

PREMESSA

La Cooperativa Sociale a r.l. Onlus Solidarietà è Crescita è nata nel giugno del 1998 come logica conseguenza dell'operato svolto dal Centro di Solidarietà di Grosseto, associazione di volontariato che dal 1987 è impegnata nel sostegno e recupero di soggetti tossicodipendenti.

All'epoca della costituzione l'obiettivo principale della cooperativa consisteva nell'offrire opportunità lavorative alle persone che uscivano dal programma terapeutico del Centro di Solidarietà di Arezzo - Comunità di Grosseto.

Nel tempo questa opportunità è stata offerta ad altri soggetti in condizioni di svantaggio provenienti da altre esperienze di emergenza sociale con la convinzione che la possibilità di vedersi concretizzata un'offerta di lavoro rappresenta, per coloro che hanno scommesso sulle proprie risorse personali, un'opportunità tangibile che permette di non vanificare il progetto di cambiamento intrapreso.

Per sostenere questi progetti e promuovere l'autonomia delle persone in inserimento, che è la condizione necessaria per dare un contributo critico alla propria comunità, nel corso degli anni la Cooperativa ha bonificato e ha messo a coltura gli ettari di terreno nella zona del Diversivo (a ridosso delle imponenti chiuse dell'Ombrone in un'area periurbana di Grosseto); ha aperto un punto vendita di prodotti orticoli; si è occupata della manutenzione del verde fino a giungere ai nostri giorni in cui è impegnata prevalentemente nel settore della ristorazione contraddistinguendosi per qualità e attenzione ai bisogni della persona con servizi di ristorazione collettiva in regime di convenzione con enti pubblici e privati, servizi di catering e banqueting, gestione di un self service nel centro di Grosseto.

Il risultato è che dal 1998 ad oggi sono stati più di 30 i percorsi di inserimento lavorativo che la cooperativa ha seguito, in prevalenza donne. Tutto ciò è stato possibile grazie alla presenza all'interno dell'organizzazione di personale qualificato tra cui figurano due soci lavoratori con competenze di tutoraggio e tre educatori professionali di comunità, che integrano il lavoro dei tutor e affiancano gli utenti provenienti dai programmi di recupero, dalle comunità terapeutiche, dai club alcolisti in trattamento e dalle strutture ospedaliere che si occupano di soggetti psichiatrici o soggetti in doppia diagnosi.

A distanza di dodici anni, sulla base dell'esperienza maturata e del continuo confronto sul tema dell'inclusione socio-lavorativa con l'associazione L'Altra Città¹, un network di associazioni e cooperative sociali di cui la cooperativa è socio fondatore, per la Cooperativa Sociale Solidarietà è Crescita è divenuta un'esigenza imprescindibile fermarsi e osservarsi dall'interno attraverso il racconto delle persone che hanno contribuito e contribuiscono a definirla.

P.R.A.S.S.I. è nato da questa esigenza. È nato dalla volontà di migliorare e trasformare in procedure le misure che sono state finora messe in atto per l'inserimento lavorativo di soggetti che presentano uno svantaggio, dalla necessità di fornire strumenti operativi ad un gruppo di persone che opera quotidianamente nei rispettivi contesti attraverso la relazione di aiuto, dal desiderio di offrire un'opportunità lavorativa ad una persona proveniente da un percorso di recupero.

1 L'impegno nel campo del lavoro rappresenta un duplice campo di intervento per l'Altra Città; da un lato la ricerca di idee e strumenti in grado di prevenire e superare le situazioni di disagio e di emarginazione; dall'altro l'individuazione di soluzioni e modelli che facilitano l'inserimento oc-

cupazionale dei soggetti appartenenti alle fasce deboli del mercato del lavoro e dei giovani altamente professionalizzati a rischio di "abbandono del territorio". In questo ambito opera attraverso la formazione, l'orientamento e la promozione del lavoro sociale professionale.

COLLOCARE LE PERSONE AL POSTO GIUSTO

“Che ruolo può avere all'interno di una società uno che non parla ed il cui curriculum é misero? Il Presidente. Robby tu sarai il Presidente”

Nello (alias Claudio Bisio) in “Si può fare”

Lo sviluppo delle cooperative di inserimento lavorativo negli ultimi trenta anni è andato di pari passo con l'evoluzione del concetto di svantaggio. Si è passati da una gestione dell'impresa di tipo familiare basato sull'assistenza alle persone svantaggiate, ad un approccio maggiormente aziendalistico, che ha permesso la crescita e l'accreditamento nel mercato locale delle cooperative sociali di tipo B, ma al contempo ha determinato un'aspettativa diffusa di servizi di qualità e organizzazioni efficienti oltre che efficaci.

Di pari passo sono cambiate le definizioni di svantaggio e le caratteristiche stesse delle categorie protette, anche a seguito della crisi economica globale in corso; sono entrati a far parte di queste categorie anche soggetti con svantaggi di genere sociale, piuttosto che psico-fisico¹ (lavoratori mi-

granti, minoranze etniche, inoccupati o disoccupati per motivi familiari, persone adulte che vivono sole con figli a carico, persone disoccupate prive di titolo di studio di livello secondario superiore, over-50 disoccupati, disoccupati di lungo periodo, donne che vivono nelle aree in cui la disoccupazione femminile supera del 50% quella maschile).

La richiesta di maggiore efficienza imposta dal mercato e la contestuale propensione a farsi carico di problemi sociali complessi, inserendo una quota crescente di soggetti “non certificati” per i quali non usufruiscono degli incentivi previsti dalla normativa e adoperandosi per facilitare la risposta ai bisogni di vita complessivi², pongono all'attenzione degli addetti ai lavori l'importanza di costruire modelli e strumenti di inserimento lavorativo in grado di valo-

1 Attualmente sono in essere quattro definizioni: quella più restrittiva della legge 68/99, quella più ampia della 381/91, quella più recente e ancora più ampia della legge sull'impresa sociale di cui al D. Lgs. 155 del 2006 ed, infine, la definizione assai più generale dell'Unione Europea. Ciò che ha finora impedito di formulare una unica definizione è stato certamente il fatto che ad ognuna delle norme che identifica le forme lo svantaggio sul mercato del lavoro corrispondono diritti e benefici diversi. Ma questo non sembra più un buon motivo per mantenere questa differenziazione: sembra invece molto più logico adottare una definizione unica e allargata, articolando i diritti e i benefici in funzione della gravità delle difficoltà nell'accesso al lavoro (Libro verde. La cooperazione sociale per l'inserimento lavorativo, p. 23).

2 La situazione è al momento molto complessa. Per

alcune categorie di svantaggio - i disabili - sono previsti sia incentivi monetari all'assunzione, sia la riserva di posti presso le imprese con più di 15 addetti, per altri - quelli della legge 381 - è previsto l'esonero totale dal pagamento degli oneri sociali. Nello stesso tempo sono previsti incentivi all'assunzione di persone con difficoltà occupazionali o con limitata qualificazione generalizzati a tutte le imprese e quindi utilizzabili anche per le cooperative sociali di inserimento lavorativo. La revisione dei benefici che si propone dovrebbe prevedere, da una parte l'aumento degli stessi per le categorie con svantaggi più gravi, così da riconoscere pienamente l'impegno formativo della cooperativa sociale di inserimento, e dall'altra un rimodulazione degli stessi rispetto sia al livello sia alla durata (Libro verde. La cooperazione sociale per l'inserimento lavorativo, p. 23).

rizzare le risorse personali del soggetto e al tempo stesso garantire un ritorno alla cooperativa in termini di redditività (coerenza con la dimensione aziendale), di creatività³ (coerenza con la dimensione imprenditoriale) e di socialità (coerenza con la dimensione sociale).

L'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, motivo dell'esistenza delle cooperative sociali di tipo B ai sensi dell'art. 1, lettera B, della legge 381/91, risulta pertanto un processo complesso che richiede un'adeguata preparazione in termini di specificità delle professionalità coinvolte.

Perché un percorso di reinserimento si trasformi in un processo di *empowerment* è necessario infatti il concorso di tre elementi principali: un sistema sociale integrato di supporto; una valutazione iniziale delle competenze del soggetto finalizzata all'elaborazione di un progetto di vita sostenibile; un'organizzazione interna in cui ruoli e procedure di accompagnamento all'inserimento siano chiare e ben definite.

La difficoltà a far riferimento ad una rete sociale di aiuto, anche con i servizi invianti, può vanificare l'attivazione di un inserimento lavorativo all'interno di una cooperativa sociale, poiché questo non risulta essere sufficiente a favorire il raggiungimento dell'autonomia personale e della identità sociale del lavoratore.

Una rete sociale idonea deve tener conto, fin dall'inizio del percorso di inclusione socio-lavorativa, delle caratteristiche della persona al fine di promuovere un processo di condivisione sulle scelte e forme di corresponsabilità da parte di tutta la rete degli

operatori coinvolti e di conseguenza di favorire la previsione di un progetto comune. Ne consegue che un inserimento lavorativo efficace non può prescindere dalla definizione di un percorso personalizzato a partire da una valutazione oggettiva delle risorse della persona e delle possibilità di sviluppo. In questa maniera, il soggetto viene inserito in un contesto lavorativo adeguato alle proprie capacità o all'occorrenza debitamente formato.

Un approccio di questo tipo permette di monitorare costantemente i risultati dell'inserimento, restituendo al soggetto feedback in grado di farlo riflettere sulle aree di miglioramento e di prendere coscienza delle proprie potenzialità anche in un'ottica di accesso al mondo del lavoro esterno⁴. In caso contrario, si correrebbe il rischio di compromettere una preziosa opportunità di emancipazione dal disagio, facendo vivere nuovamente al soggetto un'esperienza di insuccesso che può facilmente avere ricadute negative sul suo livello di autostima.

È chiaro che una siffatta impostazione metodologica richiede il coinvolgimento di specifiche professionalità che accompagnino il soggetto in inserimento al lavorativo, così come appare altrettanto evidente che una scelta in tale direzione comporti un ulteriore investimento per le cooperative sociali di tipo B, un investimento peraltro necessario per evitare che l'avvicinamento ai livelli qualitativi e standard produttivi richiesti dal mercato svuoti le finalità sociali tipiche del contesto cooperativo e al contempo che la mancata individuazione preliminare delle risorse del soggetto ne limiti le poten-

3 Creatività intesa come propensione all'individuazione di nuove linee di mercato a partire dalle competenze delle professionalità presenti in cooperativa. Questo perché la concentrazione di soggetti svantaggiati in alcuni mercati, li ha resi ormai saturi (pulizie, manutenzione del verde, ecc.), con una bassa propensione all'innovazione di prodotto e ad attrarre tecnologie e professionalità elevate. Permane inoltre il problema di individuare attività imprenditoriali con caratteristiche tali (a livello di processi produttivi, perfor-

mance, valore aggiunto) da consentire l'organizzazione di percorsi di inserimento in grado di rispondere a nuove forme di svantaggio.

4 L'emergere di difficoltà sempre più consistenti ad alimentare la dinamica transitoria dei percorsi di inserimento stante le caratteristiche spesso problematiche dei soggetti beneficiari e la congiuntura economica. Il fatto che molti soggetti rimangano in cooperativa porta a saturare la capacità di inclusione dell'impresa e quindi di limitare la risposta ai bisogni.

zialità nonché il suo processo di autonomia, a tutto svantaggio dell'organizzazione.

Da queste riflessioni ha preso forma PRASSI - Percorso di Ricerca per l'Accompagnamento di Soggetti Svantaggiati in Inserimento lavorativo, finanziato dal Consorzio Esprit che ha avuto come obiettivo principale quello di intervenire sul processo di integrazione socio-lavorativa all'interno della Cooperativa Sociale Solidarietà è Crescita Onlus mediante un'azione di analisi e modellizzazione delle procedure messe in atto dalla stessa organizzazione per perseguire con successo tale risultato ed un'azione formativa rivolta sia al soggetto in reinserimento al fine di fargli prendere coscienza delle proprie capacità e del proprio percorso professionale, nonché di migliorare lo stato di occupabilità, sia ad un gruppo di soci lavoratori con compiti e ruoli diversi affinché acquisissero le competenze e gli strumenti necessari per rendere applicabile il modello elaborato.

Il presente report intende dar conto del progetto e della sua architettura, degli stru-

menti e delle metodologie adottate, nonché del processo che ha condotto all'elaborazione del modello di inserimento lavorativo per soggetti svantaggiati.

Nello specifico il report si divide in due capitoli in corrispondenza delle due azioni progettuali.

Nel primo capitolo vengono descritte le fasi che hanno portato all'elaborazione (attività consulenziale di sistema) e alla futura applicazione del modello (attività formativa per specializzare le risorse umane presenti in cooperativa cui affidare il presidio delle fasi del processo di inserimento).

Nel secondo capitolo viene presentato l'intervento integrato di orientamento e formazione rivolto al soggetto individuato affinché potesse prendere in esame la propria situazione lavorativa (dall'accoglienza in cooperativa fino alla verifica della costruzione di una propria identità professionale all'interno dell'organizzazione) e acquisire competenze specifiche spendibili nei servizi offerti dalla cooperativa nel settore ristorativo.

