

**LOTTA ALL'ESCLUSIONE SOCIALE****SCHEDE DESCRITTIVE****MISURA B1****TITOLO**

Reti di lavoro per l'inclusione sociale e l'inserimento lavorativo di soggetti deboli - Re.La.I.S (ob.3)

**FASCICOLO 38****PROPONENTE**

Fondazione LABOS

<b>COMPONENTI ATI/ATS</b>	<b>PARTNER INIZIALE</b>	<b>REGIONI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ISTISSS-Istituto per gli Studi sui Servizi Sociali</li> <li>- ASL Frosinone - Dipartimento Disagio Devianza Dipendenze</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Officine Battaglioni</li> <li>- Cooperativa Sociale Peter Pan</li> <li>- Unione Provinciale Agricoltori</li> <li>- ASL Viterbo-Latina - Roma H-RomaF -- SERT</li> <li>- CIAP- Consorzi Insediamenti Produttivi</li> <li>- Ditta BIELLA</li> <li>- Regione Lazio- Centro-sistema della Rete regionale di documentazione per la Promozione della salute</li> <li>- Centro di ascolto EDEN-EDEN</li> <li>- CAL - Crescita Apprendimento Lavoro</li> <li>- Comuni di Sezze e Priverno- (Latina)</li> </ul>	Lazio

**DESCRIZIONE DELLA BUONA PRATICA**

La *buona pratica*, origine del progetto di trasferimento, è finalizzata alla realizzazione di politiche di inserimento lavorativo dei soggetti deboli. Si è partiti dal presupposto base del lavoro inteso non come uno *step* nel processo riabilitativo, ma come fattore di ristabilimento dell'autonomia personale del soggetto debole. La strategia è stata indirizzata alla costruzione di una rete coordinata di attori che operano nel territorio, volta all'integrazione dei quattro sistemi coinvolti nelle politiche di inclusione sociale e lavorativa: lavoro (imprese e servizi per l'impiego), formazione, sanità e sociale

La buona pratica nasce sei anni fa da una proposta del Dipartimento per il Disagio, la Devianza e la Dipendenza della ASL Frosinone - D3D - ammessa a finanziamento dall'Iniziativa Occupazione-Integra; al termine del progetto - durato due anni - l'attività è proseguita con dei finanziamenti, derivanti dal Fondo Lotta alla Droga, e progressivamente è stata adottata come una normale *prassi* di lavoro all'interno dello stesso Dipartimento.

Il cambiamento, proposto e attuato dal D3D con la buona pratica, si è sostanziato in due elementi di innovazione delle pratiche tradizionali: una diversa concezione del lavoro per soggetti deboli e l'interconnessione tra i 4 sistemi.

E' mutato il presupposto di base del lavoro per i soggetti deboli, inteso ora come un lavoro 'reale', 'vero', quindi non fittizio e senza ricorrere a forme di *protezione* del lavoro (lavori socialmente utili, tirocini protetti ecc.). La filosofia portata avanti dal D3D è che l'inserimento lavorativo può avere successo solo quando si basa sullo sviluppo delle competenze e delle potenzialità dei soggetti deboli, affinché il lavoro diventi un'opportunità "vera" di emancipazione dell'individuo.

La costruzione di una rete locale ha portato in primo luogo ad un'*alleanza strategica* tra sistemi ancora poco comunicanti tra loro (si per esempio ai servizi sociali e sanitari da una parte, e al sistema pubblico per l'impiego dall'altra), e secondariamente ha modificato il ruolo delle imprese: da interlocutori ad attori del processo. E' stata inoltre creata una metodologia rispetto alle seguenti fasi di inserimento lavorativo: invio, orientamento, formazione e inserimento, totalmente condivisa da tutti gli attori della rete, in quanto tutti gli strumenti delle fasi fondamentali sono stati progettati ad hoc con la partecipazione di tutti gli attori chiave.

Al termine del progetto si è avuto un processo di consolidamento dei *risultati* ottenuti. Gli inserimenti lavorativi sono aumentati sensibilmente, passando dai 2 inserimenti precedenti l'attivazione del progetto a più di 25 alla sua conclusione. Nel 2002 sono stati 51 gli inserimenti lavorativi di soggetti deboli, con contratti a tempo indeterminato presso imprese private locali che non hanno usufruito di benefici fiscali o di altro genere alle imprese. Per altri 53 soggetti deboli sono stati avviati percorsi formativi (corsi e stage). La rete locale, formalizzata attraverso singoli protocolli di intesa, è composta da 41 organismi afferenti ai quattro sistemi;

Gli effetti prodotti dalla buona pratica a livello di sistema si sono avuti soprattutto a livello locale: con la modifica delle *linee di indirizzo* sul collocamento mirato; la raccomandazione dei funzionari provinciali ad adeguare i servizi alla sperimentazione.

#### DESCRIZIONE DELLA BUONA PRATICA

Nel corso dei sei anni di attuazione, il progetto originario (Occupazione-Integra) è diventato una *prassi lavorativa* nel contesto del D3D. La prima fase del progetto Re.La.I.S, con l'aiuto di consulenti esterni, è stata dedicata a scomporre in fasi la buona pratica per ricostruirne il modello sottostante. La lettura del modello che ha sostenuto la buona pratica originaria è stata effettuata utilizzando diverse metodologie e strumenti, tra cui la Network analysis. Il trasferimento è stato concepito prendendo in considerazione non il *modello operativo*, bensì il *macro-modello* e la *metodologia* utilizzata, i quali sono stati adattati nei territori in funzione dei tempi e dei contesti locali e che sono gli elementi essenziali per il successo della buona pratica. Per *macro-modello* si intende l'interconnessione tra i quattro sottosistemi: sanità, sociale, formazione e lavoro. L'altro elemento fondamentale è la *metodologia*, mentre gli strumenti vanno riadattati nei territori.

I quattro territori interessati dal trasferimento sono: le province di Viterbo e di Latina e le ASL di Roma F e H.

## SOGGETTI COINVOLTI / DESTINATARI

Uno degli obiettivi del progetto era costruire una *rete* per ciascuno dei quattro territori, finalizzata all'inclusione dei lavoratori. Dal vaglio dei partner del D3D già collaudati in altre esperienze (riconoscimento di competenze e leadership nel campo delle dipendenze) si è delineata l'individuazione di quelli più motivati ed interessati al progetto di ambito locale, con i quali cooperare per la **costruzione delle 4 reti territoriali**; l'attivazione del primo reticolo di "pionieri", espressione degli organismi partner locali, chiamati a sensibilizzare i rispettivi territori. La partnership iniziale ha individuato e selezionato le partnership locali, identificate tra gli operatori e imprenditori, appartenenti ai quattro sistemi di riferimento, coinvolgendo "Key men" con profili di responsabilità. In ogni territorio l'attivazione del gruppo della rete ha ridefinito, alla luce delle proprie risorse e culture di appartenenza, gli obiettivi operativi. La stessa cosa è stata fatta per il modello organizzativo: nelle due realtà provinciali Viterbo e Latina hanno progettato un'agenzia, con capofila la Provincia e governata da un consiglio d'Amministrazione, dove tutti i soggetti della partnership locale collaborano per l'inserimento dei soggetti deboli; nei due territori della provincia di Roma hanno costituito delle task-force che sono dei modelli di rete a legame più debole.

Il gruppo di lavoro, costituito da imprenditori, dirigenti ASL, dirigenti della formazione, responsabili dei Piani di Zona, dirigenti dei Servizi Pubblici per l'Impiego, ecc., sta modificando e riadattando, in funzione delle necessità locali, gli strumenti della buona pratica.

## ATTIVITÀ

Nel corso della realizzazione del progetto sono state attuate le seguenti attività:

**Formazione** Indirizzata ai tutor, che avrebbero operato nei quattro territori, e ai destinatari diretti del trasferimento. L'attività è stata divisa per temi: modelli di rete; politiche sociali; politiche del lavoro e incontro domanda-offerta di lavoro; inclusione dei soggetti deboli. Su questi quattro temi è stata costruita tutta l'attività, con giornate di formazione sulla progettazione, sulla governance e sulla valutazione. L'attività di formazione si è svolta in un contesto residenziale per ricreare due fattori di successo della buona pratica: un clima di lavoro innovativo che favorisse il senso di appartenenza e di fiducia reciproca, e un leader del gruppo di lavoro di rete.

**Accompagnamento e tutoraggio** Finalizzato alla creazione di rete (nella fase iniziale del progetto), alla definizione e progettazione dell'iniziativa locale e alla formalizzazione e approvazione dei protocolli d'intesa dell'iniziativa locale. L'accompagnamento si è sostanziato principalmente in una *consulenza di processo* (trasferimento delle metodologie e di tutto il know-how e supporto allo sviluppo degli strumenti) fatta dal coordinamento e dai tutor nei singoli territori e per le singole tematiche.

**Sensibilizzazione** Indirizzata sia a livello locale che centrale. A **livello locale** è stata utilizzata per costruire i partenariati locali. Inizialmente erano 16 e al termine del progetto sono diventati 50, un numero più elevato rispetto a quanto previsto dal progetto. A livello di *mainstreaming verticale* è stata effettuata un'azione di sensibilizzazione per avere il sostegno delle autorità locali, regionali e

nazionali. A **livello regionale**, l'Assessorato alle Politiche Sociali della Regione Lazio in una delibera ha individuato il progetto Re.La.I.S. quale esperienza pilota regionale per l'inserimento lavorativo di soggetti deboli e ha stabilito, di conseguenza, di assumerne i risultati per la definizione di linee guida regionali nello specifico tema. L'azione di sensibilizzazione è rivolta anche a **livello nazionale**; con il convegno finale è stato ipotizzato una ulteriore diffusione del modello di trasferimento e di attivazione delle reti (ad esempio anche con il coinvolgimento del Programma "Cantieri" – Innovazione nella Pubblica Amministrazione).

**Scambio** Portato avanti di pari passo con la sensibilizzazione. Lo scambio è stato inteso come costruzione di una *vision* comune, tra i partner dei quattro sistemi, all'interno delle reti nello stesso territorio; una sorta di *mainstreaming* orizzontale. Un elemento innovativo del progetto Re.La.I.S. è la partecipazione degli imprenditori non come interlocutori dei servizi ma come attori che partecipano alla programmazione locale. Si sta operando per sviluppare il collegamento delle *iniziative locali* nell'ambito della programmazione dei Piani di Zona.

**Studi e ricerche** Articolati su due livelli: una ricognizione quantitativa, volta ad analizzare le risorse territoriali relativamente ai quattro sistemi di riferimento, e uno studio sulle opportunità di sviluppo locale dal punto di vista occupazionale; una ricerca qualitativa per analizzare le culture di riferimento rispetto all'occupabilità dei soggetti svantaggiati. Sono stati utilizzati diversi metodi e strumenti di indagine tra cui interviste a testimoni privilegiati.

**Monitoraggio e valutazione** Le azioni realizzate sono state monitorate nel corso del processo di attuazione. L'autovalutazione, effettuata da soggetti esterni al progetto, era prevista in itinere e finale ma è stata realizzata quasi al termine del progetto. Sono stati utilizzati diversi metodi e strumenti di analisi qualitativa: interviste a testimoni privilegiati ("Key men", il gruppo di coordinamento, i tutor e il direttore della formazione che ha curato la pubblicazione), focus group e osservazione partecipata a una serie di incontri.

## RISULTATI / PRODOTTI

I **risultati** del progetto sono stati:

- coinvolgimento dei livelli decisionali locali (ASL, Comuni, Province, Consorzi di impresa), e adesione al progetto;
- la configurazione di "iniziative di rete" tra i 4 sistemi, in ciascun territorio, finalizzate all'inserimento lavorativo di soggetti deboli;
- stipula di quattro Protocolli d'intesa da parte degli organismi destinatari del trasferimento e costituenti le quattro reti locali che hanno definito e sottoscritto le iniziative locali;
- l'avvio di trasformazioni delle programmazioni già in corso nei territori a partire dall'esperienza di trasferimento; in particolare, è stata predisposta la confluenza di alcune delle iniziative di rete nei Piani di Zona; una quota parte della sperimentazione sul "reddito minimo di inserimento" è stata collegata alla metodologia trasferita con progetto Re.La.I.S., sia per quanto riguarda i soggetti che faranno parte della sperimentazione sia per le modalità di attuazione, in un territorio;

- accordi con organismi regionali per l'adozione come esperienza pilota di Re.La.I.S. nelle politiche di settore (delibera n.1410 del 25/10/2002 della Regione Lazio) e il sostegno alle iniziative locali;
- contatti con organismi di altre regioni per possibili scenari all'azione di trasferimento finalizzati alla diffusione del modello, ad esempio c'è stato un primo incontro con la Provincia di Cuneo interessata al trasferimento del modello di lavoro di rete. Ci sono stati anche altri contatti con la Regione Sicilia e quindi si sta ipotizzando di costruire un piano di trasferimento interregionale.