

DESCRIZIONE DETTAGLIATA DEL PROGETTO

16:21. È il tempo per...

PRESENTATO A VALERE SUL BANDO ABILI AL LAVORO – FONDAZIONE CARIPLO

SOMMARIO

PREMESSA.....	2
I. ANALISI DEL CONTESTO E DEL BISOGNO	2
II. CAMBIAMENTO ATTESO	7
III. STRATEGIA E MODELLO DI INTERVENTO	8
IV. PRESENTAZIONE DEI SOGGETTI PROPONENTI	35

PREMESSA

16:21. È il tempo per...

16:21 nel nostro immaginario è l'orario in cui la scuola finisce ed inizia il tempo dello sport, del gioco, dello svago.

In questo caso **16:21** è il tempo in cui la scuola finisce ed inizia il "tempo del lavoro".

16:21 diventa quindi il **tempo per...** attivare e mettere a sistema tutte le risorse necessarie (servizi, comunità e genitori) alla realizzazione di un progetto lavorativo personalizzato, concreto, sostenibile e partecipato che garantisca l'effettivo godimento dei diritti e delle libertà fondamentali per i ragazzi con disabilità di età compresa tra i **16 e 21 anni**.

16:21. È il tempo per...il lavoro dei ragazzi con disabilità di età compresa tra i 16 e 21 anni.

I. ANALISI DEL CONTESTO E DEL BISOGNO

Il contesto di riferimento per il progetto è quello dei 20 comuni rientranti nell'Ambito 9 Bassa Bresciana Centrale.

L'immagine sottostante illustra i comuni rientranti nell'Ambito e suddivisi in 4 poli di colore diverso. La suddivisione in poli è convenzionalmente adottata dall'Ambito per la gestione delle politiche e degli interventi.



Alcuni numeri di contesto

La popolazione residente nei comuni dell'Ambito 9 si attesta attorno ai 113.635 abitanti (49,86% M e 50,14 F; 12,12% stranieri e 87,88% italiani). Quattro i comuni con più di 10.000 abitanti, 10 con meno di 3.000 abitanti. La popolazione residente di età compresa tra i 14 e i 18 anni rappresenta il 4,97% del totale, mentre quella tra i 19 e i 29 anni il 10,41%.

I cittadini con disabilità in carico ai servizi sociali sono 1.550 (35%F, 65%M), di questi quelli in età compresa tra i 14 e i 18 anni sono 329, quelli di età compresa tra i 19 e i 20 anni sono 121, tra i 21 e i 35 anni sono 237. Gli utenti in carico al servizio di assistenza ad personam ADP sono 346. Dal punto di vista della distribuzione territoriale si rileva che i comuni rientranti nel "polo arancione" e nel "polo verde" sono quelli con il numero maggiore di persone con disabilità residenti.

Sul territorio sono presenti 2 SIL (uno a Ghedi presso Azienda territoriale e uno a Verolanuova presso Informagiovani), i dati relativi agli accessi al servizio: 99 nel 2019 (21,8% con età 18-29), 108 nel 2020 (23,1% con età 18-29). Degli accessi del 2020 al SIL: 50% effettuati da persone con disabilità fisico sensoriali; 23% da persone con disabilità mentale; 25% da persone con disagio psichico; 2% da persone con dipendenza; 0% da minori.

I voucher attivati dai SIL: 73 nel 2019 e 108 nel 2020. Di questi 108 voucher attivati (2020) il 38% è per l'inserimento; il 13% per il tirocinio; il 21% per il tirocinio risocializzante; il 10% per il monitoraggio continuativo.

Per quanto riguarda l'occupabilità delle persone beneficiarie di voucher: nel 2019 il 49% delle persone aveva bassa occupabilità, il 40% nessuna occupabilità e l'11% media occupabilità. Nel 2020 il 68% delle persone aveva bassa occupabilità, il 21% nessuna occupabilità e l'11% media occupabilità. Nel 2019 sono stati avviati 21 assunzioni (20% in aziende, 51,7% in cooperative sociali, 24,1% in cooperative sociali attraverso Convenzioni ex Art.14, il 3,5 % in enti pubblici) e 8 tirocini. Delle 21 persone assunte 16 sono state stabilizzate a tempo indeterminato.

Nel 2020 sono stati avviati 8 assunzioni (15,8% in aziende, 63,2 % in cooperative sociali, 21,1% in cooperative sociali attraverso Convenzioni ex Art.14) e 11 tirocini.

Nel 2021 gli utenti in carico al SIL erano 138 (+30 utenti rispetto al 2020) 30%F, 70%M; **26% di età compresa tra i 16 e 29 anni**, 45 % di età compresa tra i 30 e i 50 anni, 29% ultracinquantenni.

Dei 138 utenti 43% presenta una disabilità fisico sensoriale (% in diminuzione di 14 punti rispetto al 2019), 25% presenta una disabilità mentale (% in aumento di 5 punti rispetto a 2019), 25 % disagio psichico e 7% problemi di dipendenza. Quasi l'80% degli utenti è stato valutato nella fascia della bassa occupabilità.

Dei 138 utenti in carico al SIL 66 sono attualmente in lista d'attesa, 30 % dei quali di età inferiore ai 29 anni, 48% di età compresa tra i 30 e i 50 anni, 21% ultracinquantenni. Dei 66 utenti: 44% presenta disabilità fisico sensoriale, 29 disabilità mentale, 21% disagio psichico, 6% problemi di dipendenza. Per quanto riguarda la localizzazione degli interventi svolti dal SIL si evidenzia che la maggior parte degli stessi riguarda i comuni di maggiori dimensioni: Ghedi, Leno, Manerbio e Bagnolo Mella. I SIL nel 2021 hanno collaborato con 45 imprese: 22 aziende e 23 cooperative sociali. Le scoperture aziendali dichiarate al 31/12/2020 (ultimo dato reperito) erano 208.

Riflessioni qualitative rispetto al contesto di riferimento

Per quanto riguarda l'inserimento lavorativo si evidenzia che lo strumento maggiormente utilizzato a favore di persone con bassa occupabilità è il tirocinio, mentre per le persone che rientrano nella fascia di "nessuna occupabilità" prevale la richiesta e l'attivazione di tirocini risocializzanti (che sono sempre in numero consistente). Disponibili, comunque, gli strumenti della dote unica lavoro, garanzia giovani e PPD.

Si rileva lo scollamento tra mansioni disponibili e competenze delle persone in carico ai servizi per il lavoro, di conseguenza la necessità di potenziare la formazione per allineare abilità e posizioni lavorative.

Il settore produttivo che negli ultimi due anni ha accolto più persone è quello delle pulizie, anche grazie all'incremento esponenziale delle richieste di sanificazioni. Il settore metalmeccanico ha accolto più persone fragili attraverso tirocini.

La crisi sanitaria ha avuto un impatto significativo sulle assunzioni (in calo) e sul numero di postazioni per l'inserimento lavorativo attivate.

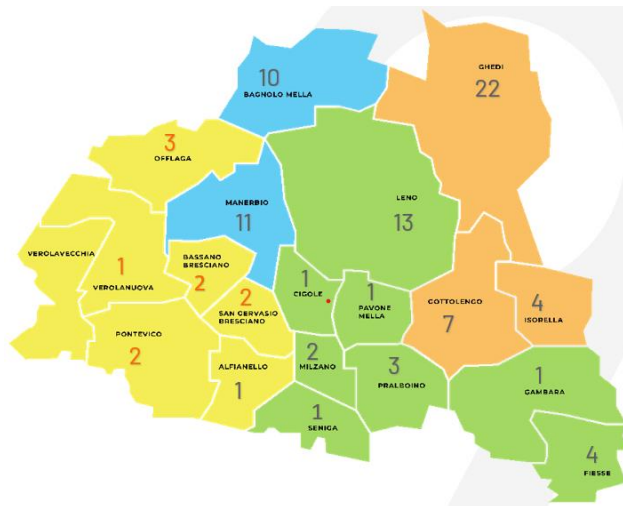
Anche in questo territorio, come in altri territori provinciali, si rileva un sistema di trasporto poco capillare (anche in termini di orari) e che favorisce il collegamento tra i paesi di medie dimensioni e i capoluoghi di provincia (Brescia e Cremona) ma non tra i piccoli paesi limitrofi. Ciò, ovviamente, rappresenta un limite e spesso un ostacolo all'avvio del rapporto di lavoro per quanti hanno la necessità di spostarsi anche solo di pochi chilometri in fasce orarie che non sono quelle "scolastiche".

I Beneficiari e il loro bisogno

Beneficiari del progetto saranno i ragazzi con disabilità di età compresa tra i 16 e 21 anni. La stima quantitativa dei 91 potenziali beneficiari (nati tra il 2001 e il 2006) è stata fatta all'interno di un tavolo di lavoro attivato appositamente per il progetto composto da rappresentanti dei comuni e dell'ASST

del Garda (territorialmente competente) – équipe EOH ed équipe di NPJA. Si tratta di ragazzi con certificazione di disabilità intellettiva, fisica e/o sensoriale, anche in fase di valutazione e/o che presentino difficoltà o limitazioni nella capacità lavorativa residua.

Nell'immagine sottostante la localizzazione territoriale dei potenziali beneficiari.



A questi 91 potenziali beneficiari si sommano i ragazzi 16-21 che attualmente hanno beneficiato o beneficiano di un sostegno nel contesto scolastico.

Il target specifico di progetto, una volta uscito dal percorso scolastico, **raramente accede ai servizi diurni** (CSE, CDD e SFA), perché non presenta i requisiti d'accesso, **non beneficia di percorsi di avvicinamento alla residenzialità** (i progetti di Housing sociale più diffusi non intercettano questa fascia) e solo **eccezionalmente si accosta ai servizi per il lavoro** (al termine del percorso scolastico) ed intraprende un percorso di inserimento lavorativo.

L'analisi delle motivazioni relative al mancato soddisfacimento dei bisogni di residenzialità e di presa in carico socio sanitaria non sono oggetto di questa descrizione, si approfondisce, invece la questione del lavoro.

L'esperienza dei partner di progetto evidenzia le seguenti difficoltà nell'inserimento lavorativo di ragazzi con disabilità di età compresa tra i 16 e i 21 anni:

- inadeguata conoscenza del beneficiario (anche da parte dei servizi preposti alla presa in carico) poiché non viene fatta una valutazione multidimensionale ad opera di un'équipe composta da figure diverse e che considerano e conoscono tutte le dimensioni del vissuto dei ragazzi,

- scarsa attenzione alle attitudini e ai desiderata (che comporta inevitabilmente l'insuccesso del percorso) o difficoltà ad assecondare tali istanze per scarsa disponibilità di postazioni e mansioni e per insufficiente lavoro di studio ed interlocuzione con le imprese,
- posizione ed aspettative dei genitori che non sempre corrispondono ai bisogni e alle caratteristiche dei figli e conseguente attivazione degli stessi in termini positivi o negativi (mancata accettazione della condizione del figlio; ricerca di ambiente troppo o poco protetto, di mansioni specialistiche inadeguate rispetto alle competenze possedute, di mansioni che non siano manuali e considerate degradanti, di lavorazioni che non siano fisicamente pesanti; pregiudizio rispetto ad alcuni contesti lavorativi o ad alcune tipologie di imprese; ecc.),
- difficoltà ad individuare mansioni adeguate all'interno di settori, per esempio quello della gestione dei rifiuti, metalmeccanico o del verde, che prevedono lavorazioni complesse o pericolose, da svolgersi all'aperto (anche in condizioni metereologiche non favorevoli) e/o con l'utilizzo di attrezzature pericolose, lavorazioni che possono comportare lo spostamento delle squadre di lavoro in luoghi distanti dalla sede dell'ente e che quindi richiedono uscite giornaliere, l'organizzazione del lavoro in turni che difficilmente vengono organizzati nella formula part time; ecc.,
- limitata "produttività" delle persone con disabilità lamentata dalle imprese,
- importante bisogno di supporto richiesto dal target e che si concretizza nella necessità di molte ore di accompagnamento ad opera di un operatore/tutor, ore che però sono standardizzate per tipologia di strumento erogato (tirocinio, assunzione) in virtù di una convenzione tra SIL e Comuni e che, quindi, non possono essere rimodulate o incrementate per una tipologia di target,
- necessità di progetti di inserimento medio lunghi, articolati in tirocinio ed assunzione, difficilmente si attiva un'assunzione diretta per questo target.

Per soddisfare i bisogni dei ragazzi 16-21 con disabilità l'Ambito 9:

- Ha avviato con la rete AURES, costituita dalle cooperative Il Gabbiano, Sergio Lana, Collaboriamo e Il Quadrifoglio, una coprogettazione sperimentale finalizzata all'attivazione del ***Servizio per l'integrazione scolastica e sociale*** (cosiddette 240 ore). A fondamento di tale progettazione l'idea di: lavorare affinché ogni persona, indipendentemente dalla propria condizione, non subisca trattamenti differenti o degradanti e abbia l'opportunità di

partecipare alle scelte che la riguardano; agire nei confronti dei territori e delle comunità affinché diventino inclusivi, in grado di concretizzare il diritto di cittadinanza di ognuno.

Tale intervento si concretizza in 240 ore di intervento professionale (Budget di progetto personalizzato) finalizzato: alla conoscenza ed analisi dei bisogni, dei desideri e della storia personale; alla valutazione e valorizzazione delle competenze operative e trasversali (attraverso percorsi educativi con supporto flessibile per intensità e frequenza, sperimentazione in contesti aggregativi, sperimentazione in contesti lavorativi attraverso postazioni a bassa intensità ed alta protezione attivati per es. in oratori, associazioni, cooperative); all'analisi e alla valorizzazione delle risorse attive ed attivabili (mediante il networking tra enti pubblici, ETS, Enti formativi, ecc.) ripartite tra assesment; bilancio ecologico, attività per il potenziamento delle autonomie personali, attività propedeutiche e necessarie alla valutazione multidimensionale del beneficiario.

Una delle specificità di questa progettualità è l'organizzazione e l'attivazione di **6 postazioni abilitanti (postazioni soft)**, dislocate sul territorio, a bassa intensità occupazionale e ad alta protezione educativa, finalizzate all'osservazione del beneficiario e allo sviluppo e/o al perfezionamento di competenze basilari propedeutiche al contesto lavorativo (capacità manuali di base, gestione del compito semplice, capacità comunicative e relazionali, gestione della frustrazione). Le postazioni sono sviluppate all'interno di contesti tutelanti, per es. bar dell'oratorio di Leno, officina della cooperativa Il Gabbiano.

- Attiverà nel medio periodo una sperimentazione relativa al *durante noi – dopo di noi* al fine di favorire l'individuazione e l'attivazione di soluzioni abitative idonee allo sviluppo della vita indipendente, costruire percorsi di accoglienza finalizzati alla vita indipendente.
- Promuove **16:21. È il tempo per...** una progettualità specificatamente dedicata all'inclusione lavorativa che si pone in stretta connessione e, in alcuni casi a completamento, del Servizio per l'integrazione scolastica e sociale.

II. CAMBIAMENTO ATTESO

Attraverso il progetto **16:21. È il tempo per...** il partenariato intende favorire l'inclusione lavorativa e sociale di almeno 60 persone con disabilità di età compresa tra i 16 e i 21 anni, residenti nei comuni dell'Ambito 9 Bassa Bresciana Centrale attraverso l'avvio di un processo fondato sulla valorizzazione,

l'ingaggio, l'attivazione e la messa a sistema di tutte le componenti specifiche presenti ed attive nel territorio di riferimento.

Il fondamento di tale processo è la persona nella sua specificità (desideri, competenze, difficoltà, ecc.) con il personale diritto allo sviluppo del "progetto di vita" personalizzato, concreto, sostenibile partecipato.

Obiettivi specifici

1. Coinvolgimento nel progetto di almeno 60 persone con disabilità di età compresa tra i 16-21 anni, beneficiarie di tirocini di inclusione sociale, tirocini risocializzanti e contratti di assunzione.

Dati: intercettazione ed ingresso nel progetto del 66% del target complessivo presente sul territorio e fino ad ora mappato (circa 90 ragazzi).

Tempi: Intera durata di progetto.

2. Avvio di una sperimentazione finalizzata alla modellizzazione di un sistema di presa in carico del target che sia capillare (ovvero che non dimentichi nessuno), precoce (rispetto a quanto accade ora per la dimensione lavorativa), multidimensionale, personalizzato e che favorisca l'integrazione tra i diversi attori operanti sul territorio (Istituti Scolastici, servizi sociali, NPIA, CPS, EHO, SIL, UCM, Associazioni di Categoria, Imprese, Enti del privato sociale), la non dispersione e la ricomposizione delle risorse/opportunità e l'eventuale integrazione delle stesse, anche attraverso modalità innovative.

Dati: coinvolgimento di tutti gli enti preposti alla presa in carico del target; ingaggio delle Associazioni di Categoria; coinvolgimento delle 22 imprese già "sensibili" ed attive; coinvolgimento di almeno 15 nuove aziende; adozione di un modello di presa in carico innovativo, codificato, duraturo (oltre il progetto) e replicabile (anche in altri contesti territoriali).

Tempi: intera durata di progetto.

III. STRATEGIA E MODELLO DI INTERVENTO

A. STRATEGIA

Il progetto **16:21. È il tempo per...** si inserisce all'interno di un'ampia programmazione territoriale che investe le sfere dell'inclusione sociale (sia nel contesto scolastico sia nel contesto lavorativo), del *durante noi - dopo di noi*, più in generale del *Progetto di vita* della persona con disabilità.

Programmazione che sottende una strategia di presa in carico della persona con disabilità che favorisca il coordinamento e la collaborazione operativa tra i servizi interessati e preposti alla presa in carico (EHO; Servizi Sociali; NPIA o CPS; SIL; UCM; ecc.), l'ottimizzazione e la ricomposizione delle risorse, l'avvio di sperimentazioni anche all'interno dei servizi esistenti.

Il progetto **16:21. È il tempo per...** è in continuità con:

- la coprogettazione sperimentale già attivata sul territorio tra Azienda Territoriale per i Servizi alla persona Ambito 9 – Bassa Bresciana Centrale e gruppo AURES finalizzata all'attivazione del *servizio per l'integrazione scolastica e sociale* dei ragazzi disabili 16-21 anni residenti nei comuni dell'ambito (cosiddette 240 ore).
- l'adesione del territorio (attraverso l'Ambito 9) alla sperimentazione in corso di avvio del progetto CAD – comunità amiche della disabilità. Progetto trasformativo finalizzato alla creazione di un marchio "Comunità Amiche della Disabilità" che riconosca ai territori standard ai quali far riferimento e che possa incentivare la crescita di comunità inclusive. L'adesione dell'Ambito 9 al progetto CAD si concretizza nell'attivazione di alcuni alloggi ubicati nel comune di Ghedi da utilizzare per la realizzazione di progetti di *durante noi – dopo di noi*, centrati sulla realizzazione del progetto di Vita delle persone con disabilità.

La candidatura di una progettualità a valere sul bando Abili al Lavoro permette al partenariato di:

- attivare un **processo di filiera della presa in carico del ragazzo con disabilità** offrendo continuità e sviluppo alla presa in carico sperimentale ed innovativa proposta ed attivata dalla *co-progettazione sperimentale (240 ore)* che, in questo momento, si conclude con la fase di valutazione multidimensionale senza avviare il lavoro sull'inclusione lavorativa (che non rientra nella co progettazione). Continuità e sviluppo alla presa in carico per gli aspetti connessi all'inclusione lavorativa, e, di conseguenza, a partire dal lavoro, costruire i presupposti necessari per la dimensione dell'abitare e del *dopo di noi*.
- **intercettare tutto il target potenziale** presente nel territorio, quindi anche i ragazzi che non beneficiano della coprogettazione sperimentale (240 ore).
- promuovere (investendo tempo e risorse) tra i servizi che gestiscono, o che sono titolati a gestire, la presa in carico del ragazzo con disabilità (EHO; Servizi Sociali; Istituti Scolastici; SIL; NPI o CPS; ecc.) una **modalità operativa fondata concretamente sulla condivisione e sulla mesa a sistema di informazioni, strategie, approcci, nell'interesse del beneficiario delle misure**. Si vuole, infatti, evitare: la mancata intercettazione di alcuni potenziali beneficiari, la

parcellizzazione e la settorializzazione della presa in carico che spesso si verifica con i disabili adulti (per es. scarsa comunicazione tra CPS e SIL, tra Ser.t e SIL, ecc.) e che può inficiare la buona riuscita dei progetti di inserimento lavorativo e, in generale del progetto di vita; la sovrapposizione o la dispersione delle risorse allocate per i diversi interventi.

➤ **innovare la modalità di presa in carico del ragazzo disabile in termini di:**

Precocità rispetto a quanto accade ora. Al termine del percorso scolastico i ragazzi con disabilità rimangono inattivi per molto tempo rischiando di perdere competenze e abilità – anche residuali – sviluppate a fatica durante il percorso scolastico. Quando poi si affacciano sul mercato del lavoro verso i 25/30 anni necessitano, oltre che di una qualificazione, anche di un supporto e di un accompagnamento ulteriore (per il recupero delle competenze di base).

Adeguatezza alle esigenze specifiche, ad oggi il SIL e l'UCM faticano ad intercettare i ragazzi con disabilità di questa fascia di età, per i motivi già descritti. Il protocollo di presa in carico del SIL, inoltre, non differenzia le modalità operative per fascia d'età, ovvero offre le stesse modalità e tempistiche di affiancamento previste per gli adulti. Mentre è evidente agli operatori che si occupano di questa tipologia di utenza che sarebbe opportuno e necessario prevedere un incremento di ore di affiancamento ed accompagnamento al lavoro, una maggiore attenzione alle inclinazioni e alle attitudini personali (per favorire la tenuta al lavoro).

Continuità attraverso una figura educativa di riferimento che accompagni nelle diverse fasi, faccia da raccordo tra le figure e i servizi, garantisca continuità anche nei diversi e alterni stadi di inserimento lavorativo.

Adesione ai desideri e alle attitudini personali per evitare un appiattimento su mansioni e lavorazioni standard, poco appetibili o addirittura non adeguate alle caratteristiche personali.

Lettura, comprensione e classificazione del contesto familiare come fattore di rischio o di rinforzo e, di conseguenza, attivazione delle necessarie misure di mitigazione, contenimento o potenziamento.

Il progetto **16:21. È il tempo per...** consente al partenariato di rispondere all'esigenza di:

- co-progettare e co-costruire percorsi di inserimento lavorativo per ragazzi e ragazze 16-21 con disabilità, che siano personalizzati e condivisi con i beneficiari e tra i diversi attori preposti

alla presa in carico degli stessi; percorsi che siano integrati all'interno di un ampio processo di inclusione sociale ed orientati alla realizzazione del personale progetto di vita;

- condividere e sviluppare, a livello locale e territoriale, una cultura volta alla reale inclusione dei giovani con disabilità che sia concreta, di valore diffuso e sostenibile;
- attivare tutti i soggetti pubblici e privati che operano nell'Ambito 9, oltre alla cittadinanza, perché tutti quanti divengano attori corresponsabili e partecipi del processo inclusivo di ragazze e ragazzi con disabilità, nonché garanti della sostenibilità dell'inclusione nel lungo periodo. Soggetti che hanno avuto un ruolo attivo anche nella fase di progettazione e che hanno esplicitato (si vedano le lettere di adesione) l'impegno a concorrere non solo alla realizzazione delle attività più eminentemente operative ma anche a quelle più strategiche e di sistema.

B. MODELLO DI INTERVENTO

Il modello di intervento prevede un'organizzazione del territorio in due poli: Bassa pianura bresciana orientale e Bassa Pianura bresciana occidentale. Si ritiene tale suddivisione, diversa rispetto a quella dei 4 poli solitamente utilizzata dagli enti pubblici, maggiormente efficace perché garantisce l'adeguata gestione ed ottimizzazione di tutte le risorse da attivare per la realizzazione dei progetti di inserimento lavorativo (servizi, aziende, trasporti, ecc.) e favorisce l'interlocuzione con i rappresentanti delle associazioni di categoria (che utilizzano tale suddivisione),

Il progetto **16:21. È il tempo per...** si articola nelle seguenti azioni:

- Azione 1 È il tempo per la rete di comunità;
- Azione 2. È il tempo per nuove opportunità;
- Azione 3. È il tempo per i genitori dei beneficiari;
- Azione 4. È il tempo per sensibilizzare la comunità;
- Azione 5. Management, monitoraggio e valutazione di progetto;
- Azione 6. Comunicazione.

Azione 1. È il tempo per la rete di comunità

L'azione si articola nelle seguenti attività: 1.1 Gli *Specialist*; 1.2 Mappatura, intercettazione, conoscenza ed ingaggio delle aziende operanti nei 2 poli territoriali; 1.3 Ricognizione ed ingaggio delle realtà operanti sul territorio.

1.1 Gli *Specialist*

Selezione, formazione, qualificazione di almeno 3 *specialist*, operatori specializzati nell'individuazione ed attivazione di opportunità lavorative finalizzate all'inserimento lavorativo di persone con disabilità. Essi saranno i referenti e i responsabili del rapporto con le aziende, disporranno, quindi, delle conoscenze e degli strumenti necessari per:

- leggere e comprendere le dinamiche aziendali (produzione, aspetti commerciali, organizzazione del personale, welfare aziendale, economia civile e circolare);
- rispondere ai bisogni aziendali connessi alle difficoltà nell'espletamento di formalità, adempimenti, ecc. connessi al processo di inserimento lavorativo (senza ovviamente sostituirsi agli enti deputati alle procedure);
- incidere sulle dinamiche aziendali in termini di cambiamento rispetto alle modalità di partecipazione alla vita comunitaria (disponibilità all'organizzazione delle postazioni lavorative, all'assunzione dei disabili, al coinvolgimento nella programmazione culturale e sociale del territorio, ecc.).

A ricoprire tale mansione saranno presumibilmente operatori già in forza alle 3 cooperative sociali (uno per cooperativa Il Gabbiano, uno per Gelso e uno per Quadrifoglio), con esperienza specifica nel coordinamento e nella gestione di progetti di inserimento lavorativo; nella promozione e gestione di relazioni e reti territoriali per l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate.

Tali operatori dovranno potenziare o sviluppare le competenze e le conoscenze afferenti a questi ambiti:

A) Gestione produzione

Competenze relative alla pianificazione e alla gestione del processo di produzione.

Conoscenze: Analisi dei processi aziendali; Caratteristiche dei processi produttivi; Elementi di economia aziendale; Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori; Organizzazione aziendale; Procedure di controllo qualità.

B) Digitalizzazione delle imprese

Strumenti, tecnologie e processi per la digitalizzazione aziendale; impatto della digitalizzazione sull'occupazione e sulla produzione.

C) Rapporti commerciali

Competenze: Stipulare accordi commerciali.

Conoscenze: Tecniche di vendita; Elementi di tecnica commerciale; Elementi di contrattualistica; Convenzioni, normativa inserimento lavorativo e agevolazioni; Strategia di gestione del colloquio di vendita.

D) Promozione dell'applicazione della L68/99

Conoscenze: Normativa sull'inclusione lavorativa di soggetti disabili; normativa sui servizi al lavoro e sui servizi per l'impiego; reti dei servizi territoriali per l'inserimento lavorativo dei disabili; analisi dei bisogni sociali territoriali.

E) Gestione delle istanze formali per inserimento disabili in azienda

Incentivi e misure per inserimento lavorativo; Formalismi e strumenti necessari alle imprese per inserimento lavorativo dei disabili (Portale SINTESI per richieste di avvio convenzioni; COB – Comunicazioni obbligatorie; ecc.).

F) Welfare aziendale, economia civile e circolare

Conoscenze: il welfare aziendale come opportunità; normativa; modelli e strumenti di progettazione e monitoraggio di un piano di welfare aziendale. Economia civile e circolare: imprese come luoghi di comunità per il bene comune; il management e la governance civili; economica civile e finanza; l'impresa orientata al bene comune.

Per favorire la qualificazione e la specializzazione delle figure si prevede l'organizzazione di un percorso formativo, gestito da un ente formativo (da individuare), appositamente studiato per fornire agli operatori le conoscenze/competenze necessarie e costruito a seguito dell'analisi del fabbisogno formativo dei candidati individuati. Tra i relatori, oltre ad esperti di digitalizzazione, di welfare aziendale, di gestione dei processi aziendali, ecc., vi saranno anche, in virtù della disponibilità già raccolta dagli enti, operatori del Settore Lavoro della Provincia di Brescia; Funzionari di Confindustria o Apindustria.

Per garantire alle cooperative la possibilità di migliorare le competenze dei propri operatori, anche nel caso di un eventuale turn over, è ipotizzabile che altri operatori che non ricopriranno immediatamente il ruolo di specialist partecipino alla formazione (senza che ciò incida sui costi di progetto).

Parteciperanno alla formazione anche due dipendenti dell'Azienda Territoriale per i Servizi alla Persona – Bassa Bresciana Centrale, ciò per permettere agli stessi di approfondire la conoscenza delle dinamiche aziendali.

1.2 Mappatura, intercettazione, conoscenza ed ingaggio delle aziende operanti nei 2 poli territoriali. Ad occuparsi di ciò saranno i 3 *specialist*: l'operatore de Il Gabbiano si muoverà sul territorio della Bassa pianura bresciana orientale, quello di Gelso sul territorio della Bassa Pianura bresciana occidentale e quello de Il Quadrifoglio trasversalmente ai territori per l'ambito agricolo e zootecnico. I tre operatori pur muovendosi in autonomia si coordineranno costantemente (attraverso riunioni, telefonate, ecc.) per definire un piano di intervento e un protocollo di gestione dei contatti, per scambiarsi informazioni ed indicazioni utili alla gestione delle attività.

Per intercettare le aziende si valorizzeranno i rapporti già esistenti e si attiveranno i contatti e le relazioni degli aderenti alla rete di progetto: sindaci, Apindustria, Confindustria, Coldiretti, Confagricoltura Brescia, SIL territorialmente competente; cooperative sociali, Ufficio del Collocamento Mirato, ecc. (con questi stakeholder è già stata avviata un'interlocuzione che diventerà sempre più operativa nel corso del progetto).

A seguito, quindi, del primo contatto gli *specialist*, introdotti e/o accompagnati, a seconda dei casi, anche da rappresentanti di Apindustria, Confindustria, Coldiretti o Confagricoltura entreranno in azienda per:

- studiare il processo produttivo aziendale, individuare le fasi dei processi produttivi o le attività accessorie o propedeutiche agli stessi (guardiania, accoglienza, riordino, sistemazione, pulizia, ecc.) che potrebbero essere oggetto di: Convenzioni ex art. 14, attivazione interna di postazioni a media o ad alta intensità lavorativa, inserimento diretto del disabile, commesse da esternalizzare, transizione del disabile in azienda;
- mappare le mansioni esistenti, conoscere l'organizzazione del personale e l'eventuale presenza di persone in inserimento lavorativo;
- rilevare le scoperture aziendali.

Dopo la ricognizione sarà compito dello *specialist* interfacciarsi con i referenti aziendali (responsabile produzione, responsabile HR, ecc.) al fine di raccogliere l'adesione operativa ed avviare il processo di attivazione delle diverse opportunità.

La presenza dello *specialist* in azienda, inoltre, permetterà di:

- raccogliere l'eventuale bisogno di accompagnamento/supporto nella gestione di persone svantaggiate o disabili già inserite; rilevare eventuali difficoltà presenti nei gruppi di lavoro all'interno dei quali sono inserite le persone disabili/svantaggiate;
- individuare lavorazioni o postazioni a bassa intensità da far "confluire" nella co progettazione finalizzata all'inclusione sociale;

- offrire una prima risposta immediata a questioni connesse al disbrigo di adempimenti formali relativi all'attivazione di progetti di inserimento lavorativo (anche le aziende più strutturate, infatti, manifestano difficoltà nell'utilizzo dei portali o nell'espletamento delle pratiche);
- offrire consulenza preliminare rispetto all'accesso ad incentivi attivabili per l'inserimento di persone disabili;
- comprendere eventuali politiche di welfare e di conciliazione attivate o attivabili;
- rilevare esperienze ad impatto sociale già attivate.

A seguito dell'ingresso in azienda e dell'adesione della stessa al progetto, gli *specialist* convocheranno il tavolo territorialmente competente (per la descrizione del quale si rimanda al successivo paragrafo 2.2) per dar corso alle risposte più adeguate alle istanze mappate.

Di seguito si propone la prima ricognizione delle aziende già conosciute, con esplicitazione anche della possibile evoluzione del rapporto, che potrebbero essere coinvolte a vario titolo nel progetto. Tale ricognizione è stata effettuata sia dalle coop.ve partecipanti al progetto sia dall' Azienda Territoriale per i Servizi alla Persona – Bassa Bresciana Centrale in collaborazione con il SIL territorialmente competente.

Il Gelso	Settore	Collaborazione attuale	Desiderata/Evoluzione
EL. COM srl (Leno)	Produzione ed assemblaggio componenti elettrici	Commesse per smaltimento rifiuti speciali	Nuove Commesse per pulizie o per fasi delle lavorazioni
IRON SISTEMI (Ghedì)	Taglio lamiere conto terzi	Convenzione ex art 14 - occupata 1 persona con disabilità	Transizione in azienda del disabile impegnato nella convenzione. Avvio di una collaborazione con il brand dell'azienda che si occupa di installazione di piscine
TENCO TESM (Leno)	Assemblaggio conto terzi per automotive	Convenzione ex art 14 - occupata 1 persona con disabilità	1 nuova assunzione, 1 postazione ad alta intensità
Cobo (Leno)	Assemblaggio, componentistica elettronica automotive	Fornitura per subpalto	Potenziamento delle relazioni
Il Quadrifoglio	Settore	Collaborazione attuale	Desiderata/Evoluzione
Società Agricola Cioli Farms srl (Remedello)	Agricoltura e allevamento	Commesse esterne nel settore agricolo	Incremento delle commesse. Attivazione di 1 postazione ad alta intensità
Prato Carni srl (Gottolengo)	Macello industriale	Stage, Assunzione di disabili	Nuova assunzione
Fiolini srl (Remedello)	Metalmeccanico	Fornitura per manutenzione del verde	Incremento delle commesse da esternalizzare; Assunzione diretta in azienda
OMR spa (Remedello)	Metalmeccanico	Fornitura per manutenzione del verde	Incremento delle commesse da esternalizzare; Assunzione diretta in azienda
Il Gabbiano	Settore	Collaborazione attuale	Desiderata/Evoluzione
LE CASELLE (Pontevico)	Alimentare	Convenzione ex art 14 - occupata 1 persona con disabilità	Nuova Convenzione art 14 per assunzione un'altra persona. Avvio di 2 postazione a media o alta intensità.
OEM	Metalmeccanico	Convenzione Art 14 - occupate 2 persone con disabilità. 1 tirocinio attivo. Commessa esterna che impegna 7/8 persone nell'officina gestita a Pontevico	Ampliamento della Convenzione ex art 14 per assunzione di almeno un'altra persona.
SGM (Manerbio)	Metalmeccanico	Convenzione Art 14 - occupate 3 persone con disabilità	Ampliamento della Convenzione per assunzione di almeno un'altra persona. Avvio di postazioni a media o alta intensità. Assunzione diretta in azienda di un disabile.
LIC PACKAGING (Verolanuova)	Pulizie	Convenzione ex art 14 - occupate 5 persone con disabilità	Nuova Convenzione per nuova attività; Assunzione diretta di almeno 2 persone.
Soprema (Verolanuova)	Costruzioni	Convenzione ex art 14 - occupata 1 persona con disabilità	Ampliamento della Convenzione per assunzione di almeno un'altra persona. Avvio di postazioni a media o alta intensità. Assunzione diretta in azienda di un disabile.
TECNOFIL (Gottolengo)	Metalmeccanico	Convenzione ex art 14 - occupate 2 persone con disabilità	Attivazione di postazioni a media o alta intensità. Ampliamento della Convenzione
Azienda per i Servizi - SIL	Settore	Collaborazione attuale	Desiderata/Evoluzione
Italmark e Family Market	GDO	Assunzioni	Attivazione di postazioni a media o alta intensità. Assunzioni
Sandrini srl (Pavone Mella)	Metalmeccanico	Assunzione	
SIRAP - FEARCH (Verolanuova)	Alimentari	Assunzioni; Convenzione ex art 14	
ELEA spa (Gottolengo)	Progettazione e realizzazione di arredi	Assunzione	
Betti Centro Giadino srl (Bagnolo Mella)	Florovivaismo	Tirocinio	
Ortofloricola Sala Angelo (Pontevico)	Florovivaismo	Tirocinio	
L'Angolo Fiorito (Gottolengo)	Florovivaismo	Tirocinio	
L'officina del fiore (Leno)	Florovivaismo	Tirocinio	

1.3 Ricognizione ed ingaggio delle realtà operanti sul territorio

Si prevede la mappatura, il contatto e il coinvolgimento di Istituti Scolastici; Enti del terzo settore; Agenzie territoriali, ecc. per la realizzazione di attività ed iniziative utili al progetto e alla sostenibilità nel tempo dello stesso.

Le direttrici sulle quali si lavorerà:

➤ *Trasporto.*

Il trasporto è una delle maggiori criticità alla realizzazione dei progetti di inserimento lavorativo. Il territorio, infatti, presenta un'infrastruttura di trasporto pubblico (linea ferroviaria e autolinea) deficitaria nelle direttrici di collegamento (alcuni paesi non sono collegati tra loro, più collegamenti verso la città di Brescia), negli orari di copertura del servizio (prevalenza della fascia oraria mattutina), con tempi di percorrenza molto lunghi che non si conciliano con le esigenze di trasporto dei lavoratori. Per affrontare questa criticità il partenariato di progetto ha condotto una prima ricognizione degli enti che sul territorio si occupano di trasporto sociale o che effettuano trasporto di utenti che accedono a servizi socio sanitari o educativi (cooperative sociali di tipo A) al fine di coinvolgere gli stessi nel supporto agli spostamenti dei beneficiari il progetto.

Ad eccezione di 2 comuni che non dispongono del servizio di trasporto sociale e di 2 comuni che prevedono l'attivazione del servizio solo per necessità sanitarie, tutti gli altri 16 comuni non prevedono requisiti di accesso inconciliabili con il progetto. 10 comuni dispongono di un automezzo di proprietà, gli altri 8 comuni si avvalgono degli automezzi di proprietà delle Associazioni.

Sono state contattate anche alcune cooperative di tipo A che sul territorio gestiscono servizi diurni e che hanno manifestato l'interesse a collaborare al progetto per gli aspetti connessi al trasporto dell'utenza.

Nell'ambito del progetto, quindi, si procederà ad attivare la procedura formale (assicurativa e autorizzativa) che consenta ai diversi enti di effettuare il servizio di trasporto per gli utenti che lo necessiteranno. Ad occuparsi del raccordo procedurale sarà l'Assistente sociale dell'Azienda Territoriale Per I Servizi Alla Persona – Bassa Bresciana Centrale. Il matching/raccordo tra enti territorialmente competenti e beneficiario sarà effettuato all'interno del Tavolo Territoriale.

➤ *Formazione/specializzazione*

Coinvolgimento dei 5 Istituti scolastici e 2 enti di Formazione Professionale presenti sul territorio al fine di favorire l'incontro e il confronto con gli imprenditori per delineare nuove curvature formative dei percorsi scolastici, che siano maggiormente rispondenti al tessuto produttivo locale; nuove opportunità connesse ai percorsi di alternanza scuola lavoro. Come evidenziato anche nel PNRR esiste un elevato grado di skills mismatch tra istruzione e mondo del lavoro che viene in parte colmato dalla presenza della formazione professionale, ma ancora oggi il 33% delle imprese italiane ha difficoltà nel reclutamento di giovani risorse ed è alta la percentuale dei giovani che non trovano occupazione e che rischiano di cadere/si trovano nella condizione Neet. In quest'ottica, l'intento è mettere a sistema gli enti di istruzione e formazione professionale affinché dialoghino con le imprese del territorio, le parti datoriali ed altri soggetti economici per comprendere come strutturare percorsi formativo-professionalizzanti (traguardo 4.a – Agenda 2030) che siano capacitanti per i minori e giovani con disabilità (traguardo 4.1 e 4.4 – Agenda 2030), inclusivi (traguardo 8.5 – Agenda 2030) e sostenibili nel lungo periodo.

➤ *Economia civile e circolare*

L'economica odierna agisce sull'indotto economico, ovvero il profitto. Questa attenzione che le imprese hanno al mercato con l'esclusione dell'interesse alla società e all'ambiente ha causato le disuguaglianze che si ritrovano in molteplici aspetti: economici, sociali, sanitari, educativi, lavorativi, ecc. e le conseguenze negative si riscontrano nelle comunità e nell'ambiente. L'intento è portare le imprese locali a riflettere sul loro agire in ottica di responsabilità sociale d'impresa perché le aziende tornino ad essere civili ovvero capaci di coniugare la sostenibilità economica con il benessere dei propri dipendenti/collaboratori, la sostenibilità ambientale e sociale, giocando un ruolo attivo nel contesto di appartenenza. Questo si traduce in un'attenzione ai fragili e a ciò che possono fare le imprese perché si superino le barriere che ostacolano l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Il sistema progettuale rifletterà, con gli attori economici, istituzionali e con il terzo settore su quali possono essere i processi per migliorare "l'essere civile" delle imprese e dei diversi soggetti che operano nell'Ambito 9.

➤ *Welfare aziendale* e le politiche connesse, sono elementi fondanti dell'impresa che pone al centro la salute ed il benessere dei propri dipendenti/collaboratori. Il welfare aziendale è una misura che è cresciuta nel tempo anche come "strumento compensativo" della carenza di

servizi territoriali pubblici. Le differenti iniziative offrono ai lavoratori e alle loro famiglie benefici importanti dal punto di vista della salute e del benessere più in generale. Rendere le imprese consapevoli delle opportunità dell'adozione di piani di welfare che vanno a vantaggio dei lavoratori ma di cui, l'impresa stessa, beneficia in termini di maggiore produttività, riduzione dell'assenteismo, delle malattie, del turn-over, ecc. I Piani di welfare risultano particolarmente rilevanti per le persone con disabilità e/o le loro famiglie poiché offrono opportunità da cui, solitamente, sarebbero esclusi (prestazioni sanitarie specifiche, attività ricreativo-culturali, presidi medico-sanitari, ecc.). All'interno del progetto si opererà con i soggetti economici, le parti sociali e datoriali per favorire la diffusione di una cultura del welfare aziendale che sappia essere inclusiva e attenta ai bisogni delle persone con disabilità e loro famiglie. In linea con quanto disposto dal PNRR, l'importanza e l'impatto delle strategie di welfare saranno ancora più evidenti ed incisivi, poiché sostengono le priorità del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, ovvero: giovani, salute, famiglie, comunità.

Risorse

Risorse Umane

3 operatori in qualità di specialist; professionisti, formatori e cultori di alcune materie impegnati nella formazione degli specialist.

Assistente sociale e coordinatori di progetti per gli aspetti connessi alla ricognizione territoriale delle realtà operanti sul territorio.

Risorse Strumentali

Aule attrezzate per la formazione; uffici degli enti componenti il partenariato di progetto; automezzi per gli spostamenti.

Contributo dell'azione al cambiamento

La presenza di figure specializzate favorisce:

- l'individuazione o la creazione di concrete opportunità lavorative e delle condizioni necessarie per la realizzazione e la sostenibilità nel tempo di progetti di inserimento lavorativo (in termini di trasporto e formazione);
- l'aggancio e l'ingaggio duraturo delle imprese, la lettura e la comprensione delle misure attivate dalle stesse in termini di welfare aziendale ed economica circolare, il posizionamento delle imprese all'interno del contesto territoriale di riferimento e la possibile evoluzione del ruolo svolto nelle dinamiche comunitarie, in termini di *imprese di comunità*.

Il lavoro svolto sul territorio favorisce l'ingaggio di tutti gli attori che a vario titolo possono concorrere concretamente o strategicamente, nel breve e nel lungo periodo, allo sviluppo del "progetto di vita" personalizzato, concreto, sostenibile partecipato dei giovani con disabilità.

Criteri di valutazione

N° e tipologia di imprese effettivamente coinvolte (già conosciute e nuove) e caratteristiche delle opportunità rilevate (postazioni); tipologia di consulenza offerta dallo *specialist* alle imprese e sviluppo nel tempo di progetto del rapporto tra *specialist* e referente aziendale.

Protocolli operativi attivati per i trasporti dei beneficiari (N°, caratteristiche, eventuale costo, durata, ecc.).

N° e tipologia di confronti tra rappresentanti delle imprese e degli Istituti Scolastici; esiti degli stessi.

N° e tipologie di pratiche di economia circolare e welfare aziendale rilevate ed evoluzioni delle stesse nel corso del progetto grazie allo stesso.

Azione 2. È il tempo per nuove opportunità

L'azione si articola nelle seguenti attività: 2.1 Attività con i beneficiari; 2.2 Attivazione di 2 tavoli territoriali.

2.1 Attività con i beneficiari

Tutti i ragazzi con disabilità di età compresa tra i 16 e i 21 anni residenti nei comuni dell'Ambito 9 e che siano ritenuti potenzialmente occupabili beneficeranno del progetto. L'ingresso dei potenziali beneficiari nel progetto potrà avvenire attraverso le seguenti modalità:

1. per "passaggio diretto" a seguito della presa in carico realizzata nell'ambito della coprogettazione sperimentale realizzata dall' Azienda Territoriale Per I Servizi Alla Persona – Bassa Bresciana Centrale e Rete Aures (al termine delle 240 ore), per segnalazione ed accompagnamento da parte degli operatori della coprogettazione;
2. su segnalazione/indicazione dell'U.C.M. – Provincia di Brescia, in virtù dell'adesione al presente progetto;
3. su segnalazione/indicazione degli Istituti Scolastici del territorio (per i ragazzi con disabilità che beneficiano del sostegno scolastico ma che non hanno beneficiato della coprogettazione c.d 240 ore), in virtù del lavoro di promozione e coinvolgimento attivato in fase di progettazione e consolidato nel corso del progetto;
4. su segnalazione dei SIL territorialmente competenti, in virtù dell'adesione al presente progetto.

A seconda della modalità di ingresso, quindi della “provenienza”, il beneficiario del progetto sarà destinatario di: valutazione multidimensionale; presa in carico da parte di un coordinatore del progetto personalizzato; accompagnamento lavorativo.

- **Valutazione multidimensionale e bilancio di competenze** (caso 2, 3, 4) svolte da un'équipe multidisciplinare composta da Assistente Sociale (Operatore dell' Azienda Territoriale Per I Servizi Alla Persona – Bassa Bresciana Centrale); Psicologo; Educatore con funzione di *coordinatore del progetto personalizzato* (Operatore delle cooperative partner di progetto); altre figure specialistiche referenti dei servizi territoriali che formalmente hanno in carico l'utenza (operatore EOH; Operatore NPIA; operatore SERT/SMI) e operatore del SIL territorialmente competente. La valutazione permetterà di definire un profilo di funzionamento della persona e di predisporre un **progetto personalizzato e partecipato** (perché centrato sui desideri, le aspettative e gli interessi del beneficiario).

oppure

- **Presentazione da parte degli operatori impegnati nella Coprogettazione** sperimentale (caso 1) agli operatori di progetto (assistente sociale ed educatori con funzione di *coordinatore del progetto personalizzato*) e allineamento progettuale. Il beneficiario di progetto in virtù dell'inserimento nella Coprogettazione ha già beneficiato di una valutazione multidimensionale, effettuata anche attraverso la sperimentazione diretta all'interno di postazioni a bassa intensità e ad alta protezione, e del bilancio di competenze, quindi il progetto personalizzato sarà solo revisionato ed, eventualmente, aggiornato.

- **Presa in carico da parte di un coordinatore del progetto personalizzato**

A seguito della valutazione e della definizione del **progetto personalizzato** ogni beneficiario sarà preso in carico da un *coordinatore del progetto personalizzato*, figura di riferimento principale per il ragazzo, che non si sostituirà all'assistente sociale che avrà la titolarità del caso, ma che svolgerà il ruolo di raccordo tra le diverse figure coinvolte (assistente sociale, operatore del SIL, operatori EOH, ecc.) e i vari servizi, garantirà la realizzazione degli interventi, la continuità della presa in carico del ragazzo (anche nelle fasi di uscita e ingresso da un'opportunità lavorativa all'altra) e l'armonizzazione delle misure a beneficio dello stesso.

Il coordinatore del progetto personalizzato chiederà l'attivazione del tavolo territoriale competente (per la spiegazione del quale si rimanda al paragrafo successivo) al fine di

presentare il ragazzo, avviare l'attivazione delle misure necessarie alla realizzazione del progetto personalizzato, realizzare il matching tra beneficiario e opportunità lavorativa.

La presenza del coordinatore del progetto personalizzato è indispensabile per la tenuta lavorativa e personale del ragazzo. Tale considerazione nasce dall'esperienza maturata dai componenti il partenariato nell'ambito dell'inserimento lavorativo: spesso chi segue direttamente la persona in inserimento lavorativo (tutor dell'inserimento lavorativo) non dispone di tutti gli elementi necessari per comprendere la tenuta lavorativa e non ha la possibilità di rapportarsi direttamente con gli altri servizi preposti alla presa in carico (per es. Ser.T o CPS). Capita, quindi, che la persona in inserimento lavorativo ad un certo punto non riesca più a rispettare compiti, orari o mansioni perché vive un momento di difficoltà o un'acuzia, ecc.

Nell'ambito del progetto sono previsti 6 coordinatori del progetto personalizzato, ognuno dei quali gestirà 10 beneficiari.

- **Accompagnamento lavorativo**

Indipendentemente dalla modalità di accesso al progetto si **favorirà la presa in carico del beneficiario ad opera del SIL competente che attiverà l'iter di erogazione del servizio di integrazione lavorativa codificato e contrattualizzato, integrato delle ore sperimentali previste dalla presente progettualità.**

Nel caso, quindi, di ragazzo segnalato da UCM e non in capo al SIL si lavorerà affinché il servizio sociale si attivi e faccia la segnalazione al SIL.

Nel caso di ragazzo non in capo a UCM e che abbia beneficiato delle cosiddette 240 ore si agevolerà la presa in carico dello stesso ad opera del SIL competente, che si occuperà dell'attivazione delle misure necessarie per l'inserimento del ragazzo in azienda. Gli operatori del SIL potranno avvalersi eventualmente dell'esito del lavoro fatto con il beneficiario nel corso delle 240 ore. In alcuni casi gli operatori del SIL potranno già conoscere il ragazzo perché coinvolti anche nella fase di osservazione e di valutazione condotta durante la partecipazione del ragazzo alle postazioni a bassa intensità e ad alta protezione.

Nel caso di ragazzo che abbia beneficiato delle cosiddette 240 ore della coprogettazione sperimentale si agevolerà la presa in carico dello stesso ad opera del SIL affinché tutte le attività di accompagnamento al lavoro vengano erogate nell'ambito delle misure previste dal servizio.

Tutti i ragazzi dovranno essere iscritti all'UCM ai sensi della L.68.

Ad oggi si ribadisce che nel territorio di riferimento i SIL faticano ad intercettare i ragazzi disabili di questa fascia d'età (nel 2021 circa 35) e non tutte le cooperative hanno esperienza consolidata nell'inserimento di questo target (nel caso del partenariato di progetto solamente Il Quadrifoglio presenta numeri rilevanti). La novità e la delicatezza del target richiedono, secondo il partenariato, un'attenzione particolare che si concretizza nella sperimentazione di un modello di presa in carico organizzato in modo "intensivo" rispetto allo standard attuale previsto dalle modalità di erogazione del servizio SIL. Ciò comporta un incremento delle ore di affiancamento del tutor (budgetizzate nella presente richiesta di contributo perché sperimentali) secondo quanto meglio descritto di seguito.

L'inserimento del ragazzo con disabilità in azienda o in cooperativa potrà avvenire secondo una delle seguenti modalità:

- **Tirocinio di inclusione sociale** ai sensi della Dgr 5451/2016 attivato nell'ambito di **postazioni a media intensità** dal punto di vista delle performance e a media protezione rispetto all'ambiente di lavoro (con remunerazione in capo al progetto ed eventuale integrazione in capo all'azienda). Postazioni organizzate in azienda o in coop.va, grazie all'attività degli specialist, e finalizzate all'osservazione e alla valutazione delle competenze di base, trasversali e tecnico professionali (rapportate anche agli standard regionali). L'accompagnamento del tutor sarà al massimo di 170 ore in 6 mesi (+ 95 ore rispetto alle 75 ore attualmente a disposizione ed erogabili dal SIL in virtù della convenzione attiva) e sarà decrescente nel corso del tempo (si ipotizza un affiancamento di 4 ore al giorno il primo mese e poi a scalare).

Si ipotizza l'attivazione di tirocini di inclusione sociale per 30 ragazzi (12 nel primo anno e 18 nel secondo anno), per un totale di 2.850 ore incremental (30 ragazzi*95 ore); ore budgetizzate nella presente richiesta di contributo.

Di questi 30 ragazzi si stima che al termine del percorso almeno 2 vengano assunti e almeno 16 beneficino di un tirocinio extra curricolare.

- **Tirocinio extra curricolare** attivato all'interno di **postazione ad alta intensità** dal punto di vista delle performance lavorative e a bassa protezione rispetto all'ambiente lavorativo (con remunerazione in capo all'azienda). Postazioni organizzate in azienda o in coop.va, grazie

all'attività degli specialist e finalizzati alla conoscenza diretta di una professione o di un mestiere.

L'accompagnamento del tutor sarà al massimo di 135 ore in 6 mesi (+ 60 ore rispetto alle 75 ore attualmente a disposizione ed erogabili dal SIL in virtù della convenzione attiva) e sarà decrescente nel corso del tempo (si ipotizza un affiancamento di circa 3 ore il primo mese e poi a scalare).

Si ipotizza l'attivazione di tirocini di extra curricolari per 25 ragazzi (12 nel primo anno e 13 nel secondo anno), per un totale di 1.500 ore incrementali (25 ragazzi *60 ore), ore budgettizzate nella presente richiesta di contributo.

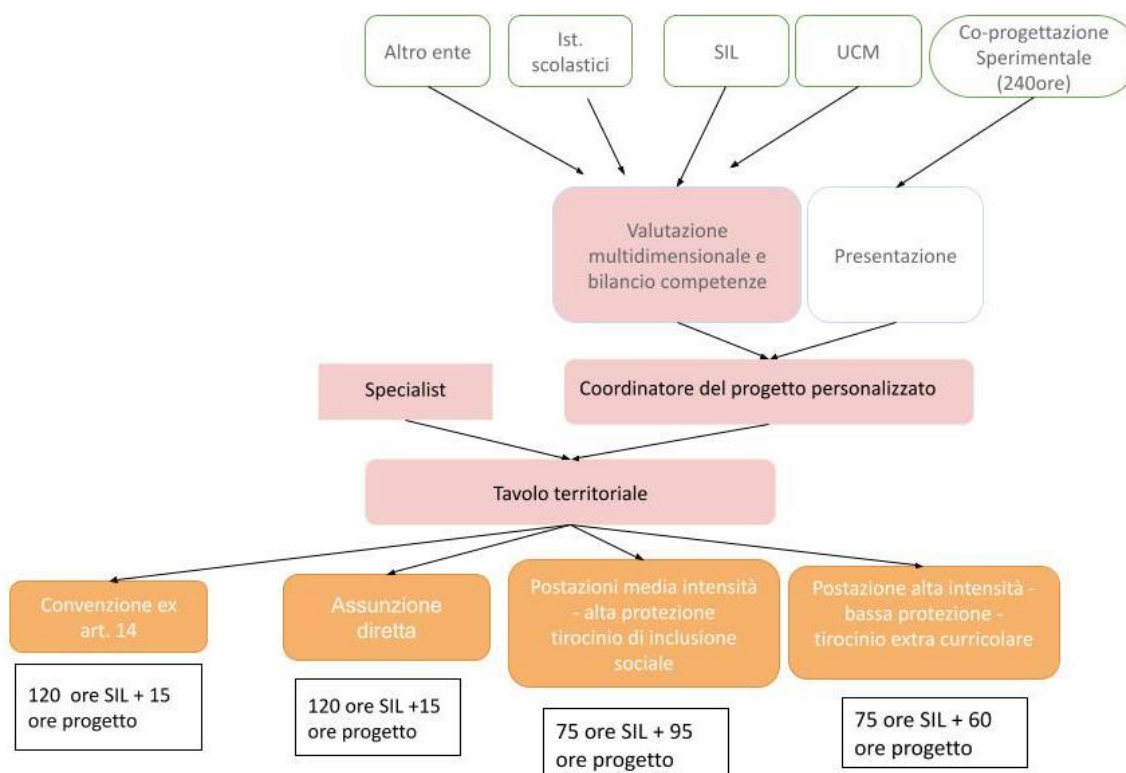
Di questi 25 ragazzi si stima che al termine del percorso almeno 15 vengano assunti.

Entrambe i tirocini potranno avere una durata variabile compresa tra 6 e 12 mesi. Le ore incrementali in capo al progetto saranno erogate solamente per i primi 6 mesi, nei successivi mesi resteranno attive le misure standard erogate dal SIL.

- **Assunzione in azienda; assunzione in cooperativa; assunzione in cooperativa per convenzione ex art 14.** I contratti potranno essere a tempo determinato o indeterminato, part time o full time a seconda dei casi (secondo le proiezioni riportate nella tabella risultati attesi).

L'incremento di ore di accompagnamento del tutor sarà attivato solamente per le persone direttamente assunte (si stimano possano essere 5) e non per coloro i quali beneficiano dell'assunzione a seguito di tirocinio (si stimano possano essere 17). Per le persone "assunte direttamente" si prevede un accompagnamento di massimo 135 ore in 6 mesi (+ 15 ore rispetto alle 120 ore attualmente a disposizione ed erogabili dal SIL in virtù della convenzione attiva) che sarà decrescente nel corso del tempo. Le ore incrementalmente erogate nell'ambito del presente progetto saranno 75.

Il numero totale delle assunzioni previste nell'arco dell'intero progetto è pari a 22.



2.2 Attivazione di 2 tavoli territoriali

È prevista l'istituzione e l'attivazione di due tavoli (uno territorialmente competente per la Bassa pianura bresciana orientale e uno per la Bassa Pianura bresciana occidentale) operativi nell'individuazione, avviamento, coordinamento delle iniziative volte all'inclusione socio-lavorativa dei ragazzi con disabilità, nell'individuazione ed emanazione di linee guida/protocolli operativi a supporto, nella sensibilizzazione e diffusione di una cultura dell'inclusione e nell'attivazione dei differenti soggetti che fanno parte (o potranno aderire) ai tavoli stessi.

Il lavoro dei tavoli sarà alimentato dalle attività svolte sul territorio dagli specialist (intercettazione, ingaggio e conoscenza delle aziende e delle opportunità attivabili con o nelle stesse), dal riscontro dei coordinatori del progetto personalizzato dei ragazzi disabili, dagli apporti dei servizi territoriali (SIL, UCM, servizi per la disabilità, ecc.), dai componenti il board scientifico, dagli operatori impegnati con le famiglie, ecc.

Ai tavoli territoriali parteciperanno, a seconda dell'agenda da discutere e del livello di attivazione (operativo o istituzionale): assistente sociale dell'Azienda Territoriale Per I Servizi Alla Persona – Bassa Bresciana Centrale; assistenti sociali dei comuni; operatore del SIL; operatore della cooperativa con funzione di specialist; disability manager territorialmente competente; referente del servizio EOH; psicologo; rappresentanti dell'associazionismo; rappresentanti Apindustria, Confindustria, Coldiretti,

ecc.; altri attori significativi presenti nel territorio per es. Fondazioni; rappresentanti di gruppi informali; ecc.

La pluralità degli attori coinvolti nel tavolo permetterà di avere una visione multidimensionale della persona e del suo contesto di vita (famigliare, sociale, ecc.), delle caratteristiche e delle risorse (attive ed attivabili) del territorio all'interno del quale la persona è inserita e, di conseguenza, di individuare il matching migliore tra persona e opportunità, oltre che di attivare le misure necessarie alla tenuta personale del beneficiario.

I tavoli concretamente avranno, quindi, due livelli di attivazione: un livello *operativo* e un livello *istituzionale*.

L'attivazione operativa avverrà per iniziativa dei coordinatori dei progetti personalizzati o degli *specialist*.

I coordinatori dei progetti personalizzati, dopo aver preso in carico i beneficiari convocheranno il tavolo competente territorialmente per favorire:

- l'individuazione della migliore opportunità di inserimento lavorativo in base alle competenze, abilità e desiderata del beneficiario (tirocinio di inclusione sociale, tirocinio extra curricolare, assunzione);
- l'attivazione delle risorse umane ed economiche necessarie all'inserimento del disabile quindi la presa in carico specifica del SIL;
- la mobilitazione delle risorse complementari e comunitarie necessarie per la tenuta al lavoro del beneficiario, per le questioni connesse al trasporto (Associazioni, cooperative sociali, servizi sociali) e al positivo coinvolgimento familiare (operatori di ASST, operatori delle cooperative, ecc.).

Gli *specialist* in seguito all'ingresso in azienda convocheranno il tavolo competente territorialmente per:

- condividere le opportunità lavorative individuate (in termini di convenzioni ex art. 14, nuove postazioni a media e ad alta intensità lavorativa, esternalizzazione di commesse);
- promuovere la conoscenza tra l'azienda e gli operatori;
- favorire l'attivazione della cooperativa aderente al progetto ritenuta maggiormente idonea caso per caso per concretizzare le opportunità lavorative (stipula delle convenzioni, dei contratti di fornitura, avvio delle assunzioni, ecc.);

- confrontarsi con i coordinatori del progetto di vita per l'individuazione dei potenziali beneficiari le opportunità (matching tra persone e opportunità);
- condividere le difficoltà riscontrate nelle aziende nella gestione del personale svantaggiato già inserito al fine di favorire l'attivazione di un percorso di supporto specifico (attivazione degli operatori competenti Operatore SIL; Disability Manager; ecc.), anche se non di competenza diretta del presente progetto;
- condividere gli interventi finalizzati al potenziamento della generatività sociale (per es. disponibilità a postazioni soft per 240 ore; formazione specifica per miglioramento delle competenze sociali; collaborazioni specifiche per eventi e attività aziendali in collaborazione con le cooperative) e allo sviluppo della tensione delle imprese a divenire imprese di comunità.

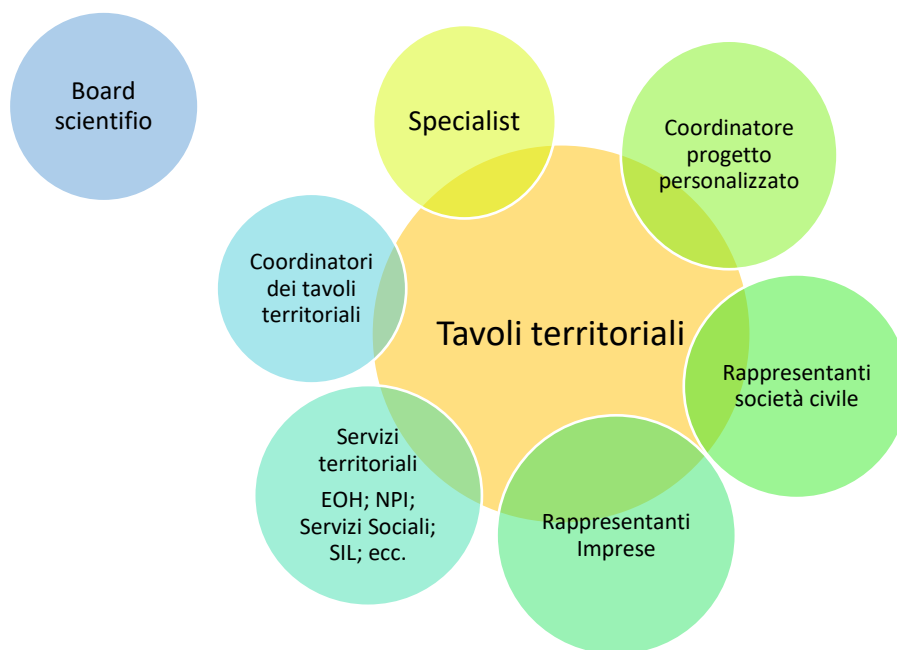
L'esito del lavoro del tavolo "operativo" sarà quindi **l'individuazione e l'attivazione (risorse personali ed economiche comprese) del percorso più adatto ad ogni ragazzo intercettato dal progetto.**

Il senso è la messa a sistema delle risorse disponibili o a disposizione grazie al presente progetto nell'ottica dell'ottimizzazione e della ricomposizione e non della sovrapposizione delle stesse.

L'attivazione istituzionale dei tavoli territoriali avverrà su richiesta dei **coordinatori di progetto** al fine di:

- Favorire la conoscenza e lo sviluppo di relazioni significative con i rappresentanti delle Associazioni di Categorie e, direttamente, con le imprese particolarmente interessate.
- Favorire lo scambio e la condivisione di esperienze e conoscenze (anche specifiche) tra gli operatori, necessarie alla gestione di alcune tipologie di disabilità.
- Costruire e formalizzare i protocolli operativi per la presa in carico e la gestione dei progetti di inserimento lavorativo per questo specifico target a partire dagli esiti della sperimentazione, protocolli che favoriscano il raccordo degli interventi in capo agli operatori attivi sul territorio (operatori del SIL; Disability Manager; Specialist; Responsabile degli inserimenti lavorativi; Responsabile del progetto di vita; operatore del SIL; ecc.). Protocolli che possano essere adottati in via definitiva e che possano rimanere operativi anche al termine del progetto.

- Condividere riflessioni e suggestioni degli esperti componenti il board scientifico su tematiche specifiche di interesse condiviso anche con le aziende (quali generatività sociale, economia civile, diritto del lavoro, Disturbi del Neurosviluppo, ecc.).
- Intraprendere riflessioni e definire strategie finalizzate alla revisione del servizio pubblico dei trasporti.



Risorse

Risorse Umane

Assistente Sociale (Operatore dell’Azienda Territoriale Per I Servizi Alla Persona – Bassa Bresciana Centrale); Psicologo; 6 Educatori con funzione di coordinatori del progetto personalizzato; operatore EOH; Operatore NPIA; operatore SERT/SMI; operatore dei SIL territorialmente competenti; 3 Specialist; 2 coordinatori dei tavoli territoriali; 2 addetti alla segreteria dei tavoli territoriali; responsabili di progetto.

Risorse Strumentali

Sale riunioni; uffici dei partner di progetto; dotazioni informatiche necessarie per la gestione dei flussi informativi.

Postazioni lavorative allestite ed attrezzate all’interno delle imprese e delle cooperative coinvolte.

Contributo dell’azione al cambiamento

Il modello di presa in carico del beneficiario è costruito per offrire allo stesso le maggiori opportunità di riuscita del percorso di inserimento lavorativo.

Criteri di valutazione

Per le postazioni lavorative: numero, tipologia delle postazioni (media o alta intensità, assunzione diretta, assunzione ex Convenzione art. 14), lavorazioni proposte, mansioni attivate, localizzazione, strumentazioni e macchinari utilizzati, aziende coinvolte.

Per i percorsi di inserimento attivati: n° dei beneficiari intercettati (e modalità di intercettazione), n° di valutazioni multidimensionali effettuate, n° e caratteristiche dei beneficiari presi in carico, n° dei beneficiari di tirocinio di inclusione sociale, tirocinio risocializzante, assunzioni. Tipologia di sviluppo dei singoli percorsi di presa in carico (dal tirocinio all'assunzione); andamento dei singoli progetti; n° di ore di tutoraggio previste ed erogate; esiti dei percorsi.

Per i tavoli territoriali: n° delle convocazioni, tipologia di convocazione, partecipazione dei diversi attori.

Azione 3. È il tempo per i genitori dei beneficiari

Si prevede l'attivazione di interventi a beneficio dei genitori dei ragazzi con disabilità coinvolti nel progetto e finalizzati al supporto, al superamento delle ansie, alla contestualizzazione delle aspettative connesse all'inserimento lavorativo dei figli. L'esperienza delle cooperative e dell'Azienda Territoriale Per I Servizi Alla Persona – Bassa Bresciana Centrale attesta che le famiglie vivono con difficoltà il passaggio del figlio dalla scuola al mondo del lavoro. Al termine degli studi, infatti, si palesano in modo inequivocabile le problematiche vissute dal ragazzo con disabilità e le differenze dello stesso rispetto ai coetanei (in termini di socialità, di autonomia, ecc.). Le famiglie devono, quindi, fare i conti con la condizione del figlio (tipologia di disabilità, tenuta emotiva, autonomia, abilità e competenze, livello di istruzione, ecc.), le proprie aspettative rispetto al suo futuro lavorativo (i operatori sociali con più esperienza rilevano che rispetto a trent'anni le famiglie hanno aspettative più elevate, forse perché anche i genitori hanno un livello di istruzione più alto) e le caratteristiche dei possibili contesti lavorativi che, a seconda del punto di vista del genitore sono troppo o troppo poco tutelanti, interessanti, stimolanti, ecc.

Tutto ciò influenza inequivocabilmente non solo la tenuta al lavoro del ragazzo disabile, ma, ancor prima, l'ingresso dello stesso nel mondo del lavoro.

Ci sono, infatti, famiglie che non vogliono che il figlio venga inserito all'interno di una cooperativa sociale di inserimento lavorativo perché ritengono che la stessa sia un "parcheggio", altre famiglie che non vogliono che il figlio svolga mansioni non ritenute sufficientemente qualificanti e gratificanti (per es. mansioni manuali e/o poco qualificate). Le stesse famiglie, quindi, non consentono al figlio di sperimentarsi e di accettare percorsi di inserimento lavorativo; ciò, ovviamente, a scapito del ragazzo

che rimane inattivo per tanto tempo rischiando l'isolamento e il peggioramento della propria condizione personale.

Nell'ambito del presente progetto si ritiene, quindi, di fondamentale importanza offrire alle famiglie l'opportunità di comprendere chiaramente le dinamiche e il funzionamento dei progetti di inserimento lavorativo per le persone con disabilità (servizi responsabili, attori coinvolti, ruolo delle cooperative sociali e delle imprese, tipologia e modalità di svolgimento dei progetti di inserimento lavorativo, ecc.) e del progetto personalizzato.

Per fare ciò si prevede, quindi, l'organizzazione di **percorsi informativi** tenuti da psicologi, pedagogisti, assistenti sociali, operatori sociali, responsabili dell'inserimento lavorativo delle cooperative di tipo B e dagli stessi *specialist*.

Si attiveranno, inoltre, per i genitori che mostreranno maggiori difficoltà e resistenze rispetto al percorso individuato per il figlio, brevi percorsi di counselling finalizzati al superamento delle resistenze e delle difficoltà connesse alla mansione, al settore di inserimento, ecc. Il costo di tali percorsi non è ricompreso nella presente progettualità e sarà sostenuto da altre misure.

Risorse

Risorse Umane

Psicologo, assistente sociale, operatori sociali, responsabili dell'inserimento lavorativo delle cooperative di tipo B e specialist.

Risorse Strumentali

Sale riunioni e materiale informativo

Contributo dell'azione al cambiamento

Mitigazione, contenimento o superamento delle dinamiche familiari che condizionano negativamente il processo di inserimento lavorativo del ragazzo con disabilità.

Criteri di valutazione

Numero e tipologia di interventi realizzati; numero di partecipanti; livello di coinvolgimento degli stessi. Per la misurazione del cambiamento generato nei genitori si prevede la somministrazione di un questionario.

Azione 4. È il tempo per sensibilizzare la comunità

Si prevede l'organizzazione di attività finalizzate alla sensibilizzazione della comunità locale (giovani e adulti) affinché sviluppi consapevolezza rispetto:

- alle condizioni di vita delle persone con disabilità, in particolare dei ragazzi 16-21 (in alcuni casi ex compagni di scuola);
- al valore che l'inclusione sociale genera;
- al ruolo proattivo che ogni persona può svolgere lasciandosi ingaggiare in processi inclusivi che favoriscono la sostenibilità nel tempo delle azioni di inclusione sociale attivate anche grazie al progetto.

Le iniziative di sensibilizzazione rivolte alla comunità avranno come target sia i giovani peer dei residenti con disabilità che verranno coinvolti nel progetto, sia la comunità degli adulti. Per raggiungere i target e rendere maggiormente incisive le attività si mapperanno i luoghi (all'interno dei comuni dell'Ambito 9) che accolgono i diversi destinatari e si individueranno quelli maggiormente aggregativi. Verrà poi definito un "format per target" che verrà utilizzato e replicato nei diversi contesti. Nella costruzione del format sarà fondamentale la scelta di linguaggi comunicativi diversi e affini ai target (es. mini talk, interviste, improvvisazioni, musica, ecc.) così che vengano narrate esperienze che possano mutare la conoscenza delle situazioni che coinvolgono le persone con disabilità e che ruolo possono avere i giovani e gli adulti nel processo di inclusione.

Risorse

Risorse Umane

Esperti in comunicazione, testimonial, artisti, responsabili di progetto, ecc.

Risorse Strumentali

Materiale di consumo.

Contributo dell'azione al cambiamento

Il contesto di vita diventa più accogliente, vengono meno alcune barriere (anche psicologiche e sociali) che limitano la partecipazione della persona con disabilità agli ambiti di vita.

Criteri di valutazione

Numero e tipologia di iniziative realizzate, tasso di partecipazione per categoria di beneficiario.

Azione 5. Management, monitoraggio e valutazione di progetto

L'azione si articola nelle seguenti attività: 5.1 Coordinamento progettuale; 5.2 Coordinamento tecnico-scientifico; 5.3 Monitoraggio e valutazione.

5.1 Coordinamento progettuale

Un project management team (PM Team), composto da un coordinatore di progetto per ogni partner (presumibilmente le persone che hanno partecipato al tavolo progettuale), si occuperà di coordinare le attività progettuali per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Al PM Team risponderanno direttamente i coordinatori dei tavoli territoriali, gli specialist, il responsabile del monitoraggio e della valutazione.

Compito del team sarà quello di coordinare le attività di progetto per garantire il raggiungimento degli obiettivi previsti.

5.2 Coordinamento tecnico – scientifico effettuato da un *board scientifico* composto dai responsabili di progetto, dagli specialist, ASST Garda, SIDIN Società Italiana per i Disturbi del neurosviluppo, Provincia di Brescia – UCM.

Il board sarà un “luogo di pensiero”, avrà funzioni consultive e di orientamento all’operatività; potrà, attraverso il contributo dei propri membri, alimentare l’informazione, la formazione e la diffusione di contenuti specifici, la disseminazione dei risultati di progetto.

Il Board scientifico si riunirà ogni 3/4 mesi.

5.3 Monitoraggio e Valutazione

L’attività di monitoraggio del progetto nel complesso sarà condotta da un fornitore esterno che concorderà il piano di monitoraggio e di valutazione con il PM Team e che si avvarrà dei contributi degli operatori di progetto.

Gli aspetti oggetto del monitoraggio saranno:

- lo sviluppo e l’andamento delle attività con focus su risorse utilizzate (umane, strumentali, finanziarie) e tempistiche, ecc;
- le relazioni costruite e consolidate con le imprese e con i rappresentanti di categoria;
- l’andamento e gli esiti dei 2 tavoli territoriali (in termini di protocolli adottati, output operativi, ecc.)
- gli esiti del board scientifico;
- l’andamento dei progetti personalizzati dei ragazzi disabili.

Il monitoraggio interno del progetto sarà utile alla raccolta delle informazioni necessarie alla valutazione che sarà focalizzata solo sugli esiti diretti dei progetti di inserimento lavorativo. Il disegno valutativo sarà di tipo only post e tutto il gruppo target sarà oggetto di valutazione (ovvero n. 60 residenti 16-21 anni con disabilità). Nello specifico, vista la complessità della situazione in cui vertono

i destinatari e la possibile difficoltà di rilevare in modo sistemico gli aspetti del cambiamento da essi vissuto, è prevista la somministrazione di un questionario semi-strutturato alla persona con disabilità al termine del percorso progettuale. Il questionario verrà somministrato da una persona con adeguata esperienza nel dialogo, confronto e comprensione delle persone con disabilità. Obiettivo della valutazione è comprendere il cambiamento che ha interessato le persone con disabilità coinvolte nel progetto e gli esiti fungeranno da base per tarare ancora più puntualmente gli interventi per l'inclusione lavorativa delle persone disabili e/o per potenziare le iniziative di successo, rendendole strutturali.

Risorse

Risorse Umane

Coordinatori di progetto; Esperto in monitoraggio e valutazione; amministrativi addetti alla rendicontazione; esperti esterni partecipanti al Board Scientifico.

Risorse Strumentali

Contributo dell'azione al cambiamento

Il coordinamento e il monitoraggio costante e preciso consentono l'individuazione tempestiva di criticità e di scostamenti e la conseguente implementazione di modifiche e correttivi.

La valutazione permette al partenariato di progetto di comprendere se gli obiettivi previsti sono stati effettivamente raggiunti nelle modalità e nei tempi previsti.

Criteri di valutazione

Disegno valutativo utilizzato, strumenti utilizzati per l'implementazione dello stesso.

Azione 6. Comunicazione

La strategia di comunicazione sarà elaborata considerando i seguenti stakeholder: imprese; istituzioni; beneficiari; comunità. Definiti ed analizzati gli stakeholder sarà necessario individuare per ognuno di essi l'idea e i contenuti da comunicare, le attività e gli strumenti da utilizzare, a partire da un concept definito (in termini di logo, template per le comunicazioni, immagini social, ecc.).

A titolo esemplificativo si prevede l'utilizzo di questi strumenti:

- *Sito internet* di progetto che racconti il progetto e che dia visibilità alla rete costruita (comprese le aziende) e che rimandi anche ai siti dei partner di progetto e degli attori istituzionali aderenti all'iniziativa.

- *Influencer e Testimonial* da coinvolgere per la realizzazione di video che cambino i paradigmi della comunicazione rispetto ai temi della disabilità e del lavoro e che raccontino in modo “fresco” ed immediato quanto viene realizzato nel corso del progetto;
- *Social network* (Tik Tok, FB, Twitter, LinkedIn, YouTube, ecc.) da utilizzare in modo diverso a seconda dell’interlocutore che si vuole raggiungere;
- *Video* che raccontino il progetto o l’esperienza vissuta dai ragazzi in inserimento lavorativo;
- *Eventi e manifestazioni* aperti alla cittadinanza,
- *Tavole rotonde*;
- *Quotidiani, radio e tv locali e nazionali*;
- *Brochure e locandine* per presentare e veicolare le attività di progetto (per le imprese, per i genitori, ecc.).

In alcuni casi saranno alcuni rappresentanti di ogni categoria di stakeholder a svolgere un ruolo attivo nella comunicazione, per esempio cofinanziando il costo degli influencer o portando la propria testimonianza per video, interviste, ecc.

La comunicazione sarà volta a dare valore al progetto, alle attività e al contributo di Fondazione Cariplo, qualora venga accordato. In tale ottica, l’immagine di Fondazione Cariplo sarà presente:

- sul sito di progetto, attraverso il logo cliccabile della Fondazione (con rimando al sito) e una descrizione dell’ente che verrà concordata direttamente con i referenti della comunicazione;
- sul materiale digitale/stampa con l’apposizione del logo di Fondazione Cariplo (nel rispetto di quanto indicato nella guida);
- sui social network grazie alla menzione (@FondazioneCariplo, ecc.) e all’utilizzo dell’hashtag (#conFondazioneCariplo) di Fondazione Cariplo.

I Commissari e i referenti tecnici di Fondazione Cariplo saranno invitati agli eventi pubblici e alle iniziative che possono dare valore ad attività specifica in linea con la mission e gli obiettivi della Fondazione stessa.

Il materiale di comunicazione sarà costantemente inviato a Fondazione Cariplo non solo per concordare le modalità di utilizzo del logo, ma anche per informare dello stato del progetto e del suo avanzamento nel tempo. Il materiale potrà essere utilizzato dalla Fondazione Cariplo per le proprie newsletter e/o post.

Risorse

Risorse Umane

Social Media Manager, Influencer, Web Designer, Addetto stampa, Grafico, ecc.

Risorse Strumentali

Hardware e software

Contributo dell'azione al cambiamento

Conoscenza e comprensione delle attività e delle iniziative proposte; superamento di stereotipi e pregiudizi connesse alla disabilità e all'inserimento lavorativo.

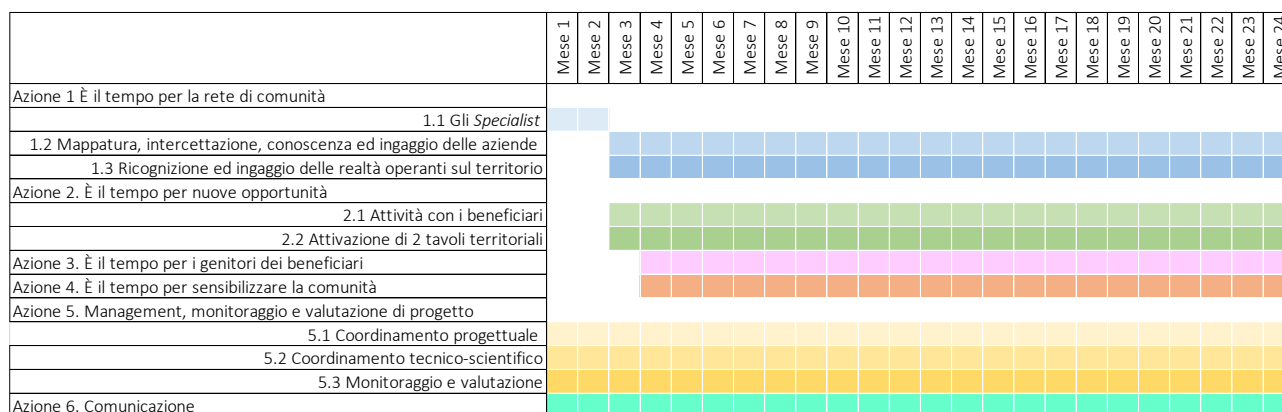
Criteri di valutazione

Numeri di articoli di stampa, servizi televisivi, radiofonici, numero di post, accessi pagine social, sito internet, ecc. Tipologia di informazioni e di contenuti veicolati

C. TEMPI DI PROGETTO

Il progetto avrà la durata di 24 mesi e sarà attivato in seguito alla formalizzazione del contributo concesso da Fondazione Cariplo.

La scansione temporale delle azioni e delle attività è illustrata nel diagramma di Gantt sottostante.



IV. PRESENTAZIONE DEI SOGGETTI PROPONENTI

IL GABBIANO

La cooperativa è stata costituita come cooperativa di tipo A nel 1988 con una dimensione familiare e fortemente vocata al territorio e alla disabilità. Da subito l'ente si è proposto anche come interlocutore di alcune amministrazioni locali per l'attivazione dei primi Servizi di Assistenza Domiciliare agli anziani.

Alla fine degli anni '90 è iniziata l'esperienza nell'Area minori, attraverso l'attivazione di due comunità alloggio e il Servizio Educativo Domiciliare, gestito nel distretto di riferimento continuativamente dal 1994.

Nel 2000 l'ente ha acquisito la prima gestione globale della RSA di Piadena (CR) e, in seguito, sono

state avviate una Comunità Psichiatrica ad alta protezione, una Comunità SocioSanitaria e diverse soluzioni di residenzialità leggera (per anziani, disabili e pazienti psichiatrici). Nel 2009 è stato inaugurato il primo hospice in Italia completamente di proprietà di una Cooperativa, e - nello stesso complesso - un anno dopo è stata avviata la gestione di uno dei primi reparti di cure sub - acute in Lombardia.

Nel 2007, su impulso dei dirigenti della coop.va, è nata Il Gabbiano Lavoro, cooperativa sociale di tipo B, per garantire uno sbocco lavorativo e una continuità assistenziale agli utenti dei servizi de Il Gabbiano e per far fronte alla domanda di inserimento lavorativo del territorio. L'avvio dell'esperienza è stato facilitato anche dall'aggiudicazione di un importante appalto dall'ex Azienda Ospedaliera di Desenzano del Garda, ora ASST del Garda.

Nel 2020 a seguito della fusione per incorporazione di Gabbiano Lavoro in cooperativa Gabbiano, quest'ultima ha attivato anche il ramo B, estendendo la gamma dei servizi offerti e massimizzando il potenziale delle filiere riabilitative.

L'ente oggi conta circa 1.600 lavoratori, un fatturato consolidato, nel 2019, di oltre 44,8 milioni di Euro.

Attualmente, quindi, la cooperativa Il Gabbiano gestisce i seguenti servizi raggruppati per aree di intervento:

Area Anziani

- Servizio di Assistenza Domiciliare (SAD) e Voucher assistenziali nei territori di Brescia e Cremona;
- Centri di Aggregazione per Anziani;
- RSA Aperta;
- Assistenza Domiciliare Integrata;
- Due RSA a gestione diretta;
- Nove RSA gestite in appalto;
- Due Comunità Residenziali per anziani;
- Due reparti di cure per sub acuti.

Il totale dei posti letto gestiti in RRSSAA sono 1.000, tra servizi di proprietà (titolarità dell'accreditamento e del contratto con il SSR) e in appalto.

Area Minori

- Scuola Laba, percorsi abilitativi per l'autismo;
- *Servizio per l'integrazione scolastica e sociale* dei ragazzi disabili 16-21 anni (Coprogettazione

sperimentale all'interno della rete Aures).

Area Disabilità

- un Centro Diurno Disabili;
- una Comunità Socio Sanitaria;
- supporto per più di mille alunni con disabilità attraverso appalti di assistenza ad personam negli Istituti Scolastici di Brescia e Provincia;
- alloggi di residenzialità leggera;
- servizi territoriali di psichiatria;

Centro di Cure

- Hospice;
- Reparto per sub-acuti;
- Poliambulatorio specialistico.

Area Salute Mentale

- una Comunità Psichiatrica ad Alta Protezione;
- un Centro Diurno Psichiatrico;
- appartamenti di residenzialità leggera

Area Infanzia

- 4 strutture tra nidi e micro nidi nella Provincia di Brescia.

Area Lavoro

- Servizi Conto Terzi – gestione di impianti sportivi, servizi di guardiania e portierato, facchinaggio, fattorinaggio, imballaggio merci, movimentazioni impianti fissi ed arredi, movimentazione e trasferimento materiali, supporto alla logistica.
- Lavanderia – gestione di laboratori di lavanderia e stireria industriali; noleggio, lavaggio, stiratura e confezionamento di prodotti tessili in genere.
- Pulizie civili ed industriali – pulizia, sanificazione, disinfezione, derattizzazione.
- Ecologia ed ambiente – sgomberi, raccolta, riciclaggio e conferimento presso discariche dei rifiuti.
- Manifattura – lavorazione ed assemblaggio, di materiale elettrico, materie plastiche, componenti elettronici e metallici.
- Ristorazione – gestione centri cottura, servizio mensa.
- Edilizia – ristrutturazione e manutenzione di edifici civili ed industriali completi di strutture, impianti tecnologici e finiture; gestione, conduzione e manutenzione di impianti di

riscaldamento, elettrici ed idraulici.

La maggior parte dei progetti di inserimento lavorativo per persone in condizione di svantaggio o con disabilità vengono realizzati nel settore metalmeccanico, alimentare, assemblaggio delle materie semilavorate e pulizie.

Attualmente le persone in inserimento lavorativo sono 55, con un'età media di 45 anni. Due i ragazzi con disabilità di età compresa tra i 16 e 21 anni. La maggior parte delle persone in inserimento lavorativo presenta disturbi psichici. La gestione dei progetti di inserimento lavorativo è governata da un responsabile sociale supportato dai tutor/referenti. Le persone in inserimento lavorativo beneficiano di un progetto personalizzato che si realizza solitamente in tirocinio (di 3 mesi) e assunzione (inizialmente a tempo determinato per 12 mesi).

Per la realizzazione dei percorsi l'ente collabora stabilmente con: servizi sociali; SIL; IAL CISL di Brescia; SMI; CPS; UCM Della Provincia di Brescia. L'ente, inoltre, è partner di APINDUSTRIA Brescia.

AZIENDA TERRITORIALE PER I SERVIZI ALLA PERSONA – BASSA BRESCIANA CENTRALE

L'Azienda Territoriale per i Servizi alla Persona – Bassa Bresciana Centrale è stata costituita in data 11.02.2008, con atto n. 93237/29134 di repertorio presso il notaio Francesco Lesandrelli di Ghedi. Scopo dell'Azienda è l'esercizio di funzioni socio-assistenziali, socio-sanitarie integrate e – più in generale – la gestione dei servizi alla persona a prevalente carattere sociale, in relazione alle attività di competenza istituzionale degli Enti consorziati, ivi compresi interventi di formazione e orientamento concernenti le attività dell'Azienda o aventi finalità di promozione sociale dei cittadini del territorio.

La sede operativa dell'Azienda territoriale è, dal mese di gennaio 2009, presso i locali messi a disposizione del Comune di Ghedi, in Piazza Donatori di Sangue, 7.

Il modello organizzativo utilizzato in Azienda è coerente con quanto previsto in tema di funzioni programmatiche così come descritto nei diversi Piani di zona che si sono succeduti dal 2009 ad oggi. L'Azienda inoltre svolge funzioni strumentali per le amministrazioni pubbliche configurandosi, per la gestione di servizi specifici, come Stazione Appaltante.

La programmazione dell'Azienda territoriale recepisce quanto indicato nel Piano di zona dell'Ambito n. 9 in tema di riorganizzazione del sistema di welfare locale.

L'Azienda svolge, a nome e per conto dei 20 comuni dell'Ambito distrettuale N.9 Bassa Bresciana Centrale, alcune funzioni che si rivolgono a:

- persone anziane anche parzialmente o totalmente non autosufficienti;

- nuclei familiari con adulti con fragilità e/o emarginazione sociale;
- persone in condizioni di povertà, con problematiche abitative e che versano in una condizione di insicurezza sociale e lavorativa.

IL GELSO

IL GELSO cooperativa sociale ONLUS è stata costituita nel 1996 per favorire l'integrazione lavorativa e l'occupazione di persone in difficoltà, emarginate dal mondo del lavoro. L'ente è nato a Ghedi dall'incontro tra l'Associazione Arcobaleno (che dal 1985 accompagna le persone che vivono un percorso di recupero dalla tossicodipendenza) e un gruppo di opinione che si opponeva alla costruzione dell'inceneritore di Brescia.

L'ente si occupa di servizi ecologici per la PA (raccolta rifiuti porta a porta, gestione e manutenzione spazi pubblici, gestione centro di raccolta comunale, gestione impianti), edilizia, manutenzione, pulizia e giardinaggio per i privati, traslochi e sgomberi aziendali e privati, consulenze ambientali (gestione pratiche amministrative), educazione ambientale, trasporto e smaltimento di rifiuti per aziende e privati. Attualmente la cooperativa ha attive 2 Convenzioni Ex Art 14.

La compagine sociale attuale è costituita da 50 soci lavoratori, 17 soci volontari, 1 socio persona giuridica e 3 soci sovventori.

Attualmente i dipendenti sono 103, 32 dei quali in condizione di svantaggio (14 inseriti ai sensi della L381/91, 18 ai sensi della L68/99).

I settori che maggiormente si prestano all'inserimento lavorativo sono quelli della gestione dei rifiuti, delle pulizie e dell'assemblaggio. L'ente ha storicamente inserito anche giovani con disabilità, con il passare degli anni, però, il numero di questi inserimenti è diminuito a causa della complessità della normativa relativa allo smaltimento dei rifiuti e per il mutamento delle aspettative dei giovani e delle famiglie. L'inserimento di questo target avviene inizialmente attraverso il tirocinio.

Per la realizzazione dei percorsi di inserimento lavorativo l'Ente collabora con i SIL del territorio o gli assistenti sociali dei comuni. Le maggiori criticità riscontrate nell'attivazione dei percorsi di inserimento lavorativo riguardano il matching tra target segnalato e lavorazione. Spesso, infatti, vengono segnalate alla coop.va persone compromesse e al limite dell'inoccupabilità, dall'altro lato le lavorazioni (sia quelle degli appalti pubblici sia le commesse private) richiedono sempre più autonomia (il ribasso degli appalti comporta la riduzione degli operatori), resistenza (spesso la sede di lavoro è dislocata e comporta il fatto che le persone rimangono molte ore fuori), tenuta al lavoro

Il responsabile sociale della Coop.va è il dott. Giuseppe Sommese.

IL QUADRIFOGLIO

Il Quadrifoglio, cooperativa di tipo B, è stato costituito nel marzo del 1987 da un gruppo di dodici giovani periti agrari e agricoltori della Bassa Bresciana con la collaborazione dell'Istituto Tecnico Agrario Bonsignori di Remedello (BS), con lo scopo di offrire opportunità lavorative per persone in condizione di disagio nel settore del florovivaismo, della manutenzione del verde pubblico e privato, della riforestazione del recupero ambientale.

La compagine sociale è costituita da 2 soci lavoratori, 8 soci volontari, 1 socio persona giuridica, 6 soci sovventori e finanziatori.

L'azienda dispone di un appezzamento di terreno di 18.000 mq con annessi due capannoni, un magazzino e una zona uffici. Sono state installate tre serre riscaldate di 1.000 mq e 15.000 mq dell'area sono stati attrezzati a vivaio per la produzione di piante in vaso. A fianco del settore produttivo si è sviluppato il reparto vendite presso il Garden della Cooperativa. L'ente, inoltre ha realizzato una riforestazione di 2ha di piante ad altro fusto in terreno a Remedello. Attualmente il 99% del fatturato deriva dalla manutenzione del verde pubblico, il resto dalla gestione del vivaio e delle serre. La cooperativa non ha attive Convenzioni ex art. 14.

Dalla sua costituzione l'ente ha inserito al lavoro 126 persone con disabilità (in prevalenza psichica) e ne ha assunte 67. La cooperativa ha esperienza anche nell'inserimento di ragazzi (anche a partire dai 16 anni) grazie anche alla collaborazione con il CFP Bonsignori di Remedello e con l'ITC Capirola di Ghedi.

Ad oggi le persone in inserimento lavorativo sono 25, 10 delle quali under 35. La realizzazione dei percorsi di inserimento lavorativo è agevolata dalla presenza delle serre e del garden all'interno dei quali le persone con disabilità o svantaggio possono sperimentarsi gradualmente in percorsi di tirocinio, stage o beneficiare di periodi di osservazione, formazione, affiancamento propedeutici o a supporto dell'assunzione, nel caso si presentino difficoltà nella tenuta lavorativa.

Per la realizzazione dei percorsi di inserimento lavorativo l'Ente collabora con i SIL del territorio o gli assistenti sociali dei comuni con i quali vengono stipulati i contratti per la manutenzione del verde pubblico. Il responsabile sociale della Coop.va è il sig. Merigo Claudio, affiancato da un educatore.

LA RETE DEGLI ADERENTI

ASST del Garda (EOH e NPIA) per le funzioni proprie dei servizi, per la mappatura, l'individuazione e la valutazione multidimensionale del target, per la partecipazione ai tavoli territoriali e la Board Scientifico.

Provincia di Brescia - UCM per la segnalazione di aziende con scoperture e di potenziali beneficiari con requisiti L. 68; collaborazione per l'apertura/accoglienza rispetto all'iscrizione dei "giovani disabili" intercettati attraverso il progetto; per la formazione dei disability manager.

Confindustria, Coldiretti, Confagricoltura per avviare sensibilizzazione e promozione delle attività del progetto presso gli associati, per l'individuazione di nuove imprese.

SOLCO BRESCIA per il coinvolgimento di un responsabile Area Lavoro e disabilità per partecipazione al Board scientifico e ai tavoli territoriali.

SIDIN Società Italiana per i Disturbi del neuro sviluppo per il coinvolgimento nel board scientifico.

Istituti Scolastici per l'intercettazione del target, la condivisione di informazioni e strategia per la presa in carico dei beneficiari, per le curvature formative.

IC di Remedello Bonsignori e Fondazione ENAC Lombardia C.F. P. Canossa.

Pontevico (BS), 24/04/2022