonomia, però queste figure sono importantissime.

#### Attualmente X è ancora in carico al servizio?

Sì.

#### Dopo il corso X ha cercato un lavoro?

Sta lavorando dove ha fatto lo stage

#### Attualmente qual'è la situazione lavorativa di X?

Lavora



**Per gli inseriti:**

**Dove (settore/comparto;dimensioni;localizzazione dell'azienda in cui lavorano)**  
Bologna/ Beni culturali/ Museo della sanità/dipendente di una cooperativa sociale di tipo B

**Mansioni svolte**

**Inquadramento**  
Operaio I livello

**Tipologia contrattuale**  
Part-time

**Eventuali esperienze diverse nel periodo intercorso tra la fine del corso e l'inserimento in azienda**  
Pulizie presso Altercoop

**Verifica dell'iscrizione al collocamento obbligatorio**  
no

**Da chi è stato aiutato a trovare lavoro?**  
Il lavoro è il proseguimento dello stage

**Secondo lei si tratta di un lavoro adatto? Perché?**

Sì perché è all'interno di una coop. Sociale di tipo B, dove ci sono dei livelli di mediazione buoni. Viene richiesta la prestazione lavorativa al pari di altri lavoratori, però hanno dei livelli di disponibilità nei rapporti interpersonali che un contesto produttivo normale non offre. Questo dà la possibilità alla persona di essere accettato e accolto all'interno di un contesto lavorativo in maniera più favorevole.

**Da quando X è inserito al lavoro ha notato cambiamenti?**  
Sì

**Se sì quali?**

Sul piano relazionale e sociale. Tramite amicizie create nel museo ha stabilito nuove relazioni sociali, si è inserito in gruppi in attività esterne e questo in piena autonomia senza il supporto dei servizi. Sostanzialmente è migliorata la qualità di vita.

**Avete un referente aziendale?**  
Sì

**Se sì con quale frequenza avete contatti?**

Delle verifiche costanti e periodiche, trimestralmente salvo situazioni di emergenza.

**Il mantenimento di un lavoro presenta in genere qualche difficoltà per X?**  
Sì

**Se sì quali?**

Il problema è sempre lo stesso, cioè non sta nell'acquisizione di competenze professionali, ma nella relazione con gli altri. Questo è il lavoro più difficile, per cui spesso anche se la persona è un ottimo lavoratore, si ripropongono quasi sempre tutta una serie di problematiche che possono compromettere l'inserimento lavorativo. Ci deve essere un monitoraggio costante, anche se il servizio man mano si stacca lasciando un'autonomia sempre maggiore alla persona però questo aspetto di mantenimento dell'inserimento lavorativo va curato. Spesso noi diciamo che i problemi non iniziano quando la persona fa la borsa lavoro o un corso di formazione, ma quando è stata assunta e inizia a lavorare, è da lì che inizia il difficile.

**Secondo lei l'inserimento lavorativo ha favorito l'integrazione sociale di X?**

Sì, come dicevo prima questo corso gli ha dato la possibilità di creare rapporti, dal punto di vista dell'accettazione della persona stessa il solo fatto di non essere più visibile come paziente, ma di presentarsi come lavoratore come cittadino l'ha aiutato molto.

## Intervista 8

### SALUTE MENTALE

Intervista a *Nadia Cavina* - Assistente sociale - S.Lazzaro

#### Caratteristiche del soggetto:

Età	: 20
Sesso	: M
Residenza/Domicilio	: Monterenzio
Livello di istruzione e tipo	: Scuola media inferiore 2 anni di Ragioneria
Precedente Formazione	: Corso di idraulico ai "Salesiani"
Precedenti esperienze lavorative	: idraulico
Percentuale di invalidità	: no
Corso frequentato	: Opera dell'Immacolata "Corso di orientamento"
Stage dove e con che mansioni	: no (ha interrotto il Corso)

#### Come avete saputo di questa possibilità formativa?

E' arrivata una comunicazione tramite Fax dall'Ente formativo

#### In base a quali criteri avete scelto l'utente da inviare?

Ci sembrava una persona giovane che non aveva le idee chiare su quello che poteva o era in grado di fare per cui questa ci sembrava una buona opportunità per poterlo indirizzare un po' meglio. Perché anche lui si facesse un po' di chiarezza rispetto a quello che gli sarebbe piaciuto fare.

#### Quali erano le vostre aspettative iniziali?

Di aiutarlo ad orientarsi meglio.

#### Quali erano le sue aspettative iniziali?

Di trovare un lavoro.

#### Come giudica l'esperienza che l'utente ha fatto frequentando il corso?

Per me poteva essere una buona occasione e a mio parere è stato un peccato che lui non l'abbia portata a termine

#### Quali sono stati secondo lei gli aspetti più problematici?

Lui non ha retto al fatto di sapere aspettare, forse non riusciva a capire il valore di un percorso da fare rispetto alla possibilità immediata di un impiego che lui poteva trovare e che poi ha trovato per i fatti suoi nel giro di poco tempo. Grosse problematiche però non sono emerse. Se lui non avesse trovato quell'altra opportunità di lavoro avrebbe portato a termine il Corso. E' stato attirato da una opportunità di lavoro e di guadagno immediati ed è stato per questo che ha lasciato il Corso.

#### Quali sono stati gli aspetti più positivi?

La possibilità di sperimentarsi in vari ambiti.

#### Che tipo di rapporto si è costruito con l'ente di formazione? Ci sono state difficoltà in questo rapporto?

C'è stato un contatto iniziale anche per presentare le caratteristiche della persona e poi c'è stata l'educatrice che ha accompagnato il ragazzo e che quindi teneva i contatti direttamente. Poi erano previste delle verifiche, ma sempre tra l'educatrice ed il tutor del Corso.

#### Che cosa ha cambiato in X la frequenza del corso? Che cosa ha acquisito?

E' rimasto troppo poco tempo, non saprei dire.

#### Secondo lei come si potrebbe migliorare l'esperienza di stage?

Secondo me questo corso era impostato ed organizzato bene. Noi abbiamo avuto il problema contrario del paziente che non è riuscito a portarlo a termine.

#### Attualmente X è ancora in carico al servizio?

Sì

#### Dopo il corso X ha cercato un lavoro?

Sì.

#### Se sì con quali iniziative?

E' un ragazzo che riesce a trovare i lavori. Purtroppo non riesce a mantenerli. Comunque si è attivato autonomamente, è andato alla Coop ha fatto domanda ed è stato chiamato alle selezioni.

**Attualmente qual è la situazione lavorativa di X?**

Alla Coop è rimasto un mese o due e poi è stato licenziato. E' stato senza lavoro due o tre mesi, poi ha ritrovato un altro lavoro. E' una persona che si dà da fare e riesce bene anche perché si rende disponibile anche per lavori che altri non farebbero, trova lavoro con facilità ma lo perde con altrettanta facilità.

**Soggetti non inseriti**

**Motivi di insuccesso**

Per le sue caratteristiche non è riuscito a reggere, a portare a termine il percorso.

**Attualmente che attività svolge (percorso dalla fine del corso)**

Non lo sa

**Problemi sollevati rispetto al corso frequentato**

Non saprei, l' ha frequentato per troppo poco tempo.

## Parte B: Operatori Ser.T.

### Intervista 1

SERT

Intervista a *Valeria Cavallina* - Zola Predosa

#### Caratteristiche del soggetto:

Età : 46  
 Sesso : M  
 Residenza/Domicilio : Calderara di Reno  
 Livello di istruzione e tipo : Scuola media inferiore  
 Precedente Formazione : no  
 Precedenti esperienze lavorative : magazziniere/elettrotecnico  
 Percentuale di invalidità : 75  
 Corso frequentato : Percorso sviluppato in 3 aree:  
 falegnameria/ceramica/tipografia (il tutto all'interno di una  
 Coop. ma non la nomina)  
 Stage dove e con che mansioni : nello stage ha avuto un ruolo di uditore

#### Come avete saputo di questa possibilità formativa?

Siamo in contatto con tutte le Coop. sociali del territorio, ci siamo orientati verso una coop che storicamente era indicata per pazienti psichiatrici, perché in alcuni casi abbiamo visto le difficoltà di relazione nei nostri pazienti che però potevano essere intese come "cerchiamo di aiutare noi stessi aiutando gli altri". C'è una duplice lettura, cioè non solo "io ho dei problemi", ma "io posso anche avvicinarmi ad uno stage ad una coop. cercando solidarietà e dandola". Un po' c'era anche questo aspetto.

#### In base a quali criteri avete scelto l'utente da inviare?

Perché presentava una situazione di disagio personale, familiare e sociale per cui doveva uscire di casa, doveva essere in una situazione controllata, avere un lavoro in cui ci fosse un'attenzione al dialogo, alla relazione, ma anche una forma di impegno quotidiano era positivo.

#### Quali erano le vostre aspettative iniziali?

Molto basse. Avevamo paura che non riuscisse. Invece è stato un successo.

#### Quali erano le sue aspettative iniziali?

Erano estremamente scarse, soprattutto aveva bisogno di sapere che prima o poi sarebbe stato remunerato. Questa è stata la sua molla iniziale.

#### Come giudica l'esperienza che l'utente ha fatto frequentando il corso?

Molto positiva. Una persona che non ha legami e non ha mai stabilito legami con nessuno in questo caso ha stabilito un legame forte con la cooperativa.

#### Quali sono stati secondo lei gli aspetti più problematici?

La capacità di entrare in relazione con il disagio degli altri, un disagio psichico grave che però era in quel momento rinforzato dal fatto che molti sono soci di questa coop. Quindi di fatto, da una parte lui diceva "io non sono come loro", però dall'altro vedeva che loro con la loro fatica erano riusciti ad ottenere dei risultati, questo era uno stimolo

#### Quali sono stati gli aspetti più positivi?

Gli stessi, cioè quelli che erano aspetti negativi si sono trasformati in punti di forza.

#### Che tipo di rapporto si è costruito con l'ente di formazione? Ci sono state difficoltà in questo rapporto?

No, un rapporto molto positivo, in alcuni momenti è stato una risorsa molto più del nostro servizio.. Noi facciamo delle visite periodiche e ci confrontiamo con la referente della cooperativa. La persona che segue più da vicino è la presidente stessa, per cui segue lei i percorsi di formazione.

#### Che cosa ha cambiato in X la frequenza del corso? Che cosa ha acquisito?

È entrato in carcere una volta sola (*ride*), e soprattutto ha mantenuto una costanza di rapporto nel lavoro, e all'idea di cercarsi anche un altro lavoro.

#### Secondo lei come si potrebbe migliorare l'esperienza di stage?

Lì lo stage è stato soprattutto fare questo percorso in tutti e tre i settori, quello era formativo, perché non era solo una scelta, era misurarsi in una situazione di orientamento e lì sono venute fuori le vere caratteristiche delle persone in quella realtà. È stato utile fare questi tre passaggi, da lì non ci sono stati più problemi in termini lavorativi.

#### Attualmente X è ancora in carico al servizio?

Sì, sta ancora facendo questo percorso.

#### Dopo il corso X ha cercato un lavoro?

Lo sta cercando, però ci sono dei problemi di salute che incidono enormemente sulla scelta.

**Se sì con quali iniziative?**  
NON L' HA DETTO

**Attualmente qual'è la situazione lavorativa di X?**  
Borsa lavoro con questa cooperativa.

**Per gli inseriti:**

**Dove (settore/comparto;dimensioni;localizzazione dell'azienda in cui lavorano)**  
Bentivoglio/tipografia/impaginazione/computer - piccola coop

**Mansioni svolte**  
Non le sa bene

**Inquadramento**  
Borsa lavoro

**Tipologia contrattuale**

**Eventuali esperienze diverse nel periodo intercorso tra la fine del corso e l'inserimento in azienda**  
No

**Verifica dell'iscrizione al collocamento obbligatorio**  
Sì

**Da chi è stato aiutato a trovare lavoro?**  
Stiamo ancora lavorando per vedere se ci sono delle possibilità.

**Secondo lei si tratta di un lavoro adatto? Perché?**  
Sì, perché comunque l'ambiente non particolarmente stressante e le ore che non sono tante, gli permettono di riuscire a riposarsi a sufficienza.

**Da quando X è inserito al lavoro ha notato cambiamenti?**  
Sì

**Se sì quali?**  
Mantiene i contatti in modo più regolare e in modo meno aggressivo con il Servizio. È molto più sereno.

**Avete un referente aziendale?**  
C'è sempre la presidente della Coop.

**Se sì con quale frequenza avete contatti?**  
Ogni 3/4 mesi è previsto un contatto, però al bisogno ci si sente.

**Il mantenimento di un lavoro presenta in genere qualche difficoltà per X?**  
Sì

**Se sì quali?**  
Lui dichiara di essere sottopagato.

**Secondo lei l'inserimento lavorativo ha favorito l'integrazione sociale di X?**  
Sì, soprattutto nel sentirsi in un ambito di solidarietà, cosa questa poco nota alla persona, poco vissuta in precedenza, mentre questa esperienza ha allargato le possibilità anche di un suo aiuto. Lui prima era in una fase in cui doveva solo assorbire dai servizi, dalle istituzioni, tutti gli dovevano qualcosa. Si è trovato a dover dare anche qualcosa.

## Intervista 2

SERT  
Intervista a *Di Toma* - Assistente sociale - ZANOLINI

**Caratteristiche del soggetto:**

Età : 44  
Sesso : M  
Residenza/Domicilio : Bologna

**Livello di istruzione e tipo** : Scuola elementare  
**Precedente Formazione** : nessuna  
**Precedenti esperienze lavorative** : nella ditta di imballaggio dei genitori  
**Percentuale di invalidità** : no  
**Corso frequentato** : Corso “ Laboratorio artistico artigianale” ( Progetto legge 45) e successivamente CSAPSA/ bilancio di competenze

**Stage dove e con che mansioni** : *(Questo è un percorso particolare, per questo motivo è stato scelto dall'assistente sociale. L'utente ha prima svolto questo laboratorio all'interno di un progetto della legge 45, (finanziamenti finalizzati alla tossicodipendenza) dopodiché è passato a fare il percorso del bilancio di competenze (Csapsa) da lì è passato a fare uno stage. È stato un percorso complesso , ma di evoluzione per certi versi anomala che spiegherà nelle risposte successive. L'ass. soc. si riferirà sempre ai due corsi come ad un unico percorso, perché per lei era impossibile scindere le due attività formative. Il laboratorio non prevedeva stage, per il bilancio di competenze Csapsa invece ha svolto uno stage come idraulico presso una piccola ditta.*

#### **Come avete saputo di questa possibilità formativa?**

In entrambi i casi sono progetti attivati in collaborazione, quindi non completamente esterni al servizio. In un caso la progettazione è stata proprio del Sert (legge 45), nell'altro pure! (ride).

#### **In base a quali criteri avete scelto l'utente da inviare?**

Rispetto al Laboratorio vetro i criteri sono stati dettati da una lunga assenza dal mondo del lavoro e da un precedente fallimento di una borsa lavoro della post-penitenziaria che lui aveva effettuato per pochissimo tempo in una Coop, un percorso finito male, perché lui era tornato a farsi. Dopo era passato un bel periodo e dell'aspetto lavorativo non se ne era più parlato e quindi il corso CSAPSA rispondeva da un lato ad un bisogno nostro di osservazione e verifica delle sue capacità e dall'altro l'aspetto proprio sulla tenuta di un contesto lavorativo generico. Quindi il rispetto delle regole, se è capace di arrivare puntuale al lavoro, se avvisa quando è malato, etc. etc. Un progetto di osservazione e verifica della situazione in cui eravamo e della possibilità eventualmente di lavorare.

#### **Quali erano le vostre aspettative iniziali?**

Erano quelle dette sopra: verificare le capacità e le eventuali potenzialità di questa persona

#### **Quali erano le sue aspettative iniziali?**

Fare qualcosa che lo togliesse dal suo isolamento totale (viveva in una roulotte su una collina sopra Pianoro), era una persona con grosse difficoltà relazionali, all'inizio addirittura ci aveva chiesto di essere messo in un luogo di lavoro dove lui potesse avere il minor numero di contatti possibili con gli altri. Quindi c'era l'esigenza di “fare qualcosa” e di guadagnare.

#### **Come giudica l'esperienza che l'utente ha fatto frequentando il corso?**

In realtà io ho portato proprio questa situazione perché emblematica rispetto al fatto che si formulano delle ipotesi che poi non necessariamente ,per fortuna in certi casi, le cose vanno come noi prevediamo. Nel senso che probabilmente in quel contesto , sul quale lui era molto perplesso (laboratorio, vetro) in realtà è stato un contesto che per le stesse caratteristiche di cui lui aveva paura ha facilitato una grossa evoluzione in questa persona. Questa persona che probabilmente ha fatto un'operazione di forte identificazione con il formatore in quel periodo ha cominciato ad essere assolutamente astinente, ha via via cominciato ad acquisire capacità e competenze con il lavoro ma anche grosse responsabilità dal punto di vista organizzativo, aveva le chiavi del posto perché era quello che arrivava prima e quindi questo l' ha fortemente aiutato a trovare un'identità sicuramente più complessa e positiva rispetto a quella che aveva prima. Questo è stato lo snodo che ha permesso di fare l'altro passaggio (Bilancio di competenze)

#### **Quali sono stati secondo lei gli aspetti più problematici?**

Il fatto di non vedere almeno in fase iniziale, nessun possibile sbocco occupazionale. Queste persone si trovano improvvisamente in una situazione accogliente, calda, ma in realtà quando poi pensano di uscire c'è una sensazione di forte smarrimento, perché comunque non sono previsti snodi successivi ai corsi. Questo ha creato in lui dei momenti di forte disagio.

#### **Quali sono stati gli aspetti più positivi?**

Il fatto che non ci fosse questo aspetto della produttività può però essere anche un aspetto positivo

#### **Che tipo di rapporto si è costruito con l'ente di formazione? Ci sono state difficoltà in questo rapporto?**

C'era una relazione costante (Laboratorio) di verifica, e c'era un educatore Sert che andava una volta a settimana in laboratorio e contattava i ragazzi. Le difficoltà emerse in un progetto come questo dove prevaleva l'aspetto terapeutico è la difficoltà a stare nei propri ruoli, cioè i formatori che quotidianamente vivevano con loro ad un certo punto interferivano anche pesantemente sugli aspetti terapeutici del programma.

#### **Che cosa ha cambiato in X la frequenza del corso? Che cosa ha acquisito?**

DA un lato secondo me ha pensato che era in grado di fare qualcosa da un punto di vista lavorativo. Qualcosa di visibile, molto gradevole e che piaceva agli altri. Quindi se le cose che produceva avevano un valore, anche lui aveva un valore, ha cominciato quindi a valorizzarsi un po' come persona. Era molto spaventato però molto determinato a rientrare nel mondo del lavoro.

#### **Secondo lei come si potrebbe migliorare l'esperienza di stage?**

L'esperienza di stage (Bilancio di Competenze/ ditta idraulica) è stata molto positiva, però con un grosso limite. Lui è tuttora lì. Il problema è che lui in questa piccola azienda si è trovato molto bene, lo stage è andato benissimo, ma non aveva nessuno sbocco lavorativo ancora una volta, ma il problema ulteriore qui è stato che lui si è legato tantissimo a queste persone e quando alla fine di questo percorso mi si è presentata da parte del Cefal la possibilità di un progetto a finalità di inserimento lavorativo e io ho provato a proporglielo lui ha avuto una reazione violentissima di rifiuto. Non ha minimamente voluto lasciare la ditta di idraulica. L'altro limite di questa esperienza è stato che né io né il tutor Csapsa abbiamo capito durante lo stage cosa stava succedendo realmente. Io ho avuto poi l'impressione che finito il progetto Csapsa il percorso dell'utente si sfilacciasse molto, e da parte mia non sapevo come relazionarmi con questa ditta che non sapeva neanche della mia esistenza. Per migliorare questo aspetto credo che bisognerebbe trovare strategie di connessione Stage-CFP- Servizi, diverse da quelle attuali, dove l'operatore di riferimento sia più coinvolto e più visibile allo stesso tempo. Però questo era un punto su cui abbiamo discusso con l'ente di formazione (Csapsa) perché

è venuto fuori che i formatori quando presentavano gli stagisti alle aziende non raccontavano la loro storia, questa è una cosa che io ho contestato perché per noi è fortemente ambivalente, nel senso che noi operatori Sert che abbiamo costantemente a che fare costantemente con la negazione di questa realtà di tossicodipendenza da parte dei nostri utenti, sancirgliela in questo modo, nel mondo esterno è per certi versi positiva ma per altri è una collusione con le loro negazioni.

**Attualmente X è ancora in carico al servizio?**  
Sì.

**Dopo il corso X ha cercato un lavoro?**  
NO

**Se sì con quali iniziative?**

**Se non perché?**  
Sta svolgendo una borsa lavoro.

**Attualmente qual'è la situazione lavorativa di X?**  
Lui è ancora in quella ditta di idraulica, stavolta con una borsa lavoro del Sert.

**Motivi di insuccesso**  
Questa ditta dall'inizio ha detto che non avrebbe assunto

**Attualmente che attività svolge (percorso dalla fine del corso)**  
Borsa lavoro proseguendo lo stage del bilancio di competenze

**Problemi sollevati rispetto al corso frequentato**  
L'incrinatura sta nel fatto che ad un certo punto il corso termina e tutte le figure di riferimento legate ad esso spariscono, quindi che lo stage vada bene o male inevitabilmente c'è una regressione nell'ambito terapeutico che comunque in qualche modo si deve far carico del soggetto, cioè il punto di riferimento che noi offriamo nel percorso di autonomia è molto temporaneo rispetto al problema di un tossicodipendenza, di una temporaneità così piccola che alla fine crea comunque un ritorno al servizio.

## Intervista 3

**SERT**  
Intervista a Mulazzani - Assistente sociale - Gorki

**Caratteristiche del soggetto:**

Età	: 34
Sesso	: M
Residenza/Domicilio	: Bologna
Livello di istruzione e tipo	: Scuola media inferiore
Precedente Formazione	: No
Precedenti esperienze lavorative	: Sì sempre nel campo del facchinaggio
Percentuale di invalidità	: no
Corso frequentato	: Corso di operatore polivalente alle macchine utensili (Salesiani)
Stage dove e con che mansioni	: in azienda metalmeccanica

**Come avete saputo di questa possibilità formativa?**  
Abbiamo fatto un progetto noi, finanziato da Confindustria che si è messa in contatto con la consulta per le tossicodipendenze e si è pensato di fare questo corso con i salesiani e il settore metalmeccanico. Il nostro progetto è stato valutato come quello che poteva più garantire l'inserimento lavorativo.

**In base a quali criteri avete scelto l'utente da inviare?**  
Abbiamo fatto una scheda di presentazione dei soggetti e i criteri erano di stabilità, buone capacità di lettura dei contesti, e capacità cognitive

**Quali erano le vostre aspettative iniziali?**  
Come servizio erano di arrivare a collocare lavorativamente queste persone.

**Quali erano le sue aspettative iniziali?**  
Per questa persona era proprio il lavoro. Stava uscendo dalla comunità quindi il corso era propedeutico al discorso lavoro. Godere di un'autonomia che solo un reddito lavorativo può garantire.

**Come giudica l'esperienza che l'utente ha fatto frequentando il corso?**  
È stata un'esperienza ottima

**Quali sono stati secondo lei gli aspetti più problematici?**

Inizialmente riuscire a rompere una cortina di paure da parte dei salesiani, cosa che è stata superata molto velocemente. Il secondo aspetto problematico è proprio il settore metalmeccanico perché richiede molta attenzione e concentrazione, sia per l'uso delle macchine che per la teoria. Quindi è chiaro che le persone segnalate devono essere soggetti compensati al livello terapeutico.

**Quali sono stati gli aspetti più positivi?**

Molti. Si è creato un buon gruppo di lavoro. I Salesiani sono stati molto bravi a gestire il gruppo.

**Che tipo di rapporto si è costruito con l'ente di formazione? Ci sono state difficoltà in questo rapporto?**

Le difficoltà rispetto al problema tossicodipendenza sono state superate molto velocemente. Abbiamo fatto con un nostro medico un mini-corso agli insegnanti per spiegare quali potevano essere i rischi dell'infezione Hiv che era un nodo problematico rispetto all'uso delle macchine e successivamente il rapporto di collaborazione si è tenuto attraverso il gruppo tecnico che si vedeva tutti i mesi per monitorare l'andamento del corso e attraverso dei referenti di ogni servizio al quale i salesiani si potevano rivolgere per eventuali problematiche, oltre questo c'era il gruppo di progetto dove c'erano una persona della ASL della Confindustria e dei salesiani.

**Che cosa ha cambiato in X la frequenza del corso? Che cosa ha acquisito?**

Molto. Ha raggiunto l'obiettivo dell'autonomia. Noi l'abbiamo dimesso.

**Secondo lei come si potrebbe migliorare l'esperienza di stage?**

L'esperienza stage è quella che come operatori abbiamo seguito di meno, secondo me però ci deve essere più connessione tra gli insegnanti e gli operatori. Perché è nell'esperienza stage che possono emergere problematiche maggiori che vanno monitorate più spesso.

**Attualmente X è ancora in carico al servizio?**

No

**Dopo il corso X ha cercato un lavoro?**

No

**Se sì con quali iniziative?**

**Se non perché?**

Perché l'ha trovato attraverso questo corso

**Attualmente qual'è la situazione lavorativa di X?**

Assunto a tempo indeterminato.

**Dove (settore/comparto; dimensioni; localizzazione dell'azienda in cui lavorano)**

Borgo Panigale/ 100 dipendenti/ metalmeccanica.

**Mansioni svolte**

Operaio metalmeccanico

**Inquadramento**

(Non lo sa)

**Tipologia contrattuale**

Contratto nazionale metalmeccanici

**Eventuali esperienze diverse nel periodo intercorso tra la fine del corso e l'inserimento in azienda**

È passato direttamente dallo stage all'assunzione.

**Verifica dell'iscrizione al collocamento obbligatorio**

No

**Da chi è stato aiutato a trovare lavoro?**

Dai Salesiani

**Secondo lei si tratta di un lavoro adatto? Perché?**

Sì, l'avevamo progettato appositamente.

**Da quando X è inserito al lavoro ha notato cambiamenti?**

Sì, perché si è trovata una ragazza, sta progettando di sposarsi, sta progettando il suo futuro, secondo me non è stato solo il lavoro a favorire tutto questo, ma anche tutto il percorso in comunità

**Se sì quali?**

Si è trovata una ragazza, sta progettando di sposarsi, sta progettando il suo futuro, secondo me non è stato solo il lavoro a favorire tutto questo, ma anche tutto il percorso in comunità

**Avete un referente aziendale?**

No

**Il mantenimento di un lavoro presenta in genere qualche difficoltà per X?**

No

**Secondo lei l'inserimento lavorativo ha favorito l'integrazione sociale di X?**

Sì, si è fatto degli amici tra i colleghi, però devo dire che questo è un caso che non è dei più difficili, abbiamo lavorato su un "terreno buono".



## Intervista 4

SERT

Intervista a *Monetti* - Assistente sociale - S.Lazzaro

**Caratteristiche del soggetto:**

Età	: 36
Sesso	: F
Residenza/Domicilio	: Monterenzio
Livello di istruzione e tipo	: Scuola media inferiore
Precedente Formazione	: no
Precedenti esperienze lavorative	: no
Percentuale di invalidità	: no
Corso frequentato	: Ciop - "Corso per assistente di base"
Stage dove e con che mansioni	: assistente di base

**Come avete saputo di questa possibilità formativa?**

Sono anni che abbiamo una rete di collegamento fra servizio Handicap, servizio sociale, servizio di igiene mentale per cui ci passiamo le informazioni. Mi avvalgo delle numerose colleghe degli altri servizi per cui ci passiamo le informazioni. Ho anche partecipato ai gruppi del Cefal per la Formazione e anche se ormai sono fuori mi inviano ancora le informazioni sui Corsi.

**In base a quali criteri avete scelto l'utente da inviare?**

A lei piace molto il contatto umano, è una persona paziente e disponibile e si vedeva che comunque era una cosa che lei era in grado di fare. Lei avendo già lavorato in Istituti di Bellezza aveva già questa predisposizione al contatto, ed il corso le è piaciuto moltissimo tant'è vero che ora sta facendo il corso di specializzazione più alto.

**Quali erano le vostre aspettative iniziali?**

Sicuramente alte. Le capacità le aveva. Era la persona giusta per il corso giusto.

**Quali erano le sue aspettative iniziali?**

Lei era molto entusiasta e forse le aspettative erano inferiori rispetto a quello che poi le ha imparato. Ogni volta che aveva una lezione mi raccontava tutto quello che era successo. Le piaceva moltissimo.

**Come giudica l'esperienza che l'utente ha fatto frequentando il corso?**

Sicuramente molto positiva.

**Quali sono stati secondo lei gli aspetti più problematici?**

Forse ci sono stati dei momenti di tensione con i compagni di Corso. C'erano degli allievi con dei problemi caratteriali. La ragazza in questione all'inizio tendeva a fare la "psicologa" dei suoi compagni. Poi però probabilmente si è resa conto delle difficoltà di queste persone ed ha cercato di vivere la situazione più umanamente.

**Quali sono stati gli aspetti più positivi?**

Direi che è sempre l'aspetto positivo e negativo della stessa medaglia, per cui la scoperta che si può dare molto ma che si può anche ricevere molto in questo lavoro. Quindi lo scambio umano proprio, non solo l'aspetto materiale di accudire un anziano, ma c'è anche una parte umana molto forte. Lei è stata molto contenta di questa scoperta.

**Che tipo di rapporto si è costruito con l'ente di formazione? Ci sono state difficoltà in questo rapporto?**

Direi che è stato un buon rapporto. C'era un tutor del Corso con il quale io avevo dei contatti telefonici.

**Che cosa ha cambiato in X la frequenza del corso? Che cosa ha acquisito?**

Secondo me molta più sicurezza in sé stessa. Ha cominciato a pensarsi come persona. Questi ragazzi dopo tanti anni hanno tanta sfiducia e paura di non essere in grado. Quando lei ha visto che capiva il "linguaggio" scolastico, non faceva fatica ad ascoltare e recepire e quando ha visto

i buoni risultati rimandati anche dagli insegnanti, è cambiata molto. E questo anche rispetto a delle scelte affettive, mentre prima le scelte amicali e affettive erano sempre nell'ambito della tossicodipendenza. In questa maniera lei è potuta uscire cominciando così ad approcciare un mondo diverso da quello della tossicodipendenza.

**Secondo lei come si potrebbe migliorare l'esperienza di stage?**

In questo caso direi di no.

**Attualmente X è ancora in carico al servizio?**

Sì. Prende ancora dei farmaci.

**Dopo il corso X ha cercato un lavoro?**

Praticamente è stata assunta immediatamente nello stesso posto dove ha svolto lo stage. Ha poi cambiato migliorando di volta in volta perché è brava e ha avuto la possibilità di scegliere.

**Se sì con quali iniziative?**

**Se non perché?**

**Attualmente qual'è la situazione lavorativa di X?**

Lavora in una casa di riposo a S. Lazzaro, ma non mi ricordo quale.

**Per gli inseriti:**

**Dove (settore/comparto; dimensioni; localizzazione dell'azienda in cui lavorano)**

S.Lazzaro (Non ricorda il nome dell'istituto) Assistente di base/ Medie dimensioni

**Mansioni svolte**

Assistente di base

**Inquadramento**

Non lo sa

**Tipologia contrattuale**

In regola ( ma non si ricorda la tipologia).

**Eventuali esperienze diverse nel periodo intercorso tra la fine del corso e l'inserimento in azienda**

No

**Verifica dell'iscrizione al collocamento obbligatorio**

No

**Da chi è stato aiutato a trovare lavoro?**

Il lavoro è il proseguimento dello stage

**Secondo lei si tratta di un lavoro adatto? Perché?**

Sì .L'ha scelto lei, le piace. È faticoso, però lei è entusiasta. Ha trovato colleghe di lavoro brave con cui si trova bene, perché spesso quegli ambienti sono tremendi, sono pettegoli, di rivalse. Invece qui si trova bene, anzi addirittura mi ha chiesto se trovavo un cuoco, se c'era qualcuno che aveva bisogno di lavorare perché lì cercavano. Quindi addirittura mi proponeva lei dei lavori.

**Da quando X è inserito al lavoro ha notato cambiamenti?**

Sì

**Se sì quali?**

Sicuramente ha acquisito un aspetto normalissimo, si muove molto tranquillamente in tutti gli ambienti. Acquisendo questa sicurezza in sé stessa e vedendo che ce la faceva e che le piaceva, direi che il cambiamento è stato proprio normalizzarsi.

**Avete un referente aziendale?**

No. Lei ha preso il "volo" con il corso e dopo non ha più avuto bisogno di noi. Quindi autonomia totale.

**Il mantenimento di un lavoro presenta in genere qualche difficoltà per X?**

No. Direi che ha una buona costanza e volontà

**Secondo lei l'inserimento lavorativo ha favorito l'integrazione sociale di X?**

Sì. È migliorata sicuramente. Ha cominciato ad avere contatti con altre persone estranee alla droga, e questo è positivo.

## Intervista 5

SERT

Intervista a *Mara Grigoli* - Poliambulatorio Saffi

### Caratteristiche del soggetto:

Età : 31  
Sesso : M  
Residenza/Domicilio : Bologna  
Livello di istruzione e tipo : Scuola media inferiore  
Precedente Formazione : borsa lavoro  
Precedenti esperienze lavorative : idraulico  
Percentuale di invalidità : no  
Corso frequentato : CSAPSA Bilancio di Competenze  
Stage dove e con che mansioni : Ditta di Idraulica

### Come avete saputo di questa possibilità formativa?

Ho partecipato alla progettazione di questo Corso, ragionando su che cosa facevamo e sui bisogni scoperti questo è stato un bisogno scoperto, cioè quello di avere all'esterno qualcuno che facesse un ruolo di orientamento e anche di individuazione dei percorsi propedeutici al lavoro e di inserimento al lavoro. Quindi bilancio di competenze come lavoro per individuare gli ambiti di interesse lavorativi e il tirocinio per poter favorire l'avvio al lavoro. Il corso è nato in questa maniera.

### In base a quali criteri avete scelto l'utente da inviare?

Per il suo progetto terapeutico, nel senso che aveva già fatto una borsa lavoro finalizzata a riprendere i contatti col mondo del lavoro; in base alle sue caratteristiche caratteriali, psichiche, aveva fatto una precedente esperienza che l'aveva rimesso nel contesto lavorativo superando tutte le difficoltà di: "esco, incontro gente, mi sperimento, affronto la paura di imparare qualcosa di nuovo", quindi c'era già stata tutta questa grossa questione. Fatto questo primo pezzo in una Cooperativa Sociale di tipo B, che ha facilitato ovviamente di nuovo un approccio al lavoro, il passo successivo era andare ad individuare quale tipo di lavoro scegliere e aiutarlo a muoversi per trovarlo. Questo è stato l'obiettivo.

### Quali erano le vostre aspettative iniziali?

Le aspettative erano proprio di accompagnamento ai passi successivi, che erano riuscire a pensare ad un curriculum, riuscire a vedere dove collocarsi e come cercarlo, e poi il tirocinio perché ce n'era bisogno.

### Quali erano le sue aspettative iniziali?

Le aspettative erano quelle di trovare un lavoro, quindi effettivamente normalizzare la sfera lavorativa, però con una ambivalenza, cioè con una grossa paura rispetto a questo. Questa è una persona che ha delle paure, io credo che ne sia anche abbastanza consapevole oggi. Per cui poter in qualche modo avere un aiuto. Infatti il tutor è stato un punto di riferimento non indifferente.

### Come giudica l'esperienza che l'utente ha fatto frequentando il corso?

Positiva. È stato il passo successivo rispetto all'esperienza precedente, più di avvicinamento al mondo del lavoro. L'esperienza precedente teneva molto conto dei suoi problemi psichici e delle sue difficoltà e delle sue paure, quindi molto protettiva. Fare il bilancio di competenze con qualcuno che ti interpella su queste cose e riprendere un'esperienza lavorativa più tradizionale è stata proprio l'evoluzione del suo progetto, quindi positiva.

### Quali sono stati secondo lei gli aspetti più problematici?

Quando lui ha visto che le cose potevano concretizzarsi con la ditta dove faceva lo stage, quando ha visto che queste persone comunque lo stimavano e aveva così anche delle possibilità di poter proseguire, lui si è forse spaventato, quindi tirato indietro evidenziando anche che lui non ha più la forza fisica per fare l'idraulico. Ci sono tutti e due gli aspetti positivo e negativo. Lui ha individuato che quello è un lavoro pesante per lui, che non potrà più fare, ed è una razionalizzazione delle sue difficoltà. Io lo vedo anche invece come un momento di stallo dove, di fronte ad una possibilità di normalizzazione lavorativa, lui si è fermato perché ha paura.

### Quali sono stati gli aspetti più positivi?

Intanto di avere allargato gli orizzonti rispetto al Sert, quindi non esiste solo il Sert ma esistono anche altre realtà. Confrontarsi con un mondo esterno che non è identificabile immediatamente con il Sert e questo è importante. Aver elaborato insieme agli operatori delle cose che gli servono, il curriculum che ha fatto l'ha utilizzato, quindi ha cercato di muoversi anche autonomamente a seguito del lavoro fatto insieme. Poi certo, questa è una persona che si trova in un processo evolutivo lento, però c'è. C'è stata una risposta positiva rispetto al suo progetto che è quello di riuscire ad affrontare il mondo del lavoro nei termini corretti.

### Che tipo di rapporto si è costruito con l'ente di formazione? Ci sono state difficoltà in questo rapporto?

La collaborazione c'è stata sin dall'inizio, sul piano della progettazione, del confronto, degli aggiustamenti in itinere, è stata buona. Non ci sono state difficoltà.

### Che cosa ha cambiato in X la frequenza del corso? Che cosa ha acquisito?

Lui ha sperimentato di nuovo la possibilità di confrontarsi con altri soggetti, qui lui ha visto la coop sociale come un passo successivo, come l'esperto che mi aiuta a focalizzare interessi, chances lavorative e che mi aiuta a concretizzarle, quindi forse un aspetto normalizzante. Come operatore io vedo anche tutto il suo progetto di crescita in termini di maturazione di autonomia. Lui è rimasto astinente e questo è molto buono.

### Secondo lei come si potrebbe migliorare l'esperienza di stage?

Non credo che si potesse migliorare . Aveva già un orario ridotto, un buon rapporto con il datore di lavoro. Non erano lì i problemi . Lui è fra quelli che verranno ricontattati con l'avvio del nuovo progetto. Nel senso che è come se lui avesse completato un primo iter, sperimentato che quel tipo di lavoro non lo può più reggere fisicamente , poi io dico anche psicicamente, però volesse partire da lì. Allora il passo successivo è trovare un'altra sede stage con un lavoro probabilmente diverso, meno pesante fisicamente in modo che lui maturi delle sicurezze.

**Attualmente X è ancora in carico al servizio?**

Sì.

**Dopo il corso X ha cercato un lavoro?**

Lui ha una situazione familiare molto particolare, la mamma, che non l' ha mai seguito, si è ammalata 3 anni fa di sclerosi multipla e lui se ne fa carico. Questo è un aspetto problematizzante perché un po' lui ha paura di uscire ed affrontare le situazioni anche lavorative e si fa scudo della malattia della mamma e un po' è reale. Questa è la difficoltà di questo momento. Ha portato il curriculum in alcune aziende, quanto poi lui sia stato in grado di insistere, di chiedere di interpellare di nuovo le ditte contattate non lo so, secondo me non l' ha fatto.

**Soggetti non inseriti**

**Motivi di insuccesso**

Questo non è un insuccesso, l'obiettivo lavoro permane, ma è un po' come vederlo a tappe. Rispetto a lui e alla sua storia questa è stata una tappa e probabilmente a questa ne deve fare seguito un'altra. Però rispetto al progetto generale il fatto che non lavora non è un insuccesso.

**Attualmente che attività svolge (percorso dalla fine del corso)**

No

**Problemi sollevati rispetto al corso frequentato**

Direi che non ce ne sono stati. È stato un buon percorso, coerente.

## Interviste ad aziende che hanno accolto in stage

*N.B: quando l'azienda che ha accolto in stage ha anche inserito, è stata utilizzata, ad integrazione, parte della griglia di intervista specifica per le aziende che hanno inserito*

### Azienda 1

**Natura giuridica pubblica**  
impresa privata

**Comparto**  
meccanico

**Numero di dipendenti**  
70 (circa)

**Prima di X l'azienda aveva accolto altre persone in stage?**  
No

**Per quale ragione l'azienda di accogliere persone in stage?**  
Per obbligo (collocamento mirato)

**Che tipo di accordi e quali modalità di rapporti si sono stabiliti con l'ente di formazione?**  
Assunzione alla fine del percorso formativo

**È stata individuata una persona di riferimento da affiancare al tirocinante?**  
Sì

**Quale mansione ha svolto X durante lo stage nell'azienda?**  
Ausiliario di magazzino

**Caratteristiche di tale mansione:**  
Lavoro semplice

**Il percorso è stato oggetto di valutazione formale?**  
Sì

**Se sì con quale tipo di strumento?**  
Verifiche periodiche tra tutor aziendale e formatore, durante lo stage almeno un incontro alla settimana.

**Qual è la valutazione dell'esperienza di stage di X:**  
Ottima

**in quali ambiti si sono manifestati in modo particolare gli eventuali problemi: i rapporti con l'ente di formazione sono continuati dopo la fine dello stage di X?**  
No

**Questa esperienza di stage ha cambiato qualcosa nell'azienda?**  
Sì, c'è stato sicuramente un grande coinvolgimento emotiva e anche professionale da parte di quei dipendenti che erano a stretto contatto quotidiano con il tirocinante.

**Secondo lei come si potrebbe migliorare l'esperienza di stage?**  
Forse sapere qualcosa di più sulla persona che viene in stage

### Traccia di intervista per aziende che hanno inserito

**Quale mansione svolge X nell'azienda?**  
Ausiliario di magazzino

**Caratteristiche di tale mansione:**  
Lavoro semplice

**Che tipo di rapporto di lavoro X intrattiene con l'azienda?**  
Contratto a tempo indeterminato

**Orario di lavoro**

Tempo pieno

**Qual è la valutazione dell'esperienza lavorativa fino ad oggi effettuata da X:**

Ottima

**Se si sono manifestati problemi, in quale ambiti sono emersi in modo particolare:**

**La mansione di X richiede che abbia contatti con altri?**

Con i colleghi

## Azienda 2

**Natura giuridica pubblica**

impresa privata

**Comparto**

servizi

**Numero di dipendenti**

12

**Prima di X l'azienda aveva accolto altre persone in stage?**

Sì

**Per quale ragione l'azienda di accogliere persone in stage?**

Per dare la possibilità a delle persone forse più in difficoltà ad esercitarsi in un lavoro e anche per avere un aiuto

**Che tipo di accordi e quali modalità di rapporti si sono stabiliti con l'ente di formazione?**

Nessun accordo in particolare, solo quello di accogliere la persona in stage e di seguirla specialmente nell'apprendimento delle mansioni e nella tenuta dell'impegno quotidiano.

I rapporti con l'ente di formazione avvenivano sempre sul luogo di lavoro, il formatore veniva spesso a verificare come procedeva lo stage.

**È stata individuata una persona di riferimento da affiancare al tirocinante?**

Non una in particolare perché il tirocinante cambiava spesso le squadre di lavoro a causa del tipo di lavoro stesso ( allestimento stand fieristici)

**Quale mansione ha svolto X durante lo stage nell'azienda?**

Caricamento ,scaricamento e montaggio di stand fieristici.

**Caratteristiche di tale mansione:**

Lavoro vario

Lavoro semplice

**Il percorso è stato oggetto di valutazione formale?**

Sì

**Se sì con quale tipo di strumento?**

Incontri periodiche tra i capisquadra aziendali e il formatore.

**Qual è la valutazione dell'esperienza di stage di X:**

Buona

**in quali ambiti si sono manifestati in modo particolare gli eventuali problemi:**

Qualche volta ci sono state delle assenze ingiustificate , specialmente all'inizio, ma oltre questo primo momento non ci sono state grossi problemi

**I rapporti con l'ente di formazione sono continuati dopo la fine dello stage di X?**

No

**Questa esperienza di stage ha cambiato qualcosa nell'azienda?**

Non tanto al livello di lavoro ma soprattutto al livello di sensibilizzazione degli altri verso persone in difficoltà

**Secondo lei come si potrebbe migliorare l'esperienza di stage?**

Noi abbiamo accettato di accogliere il tirocinante un po' a "scatola chiusa" nel senso che non sapevamo bene chi fosse, c'è andata bene, però senza andare a sapere troppe cose si potrebbero dare delle informazioni maggiori sulla formazione e sulle motivazioni della persona che accogliamo in azienda

## Azienda 3

### **Natura giuridica pubblica**

Cooperativa

### **Comparto**

Servizi

### **Numero di dipendenti**

15

### **Prima di X l'azienda aveva accolto altre persone in stage?**

Sì

### **Per quale ragione l'azienda di accogliere persone in stage?**

Come cooperativa ci sentiamo quasi in "dovere" di offrire a delle persone disagiate un'opportunità lavorativa e per esperienza abbiamo verificato che questa è un'opportunità di crescita anche per noi.

### **Che tipo di accordi e quali modalità di rapporti si sono stabiliti con l'ente di formazione?**

Gli accordi all'inizio riguardavano solo lo svolgimento dello stage che se fosse andato bene si sarebbe comunque potuto trasformare in un rapporto lavorativo più stabile, ma non abbiamo stabilito niente a priori, ci siamo presi il tempo di valutare, verificare l'andamento complessivo, la tenuta del tirocinante per non proporre qualcosa che non sapevamo se si sarebbe potuta realizzare.

### **È stata individuata una persona di riferimento da affiancare al tirocinante?**

Sì

### **Quale mansione ha svolto X durante lo stage nell'azienda?**

Riparatore di sedie a rotelle

### **Caratteristiche di tale mansione:**

Complesso

### **Il percorso è stato oggetto di valutazione formale?**

no

### **Se sì con quale tipo di strumento?**

### **Qual è la valutazione dell'esperienza di stage di X:**

abbastanza buona

### **in quali ambiti si sono manifestati in modo particolare gli eventuali problemi:**

Soprattutto in ambito relazionale sia con i colleghi che con i clienti. Questo tipo di lavoro richiede anche il contatto con i clienti, dobbiamo andare a casa loro per ritirare le sedie a rotelle e lo stagista a volte era agitato e questo creava un po' di disagio. Poi inizialmente manifestava anche delle manie di persecuzione, ad esempio credeva che i colleghi volessero escluderlo dal lavoro oppure aveva paura che gli rubassero degli oggetti personali, tipo il cellulare o anche solo l'accendino. Poi con il tempo questo suo atteggiamento si è attenuato.

### **i rapporti con l'ente di formazione sono continuati dopo la fine dello stage di X?**

Sì

### **Questa esperienza di stage ha cambiato qualcosa nell'azienda?**

Sì, durante l'inserimento in stage c'erano alcuni dipendenti che avevano delle resistenze ad accogliere completamente lo stagista; col tempo, nonostante permangano alcune difficoltà l'atteggiamento di fondo è comunque più aperto e disponibile.

### **Secondo lei come si potrebbe migliorare l'esperienza di stage?**

C'è stata una collaborazione costante con il tutor dell'ente di formazione e questo ha agevolato molto l'esperienza stage, soprattutto nei momenti iniziali.

Forse sarebbe opportuno avere delle informazioni maggiori sulle problematiche delle persone che accogliamo in stage. In questo caso specifico ci siamo ritrovati ad affrontare delle problematiche caratteriali di cui non sapevamo nulla e questo inizialmente ci ha creato dei problemi.

## Traccia di intervista per aziende che hanno inserito

### **Quale mansione svolge X nell'azienda?**

Riparatore di sedie a rotelle

### **Caratteristiche di tale mansione:**

Lavoro complesso

**Che tipo di rapporto di lavoro X intrattiene con l'azienda?**

Contratto a tempo determinato

**Orario di lavoro**

Part-time

**Qual è la valutazione dell'esperienza lavorativa fino ad oggi effettuata da X:**

Con fatica si sta arrivando ad un equilibrio con gli altri colleghi. Rispetto al lavoro era ed è molto preciso. Con il tempo molte delle sue paure e manie di persecuzione si sono stemperate e dall'altra parte i colleghi si sono abituati ai suoi sbalzi di umore.

**Se si sono manifestati problemi, in quale ambiti sono emersi in modo particolare:**

Sicuramente in ambito relazionale

**La mansione di X richiede che abbia contatti con altri?**

Con i colleghi

Con i clienti

## Azienda 4

**Natura giuridica pubblica**

impresa privata

**Comparto**

Alimentare impiegatizio

**Numero di dipendenti**

20

**Prima di X l'azienda aveva accolto altre persone in stage?**

Sì

**Per quale ragione l'azienda di accogliere persone in stage?**

Per dare un'opportunità di lavoro anche in previsione di un'eventuale assunzione

**Che tipo di accordi e quali modalità di rapporti si sono stabiliti con l'ente di formazione?**

Di monitorare l'andamento dello stage periodicamente attraverso visite e incontri tra il formatore e i colleghi che seguivano la stagista.

**È stata individuata una persona di riferimento da affiancare al tirocinante?**

Non una in particolare perché l'organizzazione del lavoro prevede dei turni, quindi non c'era solo una persona che potesse garantire di seguire la stagista. Si sono alternati diversi colleghi.

**Quale mansione ha svolto X durante lo stage nell'azienda?**

Allestimento delle corsie del supermercato

**Caratteristiche di tale mansione:**

Lavoro semplice

Lavoro ripetitivo

**Il percorso è stato oggetto di valutazione formale?**

no

**Se sì con quale tipo di strumento?**

**Qual è la valutazione dell'esperienza di stage di X:**

Buona per quasi tutto il periodo, tranne proprio gli ultimi giorni di stage dove è stata molto difficile per noi.

**in quali ambiti si sono manifestati in modo particolare gli eventuali problemi:**

All'inizio era molto tranquilla, svolgeva il suo lavoro benissimo e si è fatta accettare e ben volere da tutti. Verso la fine dello stage evidentemente stava male ha iniziato ad avere delle crisi di nervi, a volte era depressa a volte parlava ad alta voce dei suoi problemi e questo in un posto di lavoro dove ci sono anche dei clienti ci ha messo molto in difficoltà

**i rapporti con l'ente di formazione sono continuati dopo la fine dello stage di X?**

No

**Questa esperienza di stage ha cambiato qualcosa nell'azienda?**

Non lo so

**Secondo lei come si potrebbe migliorare l'esperienza di stage?**

Non saprei, perché lo stage è durato 3 mesi ed è andato benissimo proprio fino agli ultimi giorni, tanto che noi avevamo anche preso in considerazione l'ipotesi di un'assunzione. Poi è successo qualcosa che non so bene da cosa dipendesse per cui i problemi personali



della stagista si sono fortemente riversati sulla sua partecipazione al lavoro e noi non sapevamo proprio come comportarci. Abbiamo subito contattato i formatori per chiedere aiuto perché la situazione era davvero ingestibile.

## Azienda 5

**Natura giuridica pubblica**

impresa privata

**Comparto**

servizi

**Numero di dipendenti**

4

**Prima di X l'azienda aveva accolto altre persone in stage?**

No

**Per quale ragione l'azienda di accogliere persone in stage?**

Volevamo sperimentare questa possibilità che non conoscevamo (stage) anche in vista di un'eventuale assunzione.

**Che tipo di accordi e quali modalità di rapporti si sono stabiliti con l'ente di formazione?**

Assunzione alla fine del percorso formativo/ verifiche sul luogo di lavoro

**È stata individuata una persona di riferimento da affiancare al tirocinante?**

Sì

**Quale mansione ha svolto X durante lo stage nell'azienda?**

Aiuto idraulico

**Caratteristiche di tale mansione:**

Lavoro vario e complesso

**Il percorso è stato oggetto di valutazione formale?**

No

**Qual è la valutazione dell'esperienza di stage di X:**

Negativa

**In quali ambiti si sono manifestati in modo particolare gli eventuali problemi:**

Lo stagista aveva grossi problemi psicologici, si sentiva sfruttato e perseguitato dai colleghi; tutto questo disagio lo manifestava con un affaticamento muscolare che gli impediva di svolgere il lavoro in modo adeguato.

**I rapporti con l'ente di formazione sono continuati dopo la fine dello stage di X?**

No perché lo stage stesso è stato interrotto

**Questa esperienza di stage ha cambiato qualcosa nell'azienda?**

Sì, ma non tanto nell'organizzazione interna; ha creato un precedente negativo rispetto all'esperienza di stage per noi nuova. Siamo una piccola azienda e non abbiamo tempo e possibilità per farci carico di situazioni così problematiche.

**Secondo lei come si potrebbe migliorare l'esperienza di stage?**

Non lo so

## Azienda 6

**Natura giuridica pubblica**

impresa privata

**Comparto**

Servizi

**Numero di dipendenti**

4

**Prima di X l'azienda aveva accolto altre persone in stage?**

No

**Per quale ragione l'azienda di accogliere persone in stage?**

Volevamo sperimentare questa opportunità

**Che tipo di accordi e quali modalità di rapporti si sono stabiliti con l'ente di formazione?**

Assunzione alla fine del percorso formativo. Verifiche non strutturate periodiche.

**È stata individuata una persona di riferimento da affiancare al tirocinante?**

Sì

**Quale mansione ha svolto X durante lo stage nell'azienda?**

Aiuto idraulico per il primo mese di stage, successivamente è stato in grado di svolgere piccoli lavori in completa autonomia fino a svolgere da solo mansioni più complesse.

**Caratteristiche di tale mansione:**

Lavoro ripetitivo/ complesso

**Il percorso è stato oggetto di valutazione formale?**

No

**Qual è la valutazione dell'esperienza di stage di X:**

Ottima

**In quali ambiti si sono manifestati in modo particolare gli eventuali problemi:**

Lo stagista veniva da anni di disoccupazione e all'inizio per lui è stato difficile entrare nell'ottica degli orari lavorativi. Un altro aspetto problematico è stata la sua insistente richiesta di essere assunto che ha manifestato poco dopo aver cominciato lo stage.

**I rapporti con l'ente di formazione sono continuati dopo la fine dello stage di X?**

No

**Questa esperienza di stage ha cambiato qualcosa nell'azienda?**

Abbiamo dovuto adattare l'organizzazione del lavoro rispetto alle particolari esigenze e bisogni dello stagista almeno finché non ha superato il primo momento ed è riuscito ad adattarsi ai ritmi lavorativi; all'inizio tutto questo è stato difficile sia per noi che per lo stagista.

**Secondo lei come si potrebbe migliorare l'esperienza di stage?**

Non saprei, per quello che riguarda la nostra esperienza, la reputo soddisfacente.

## Traccia di intervista per aziende che hanno inserito

**Quale mansione svolge X nell'azienda?**

Aiuto idraulico

**Caratteristiche di tale mansione:**

Lavoro vario/ complesso

**Che tipo di rapporto di lavoro X intrattiene con l'azienda?**

Borsa lavoro

**Orario di lavoro**

Tempo pieno

**Qual è la valutazione dell'esperienza lavorativa fino ad oggi effettuata da X:**

Molto positiva

**Se si sono manifestati problemi, in quale ambito sono emersi in modo particolare:**

Lo stagista all'inizio si lamentava per lo stipendio troppo basso.

**La mansione di X richiede che abbia contatti con altri?**

Con i colleghi e con i clienti

## **ALLEGATO D**

**Analisi dei dati  
relativi all'utenza DSM di Imola  
nel triennio 1998-2000**

## Utenti DSM di Imola: anni 1998 - 1999 - 2000

In questa sezione si presentano i principali dati relativi agli utenti in carico ai servizi DSM di Imola relativamente agli anni 1998, 1999 e 2000.

I dati sono stati forniti dal CED del Servizio Salute Mentale e si riferiscono all'utenza potenziale di percorsi di formazione professionale finalizzata all'inserimento lavorativo della categoria di svantaggio "psichiatrici", ovvero si riferiscono ad una fascia di utenza dei DSM con età compresa tra i 18 e i 44 anni.

Si intendono analizzare e fornire indicazioni relative alla numerosità, l'età, la prevalenza di genere, il titolo di studio e la condizione occupazionale del target di riferimento.

Confrontando il numero degli utenti in carico al DSM di Imola nei tre anni considerati (vedi tabella 1) si può notare una certa costanza, con un lieve calo nel 1999 rispetto al 1998 e un leggero aumento nel 2000 rispetto solo al 1999.

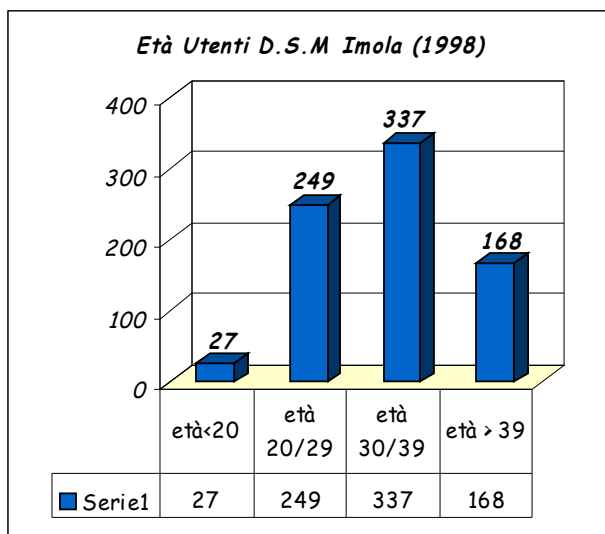
Prendendo in esame l'età degli utenti si può rilevare che la maggior parte di essi sono concentrati in due fasce: la prima è quella tra i 20 e 29 anni, la seconda tra i 30 e i 39 anni. Più precisamente nei tre anni considerati la media di utenti dai 20 ai 39 anni è di 575 (75%) sulla media degli utenti totali che è di 767. E' bene precisare che le altre due fasce considerate sono formate da un numero inferiore di anni (dai 18 ai 20 la prima e dai 40 ai 44 la quarta fascia). La proporzione anche in queste fasce è pressoché invariata dal 1998 al 2000.

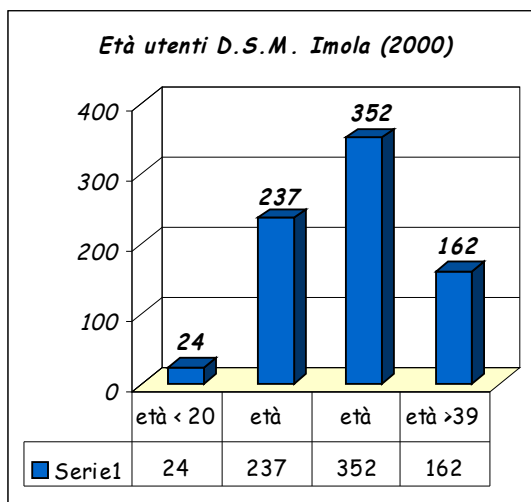
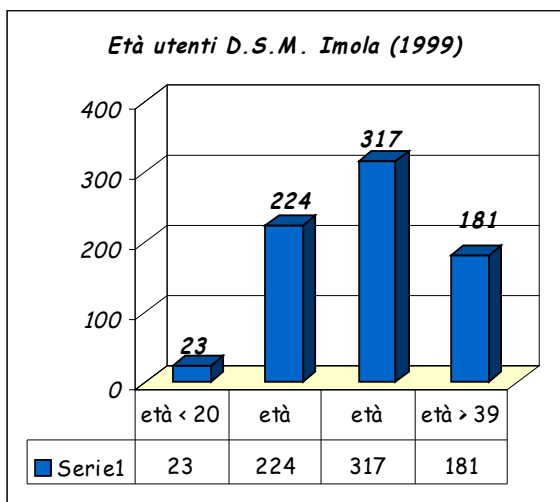
Tabella 1

ETA'	ANNO 1998		ANNO 1999		ANNO 2000	
	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%
18	11	1,41%	10	1,34%	11	1,42%
19	16	2,05%	13	1,74%	13	1,68%
20	16	2,05%	14	1,88%	15	1,94%
21	22	2,82%	23	3,09%	18	2,32%
22	17	2,18%	17	2,28%	19	2,45%
23	24	3,07%	23	3,09%	20	2,58%
24	29	3,71%	22	2,95%	23	2,97%
25	28	3,59%	24	3,22%	26	3,35%
26	15	1,92%	17	2,28%	20	2,58%
27	38	4,87%	34	4,56%	38	4,90%
28	30	3,84%	25	3,36%	34	4,39%
29	30	3,84%	25	3,36%	24	3,10%
30	45	5,76%	39	5,23%	35	4,52%
31	34	4,35%	26	3,49%	38	4,90%
32	36	4,61%	33	4,43%	35	4,52%
33	42	5,38%	36	4,83%	35	4,52%
34	37	4,74%	35	4,70%	48	6,19%
35	37	4,74%	34	4,56%	34	4,39%
36	21	2,69%	30	4,03%	32	4,13%
37	23	2,94%	26	3,49%	30	3,87%
38	36	4,61%	32	4,30%	35	4,52%
39	26	3,33%	26	3,49%	30	3,87%
40	48	6,15%	41	5,50%	33	4,26%
41	44	5,63%	44	5,91%	46	5,94%
42	23	2,94%	26	3,49%	22	2,84%
43	24	3,07%	37	4,97%	25	3,23%
44	29	3,71%	33	4,43%	36	4,65%
<b>TOTALI</b>	<b>781</b>	<b>100,00%</b>	<b>745</b>	<b>100,00%</b>	<b>775</b>	<b>100,00%</b>

Tabella 2

Età	1998	1999	2000
età<20	27	23	24
età 20/29	249	224	237
età 30/39	337	317	352
età > 39	168	181	162
<b>Totale</b>	<b>781</b>	<b>745</b>	<b>775</b>

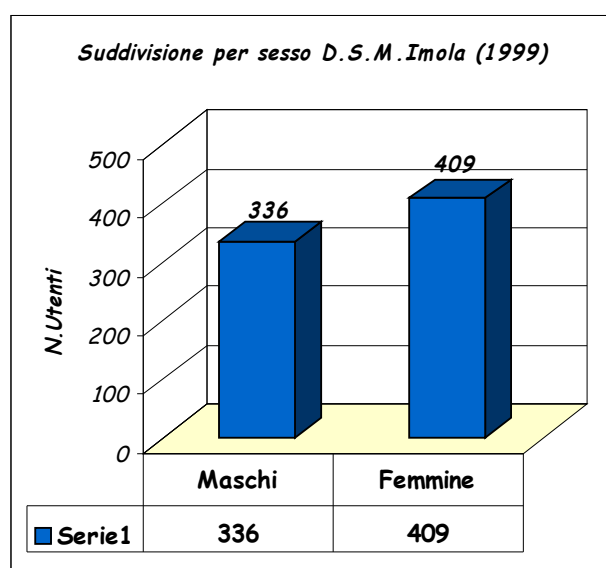
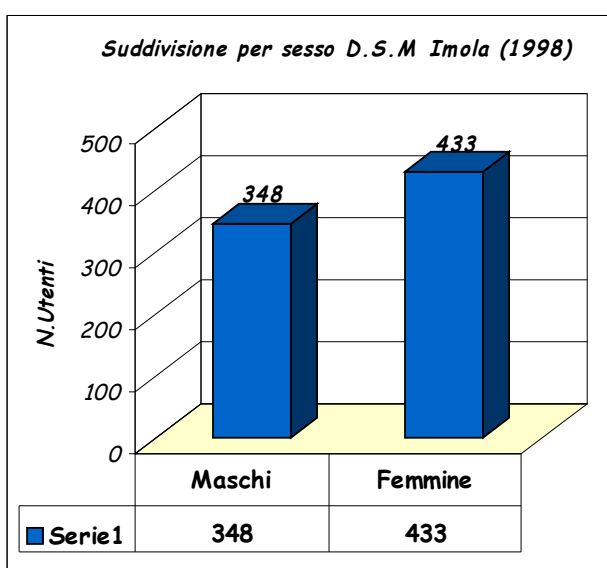


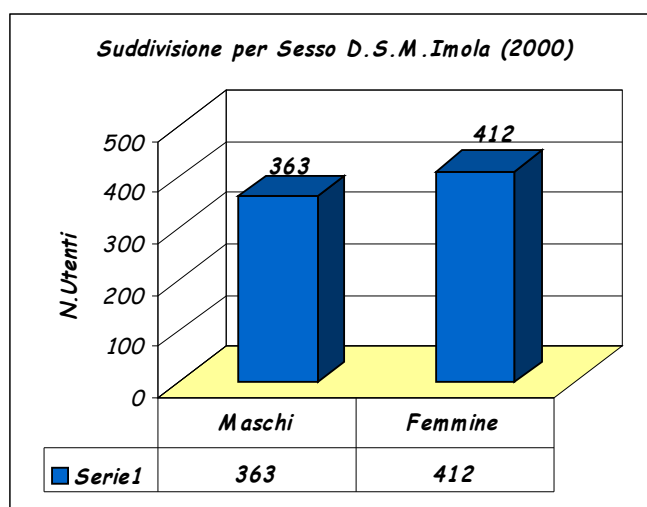


Prendendo in esame la suddivisione per sesso si nota una maggioranza di utenti femmine la cui percentuale rispetto ai maschi rimane pressoché costante dal 1998 al 2000 passando dal 55,44% nel 1998 al 53,16% nel 2000.

Tabella 3

SESSO	ANNO 1998		ANNO 1999		ANNO 2000	
	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%
M	348	44,56%	336	45,10%	363	46,84%
F	433	55,44%	409	54,90%	412	53,16%
TOTALI	781	100,00%	745	100,00%	775	100,00%





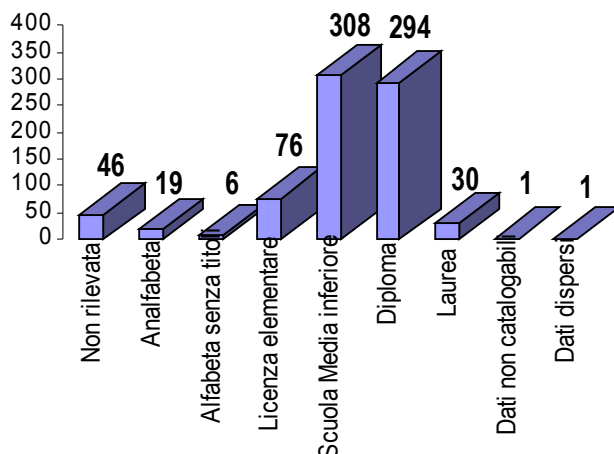
Per quanto riguarda il titolo di studio si nota una maggioranza di utenti che hanno frequentato la scuola media inferiore con percentuale oscillante fra il 39% e il 41%. Di poco inferiori sono gli utenti in possesso di Diploma e cioè circa il 35% degli utenti, con un lieve e progressivo calo nel corso dei tre anni considerati. Nel corso dei tre anni si è registrato un lieve calo nella percentuale dei laureati (3,84% nel 1998 - 2,20% nel 2000). Gli analfabeti si attestano sul 2% leggermente in diminuzione nei tre anni. Da considerare è anche il lieve aumento della percentuale dei titoli di studio non rilevati.

Complessivamente quindi la scolarità degli utenti SSM di Imola è discretamente elevata e costante negli anni considerati.

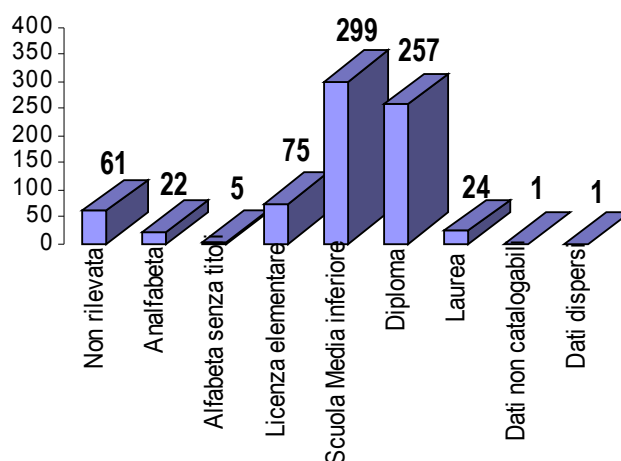
**Tabella 4**

SCOLARITA'	ANNO 1998		ANNO 1999		ANNO 2000	
	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%
Non rilevata	46	5,89%	61	8,20%	56	7,26%
Analfabeta	19	2,43%	22	2,96%	18	2,33%
Alfabeta senza titoli	6	0,77%	5	0,67%	2	0,26%
Licenza Elementare	76	9,73%	75	10,08%	77	9,99%
Scuola M inferiore	308	39,44%	299	40,19%	322	41,76%
Diploma	294	37,64%	257	34,54%	278	36,06%
Laurea	30	3,84%	24	3,23%	17	2,20%
Dati non catalogabili	1	0,13%	1	0,13%	1	0,13%
Dati Dispersi	1	0,13%	0	0,00%	0	0,00%
<b>TOTALI</b>	<b>781</b>	<b>100,00%</b>	<b>744</b>	<b>100,00%</b>	<b>771</b>	<b>100,00%</b>

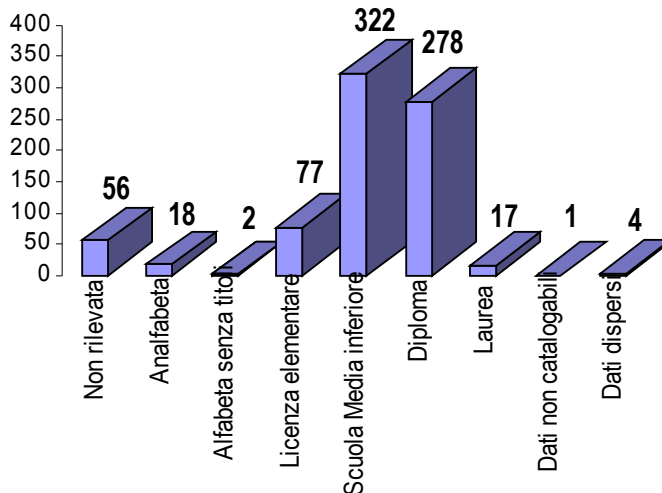
**Scolarità Utenti DSM Imola (1998)**



**Scolarità Utenti DSM Imola (1999)**



**Scolarità Utenti DSM Imola (2000)**





Passando a considerare la situazione occupazionale degli utenti è bene fare una prima suddivisione fra utenti occupati e utenti disoccupati.

Gli utenti occupati sono circa il 50% degli utenti. Si tratta di una percentuale indubbiamente significativa. Il restante 50% risulta per un 30% non occupato e per circa il 20% si trovano in altri tipi di situazioni occupazionali (pensionati, invalidi) o il cui dato non è stato rilevato. Tali percentuali risultano pressoché costanti nei tre anni considerati.

Nella categoria definita come “non occupati” sono state inserite le seguenti voci:

- Casalinga
- Studente
- Militare di leva
- Disoccupato
- In cerca di occupazione
- Cassa integrazione.

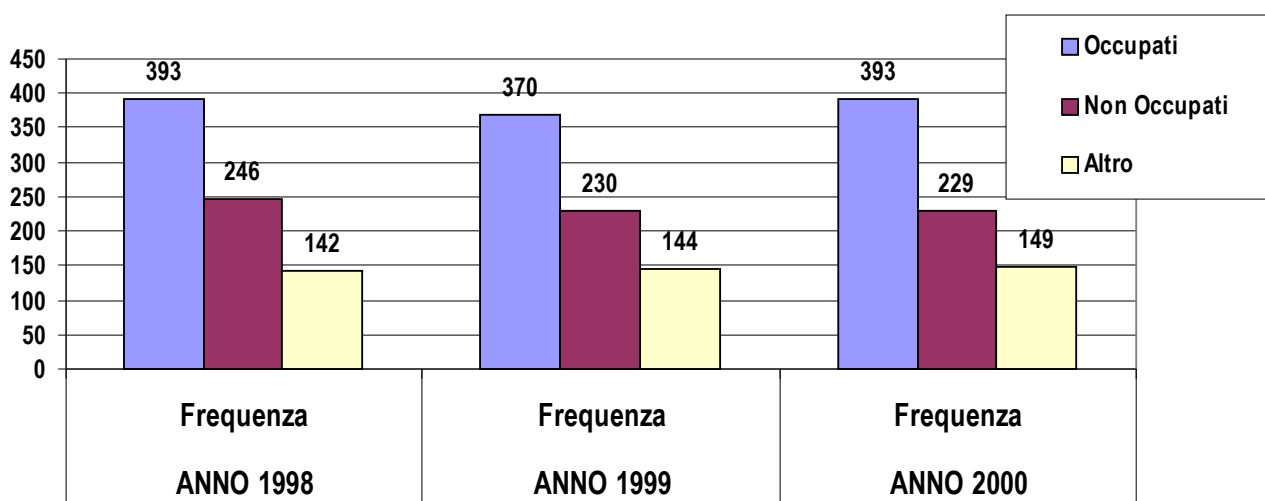
Nella categoria “altro” sono state inserite le seguenti voci:

- Non rilevata
- Invalido
- Pensionato
- Altro
- Dato mancante
- Dato non catalogabile.

**Tabella 5**

Condizione Occupazionale	ANNO 1998		ANNO 1999		ANNO 2000	
	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%
Occupati	393	50,32%	370	49,73%	393	50,97%
Non Occupati	246	31,50%	230	30,91%	229	29,70%
Altro	142	18,18%	144	19,35%	149	19,33%
<b>TOTALI</b>	<b>781</b>	<b>100,00%</b>	<b>744</b>	<b>100,00%</b>	<b>771</b>	<b>100,00%</b>

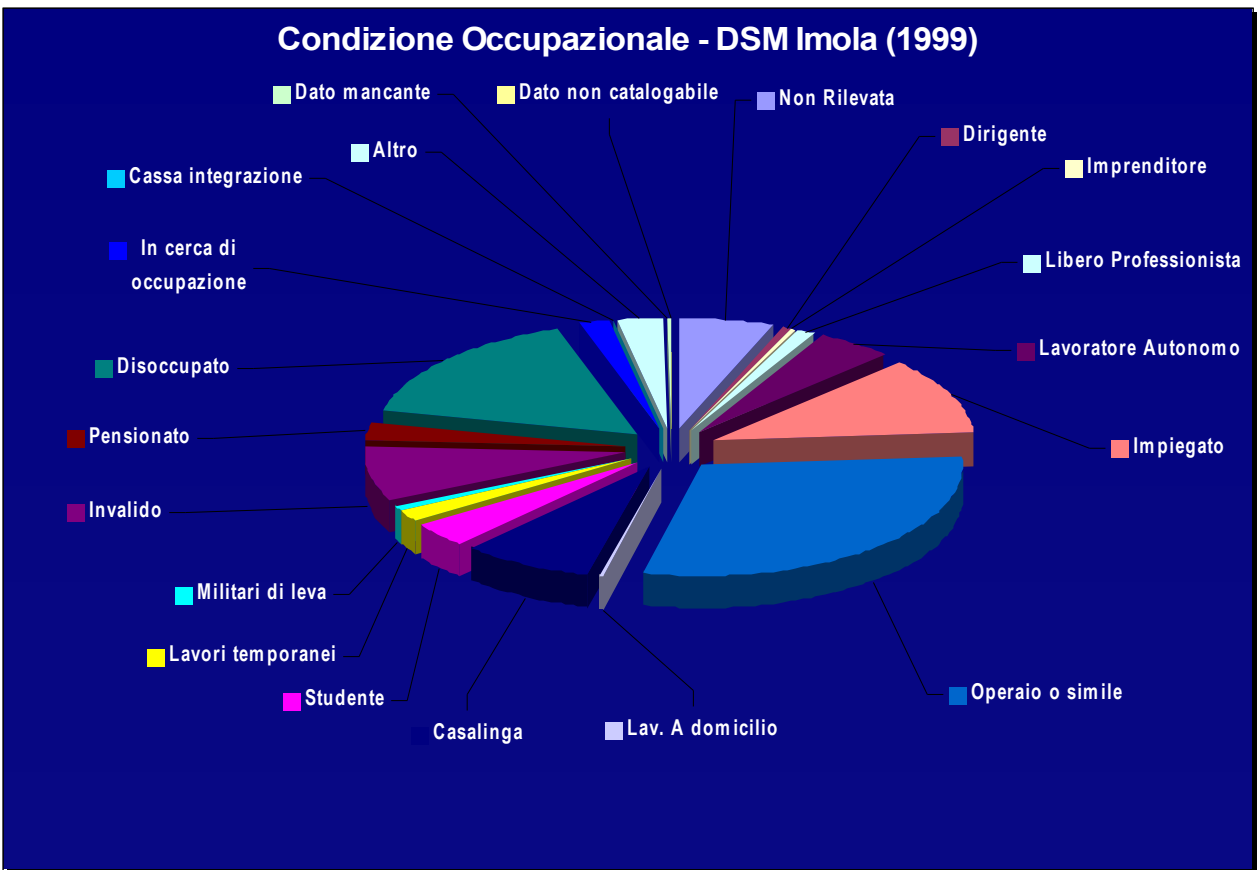
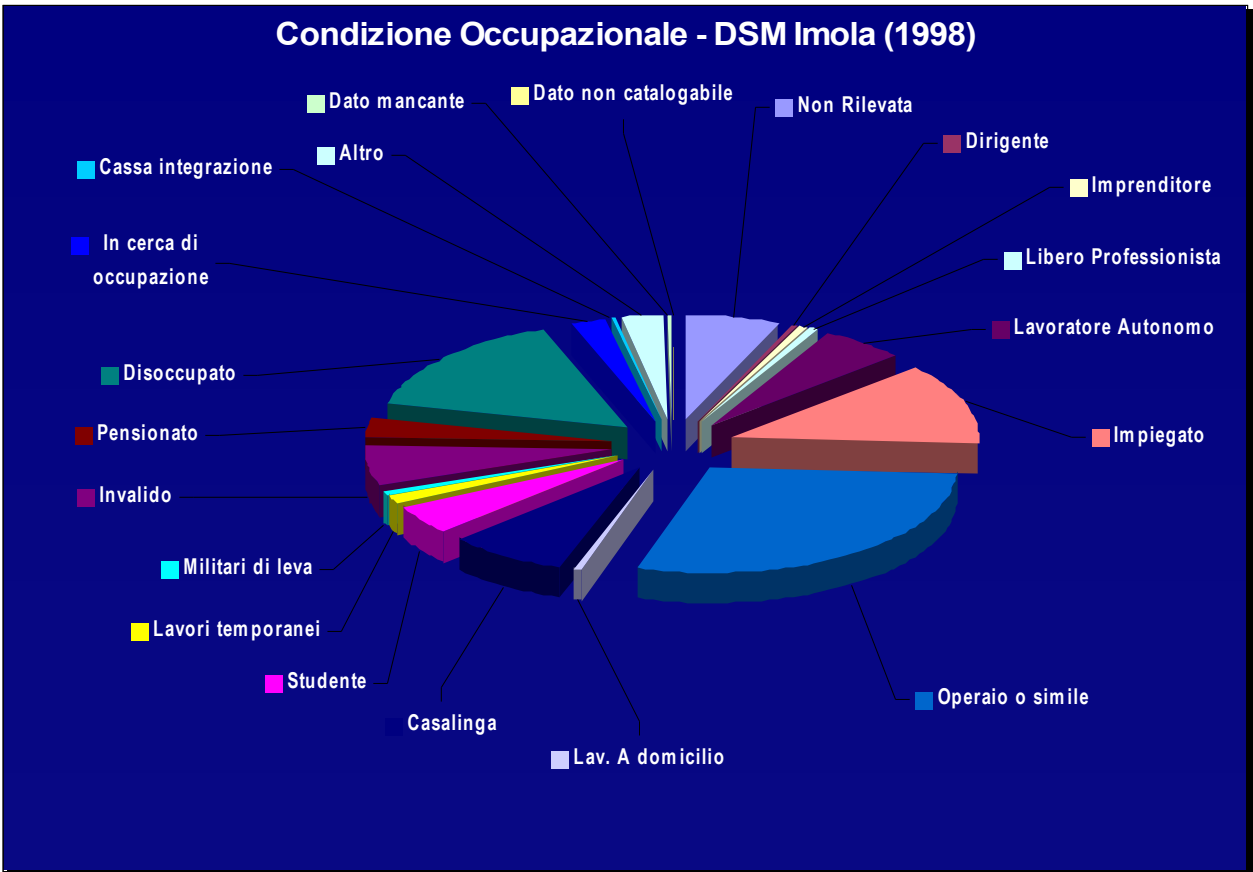
### Condizione Occupazionale DSM Imola nei tre anni

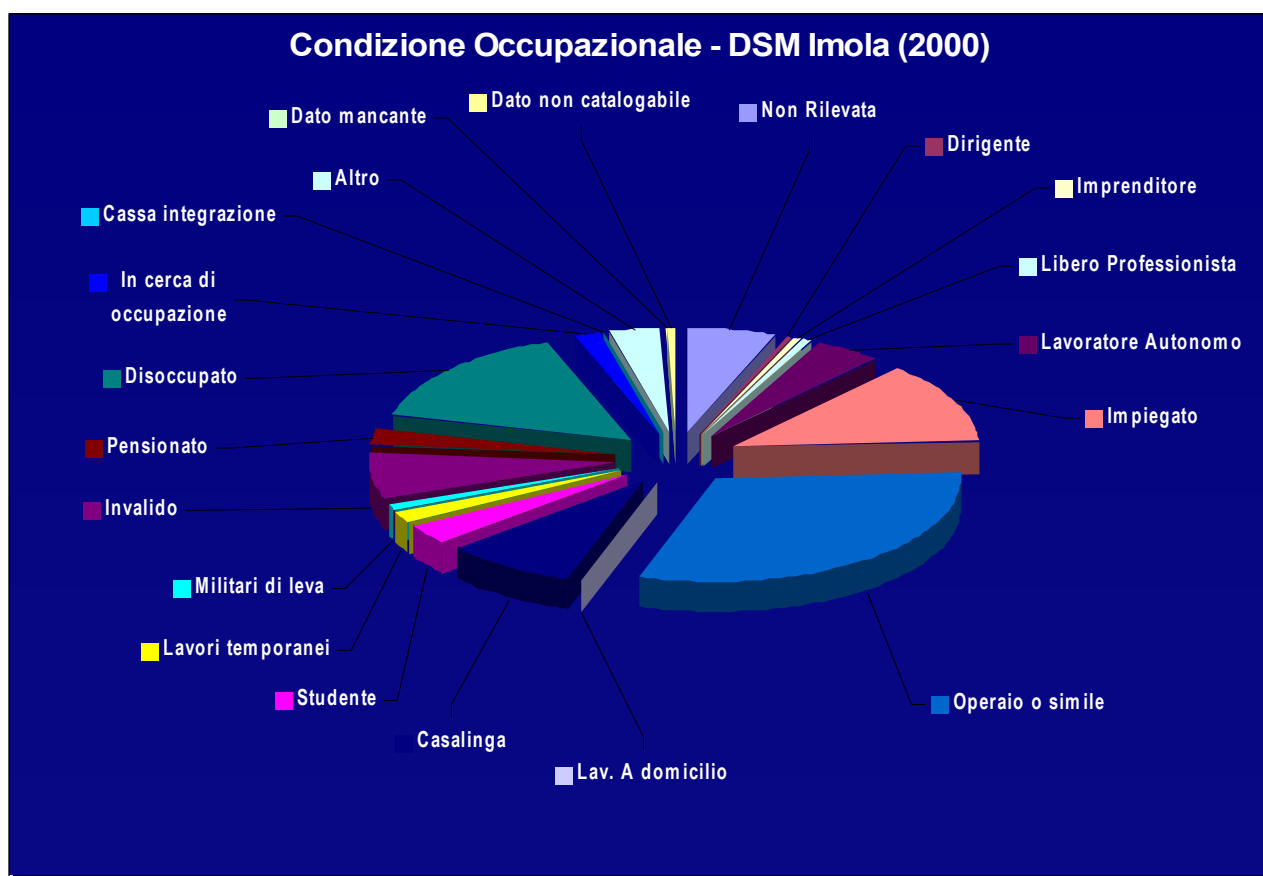


Di seguito, in relativa tabella, sono “esplose” le singole voci occupazionali, sempre per la fascia d’età considerata (18/44).

Tabella 6

PROFESSIONE	ANNO 1998		ANNO 1999		ANNO 2000	
	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%
Non rilevata	48	6,15%	44	5,91%	46	5,97%
Dirigente	5	0,64%	3	0,40%	1	0,13%
Imprenditore	3	0,38%	3	0,40%	4	0,52%
Libero Profess.	5	0,64%	7	0,94%	6	0,78%
Lavoratore aut.	43	5,51%	37	4,97%	34	4,41%
Impiegato	98	12,55%	85	11,42%	96	12,45%
Operaio o simili	226	28,94%	221	29,70%	239	31,00%
Lav. a domicilio	3	0,38%	2	0,27%	1	0,13%
Casalinga	61	7,81%	59	7,93%	66	8,56%
Studente	35	4,48%	27	3,63%	24	3,11%
Lavori temporanei	10	1,28%	12	1,61%	12	1,56%
Militare di leva	6	0,77%	6	0,81%	7	0,91%
Invalido	49	6,27%	58	7,80%	57	7,39%
Pensionato	22	2,82%	21	2,82%	19	2,46%
Disoccupato	124	15,88%	122	16,40%	120	15,56%
In cerca di occupazione	17	2,18%	16	2,15%	12	1,56%
Cassa integrazione	3	0,38%	0	0,00%	0	0,00%
Altro	21	2,69%	20	2,69%	26	3,37%
Dato mancante	1	0,13%	1	0,13%	1	0,13%
Dato non catalogabile	1	0,13%	0	0,00%	0	0,00%
<b>TOTALI</b>	<b>781</b>	<b>100,00%</b>	<b>744</b>	<b>100,00%</b>	<b>771</b>	<b>100,00%</b>





Tra gli occupati il tipo di professione maggiormente rappresentato è quella dell'Operaio (tra il 28% sul totale degli utenti del 1998 e il 30% del 2000), seguita da Impiegato (circa 12% costante nei tre anni).

I non occupati risultano circa il 30% del totale degli utenti considerati. Considerando che la fascia d'età considerata è dai 18 ai 44 anni, possiamo ipotizzare, quindi, che circa il 30% degli utenti DSM di Imola siano potenziali fruitori di percorsi di formazione professionale finalizzata al loro inserimento lavorativo. Naturalmente quest'ipotesi è da considerarsi al "lordo" delle tipologie di utenti, ovvero del tipo di patologia di cui sono affetti: bisognerebbe verificare quali e quanti di questo ipotetico 30% presenta caratteristiche che permettano la fruibilità della formazione finalizzata.

Di seguito riportiamo una tabella comprendente il numero degli utenti occupati e non occupati nelle varie zone in cui è stata suddivisa la Provincia di Bologna.

Tabella 7

	1998		1999		2000	
	occupati	non occupati	occupati	non occupati	occupati	non occupati
Bo nord	728	303	721	333	707	337
Bo città	524	581	631	685	728	728
Bo sud	855	530	825	511	769	485
Imola	393	246	370	230	393	229

Per quanto riguarda gli occupati nella zona di Bologna città risultano aumentati nel corso dei tre anni considerati, passando da n. 524 utenti occupati nel 1998 a n. 728 occupati nel 2000. Nella zona di Imola diminuiscono nel 1999 rispetto al 1998 e aumentano nel 2000, ritornando al numero degli utenti occupati del 1998 pari a 393.

Nella zona di Bologna nord e di Bologna sud sono diminuiti. Nella zona di Bologna nord si è passati da n. 728 occupati nel 1998 a n. 707. Nella Bologna sud nel 1998 gli utenti occupati erano n. 855 e nel 2000 risultano essere n. 769.

Relativamente ai non occupati sono aumentati nelle zone di Bologna nord e Bologna città. Nella Bologna nord si passa da n. 303 nel 1998 a n. 337 di utenti non occupati nel 2000. Nella Bologna città il numero di utenti non occupati passa da n. 581 del 1998 a n. 728 nel 2000.

I non occupati risultano diminuiti nella zona Bologna sud e di Imola. Nella Bologna sud si passa da n. 530 del 1998 a n. 485 del 2000. Ad Imola nel 1998 risultano n. 246 utenti non occupati e nel 2000 risultano n. 229.

