

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Parma



Comune di Sorbolo Mezzani



Comune di Parma



Comune di Torrile



Comune di Colorno



AGENZIA  
REGIONALE  
PER IL LAVORO  
EMILIA-ROMAGNA

# PROGETTARE UNA RETE INFRANGIBILE

Palazzo del Governatore

**11 aprile 2022**

ore 9.30-12.00



# PROGETTARE UNA RETE INFRANGIBILE

## **Introduzione**

*Laura Rossi, Assessore al Welfare Comune di Parma*

*Cristiano Casa, Assessore a Città Internazionale Comune di Parma*

*Cesare Azzali, Direttore Unione Parmense degli Industriali*

*Antonio Balestrino, Direttore Distretto AUSL PR*

*Liliana Tessaroli, Dirigente Agenzia regionale lavoro di Parma e Piacenza.*

## **Reti territoriali per l'inclusione socio-lavorativa.**

*Emanuela Allegri, S.O.Fragilità Settore Sociale Comune di Parma.*

## **Presentazione progetto e restituzione dati.**

*Lorenza Felici, coordinatrice dell'operazione Legge 14 CIOFS/FP.  
Tirocini e formazione nell'ambito della normativa regionale vigente*

## **Tavola rotonda**

*Gabriele Arveda, Responsabile Risorse Umane AF Studio*

*Matteo Ferrari, AD di ARA Group*

*Stefano Caselli, Responsabile punto vendita Parma Sport*

*Paolo Percalli, Presidente Ordine Consulenti del Lavoro di Parma*

*Massimo Peron, Responsabile Area Welfare AECA*

*Massimiliano Spaggiari, caposervizio Ascom e Centro Assistenza tecnica*

# LINK

- Registrazione incontro <https://youtu.be/LngP4oDtkAs>
- Video attività progettualità precedenti:  
<https://drive.google.com/file/d/1W0fZc7zN-80QceAlmA3YF0c8hkEm6Oaf/view?usp=sharing>

PROGETTARE UNA RETE INFRANGIBILE  
Palazzo del Governatore  
Parma

11.04.2022

Antonio Balestrino

Direttore Distretto di Parma

AUSL di Parma

## Comitato di Distretto del 29.06.2021: ACCORDO DI PROGRAMMA PER L'APPROVAZIONE DEL PROGRAMMA ATTUATIVO 2021 DEL PIANO DI ZONA PER LA SALUTE E IL BENESSERE SOCIAL TRIENNIO 2018-2020 DISTRETTO DI PARMA

- Il Comitato di Distretto svolge il ruolo di governo delle politiche sociali, sociosanitarie e sanitarie territoriali
- L'Ufficio di Piano costituisce il nodo organizzativo per sostenere l'azione programmatrice e di governance organizzativo gestionale del Distretto in merito alle funzioni dell'area welfare
- Il Piano di Zona costituisce lo strumento unitario di programmazione sociale , sociosanitaria e sanitaria territoriale. Esso rappresenta il punto di snodo e di interconnessione distrettuale con le scelte di intervento nell'ambito di altre politiche che impattano su salute e benessere sociale e di raccordo con altri strumenti di programmazione locale

## 3 obiettivi strategici trasversali

- INCLUSIONE SOCIALE E CONTRASTO ALLA POVERTA'
- DISTRETTO COME NODO STRATEGICO DELLA GOVERNANCE E DELL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE INTEGRATE
- NUOVI STRUMENTI E SERVIZI DI PROSSIMITA' E DI INTEGRAZIONE SOCIO-SANITARIA

## IL LAVORO COME DETERMINANTE PSICOSOCIALE DELLA SALUTE E DEL BENESSERE

La povertà istituzionalizzata nella malattia, produce **disabilità sociale** quando concomitante o conseguente a patologie psichiche o fisiche a decorso protratto e potenzialmente ingravescente, così come gli stati di vulnerabilità sociale possono determinare un **grave rischio per la salute**. Per contrastare e prevenire gli esiti invalidanti delle malattie, dell'abbandono e finanche di alcuni metodi di cura (si consideri, in proposito, l'ampia letteratura sulle conseguenze invalidanti dell'istituzionalizzazione protratta nella salute mentale) é necessario implementare azioni e strumenti, non solo inerenti alla malattia e alle tecniche di cura specifiche, ma anche fondati **su interventi ricostruttivi e di valorizzazione dei contesti ambientali, sociali e relazionali**.

- In quest'ottica si pone al centro l'insieme delle condizioni di vita delle persone quali fattori costitutivi della salute: l'habitat sociale, la casa, la formazione e il lavoro, le relazioni interpersonali, la promozione e l'integrazione sociale. In altri termini, **i diritti fondamentali di cittadinanza sono al contempo i più significativi determinanti sociali della salute.**
- Una tale opzione strategica si fonda anche sull'incremento della **capacitazione contrattuale delle persone utenti dei servizi sanitari e sociali, su una loro attiva e diretta partecipazione alla costruzione delle risposte corrispondenti ai bisogni prioritari, in un'ottica pattizia che sia responsabilizzante più che assistenziale**



## LAVORO DI RETE, TRASVERSALITA' ED INTEGRAZIONE PER REALIZZARE BENESSERE ED INCLUSIONE SOCIALE: LEGGE 14/2015

- Generare nuovo sviluppo per una nuova coesione sociale è stato l'obiettivo del **Patto per il lavoro che la Regione ha siglato nel 2015** con tutte le parti sociali e le componenti della società regionale, basandosi sulla convinzione che **alla base di una società realmente inclusiva ci sia la piena e buona occupazione di tutti i cittadini**. In coerenza con il Patto, la Regione ha approvato la legge regionale n. 14/2015, che **sostiene l'inclusione sociale attraverso il lavoro delle persone che si trovano in condizioni di fragilità e vulnerabilità**.
- Per ogni destinatario, una **équipe multiprofessionale** - costituita dagli operatori dei servizi per il lavoro, del sociale e della sanità - definisce un **programma personalizzato di interventi**, che combina azioni utili all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale. Il programma viene riportato in un Patto di servizio, sottoscritto dall'utente. Per realizzare le misure previste dal proprio percorso, l'utente è indirizzato dagli operatori verso uno dei soggetti competenti a livello territoriale incaricati di erogarle. **Per facilitare l'incontro con il mondo del lavoro, la legge 14/2015 ha introdotto una nuova tipologia di tirocinio - il tirocinio di orientamento, formazione e inserimento o reinserimento - finalizzato al rafforzamento dell'autonomia delle persone, alla loro riabilitazione e inclusione.**

- Con l'obiettivo di realizzare l'inclusione sociale e lavorativa di persone in cura presso il DAISMDP dal 2017 ad oggi sono state prese in carico dall'equipe Legge 14 circa 300 persone, avviate a tirocini e corsi di formazione. **La Legge 14 ha sicuramente rappresentato un'opportunità rilevante per le persone in carico alla formazione lavoro del DAISMDP, a fianco degli altri strumenti come la Legge 68 e gli interventi di carattere più riabilitativo e socializzante** (tirocini socioriabilitativi, Budget di salute asse lavoro e laboratori occupazionali con le cooperative sociali, corsi di formazione regionali) compresi gli interventi tecnici più innovativi come *IPS Individual Placement Support* che consiste nell'affiancare la persona nella ricerca e nel mantenimento del lavoro competitivo.
- **La legge 14 si fonda su un approccio basato sui livelli essenziali delle prestazioni che si coniuga con l'idea di ricondurre al centro la persona, nella sua unità, e i suoi bisogni, superando l'ottica categoriale incentrata sull'inquadramento e la riduzione delle persone in condizioni di bisogno all'elemento che più ne può caratterizzare la fragilità, sia esso la disabilità, l'immigrazione, l'età o quant'altro.** Si tratta, in altre parole, di essere attenti alle "condizioni personali" di chi ha o potrebbe avere problemi. **Concentrandosi sulla storia di ognuno** è possibile intervenire perché siano affrontati, anche preventivamente, disagi e difficoltà.

- Per realizzare a livello Distrettuale l'approccio che sottende la Legge 14 è stato necessario superare attivamente l'attuale modello di costruzione dei servizi che riflette ancora l'impostazione categoriale, **agendo anche sulla mentalità degli stessi operatori**, senza perdere il valore delle professionalità specifiche. Si è reso necessario trovare il giusto **bilanciamento** tra interventi e approcci specialistici e interventi che per la loro stessa efficacia debbono essere caratterizzati da una forte trasversalità. **D'altra parte, cercare di superare la frammentazione significa anche prendere atto che spesso i bisogni associati a specifiche cause possono ripercuotersi trasversalmente.** Così, ad esempio, per quanto riguarda il disagio mentale, i suoi effetti si rivelano spesso nell'area del lavoro, così come della casa, del reddito, nell'area del benessere e della famiglia; analogamente, la condizione di "fragilità", innesca tendenzialmente domande trasversali, che vanno dal lavoro, alla socializzazione, alla salute.

# LA PERSONA COME RISORSA PER LA COMUNITA'

- L'interazione e l'integrazione degli operatori dei diversi settori sanità/ sociale/ lavoro hanno generato risposte, in un flessibile e costruttivo rapporto fra cittadino e servizi, e fra i servizi stessi, volto alla **valorizzazione delle persone, riconoscendone e implementandone le abilità**, secondo quello che, in salute mentale, viene definito l'approccio orientato alla recovery personale.
- Contestualmente, è migliorata anche la capacità di lettura della **qualità sociale complessiva della vita delle persone nella comunità distrettuale**, riuscendo a cogliere i potenziali fattori di miglioramento su cui fare leva, non più solo a livello del singolo ma anche a livello della comunità lavorativa a cui ambisce appartenere.
- **In questa chiave va letto anche il progetto presentato oggi, che nasce dal cambio di prospettiva nella programmazione dei servizi: partire dal bisogno reale del mondo del lavoro per favorire l'incrocio con abilità, interessi e fabbisogno formativo delle persone che ai servizi si rivolgono. Così ogni persona può diventare veramente risorsa e come tale essere restituita alla comunità a cui appartiene.**

# La formazione ( dal Piano Integrato Territoriale 2018-2020)

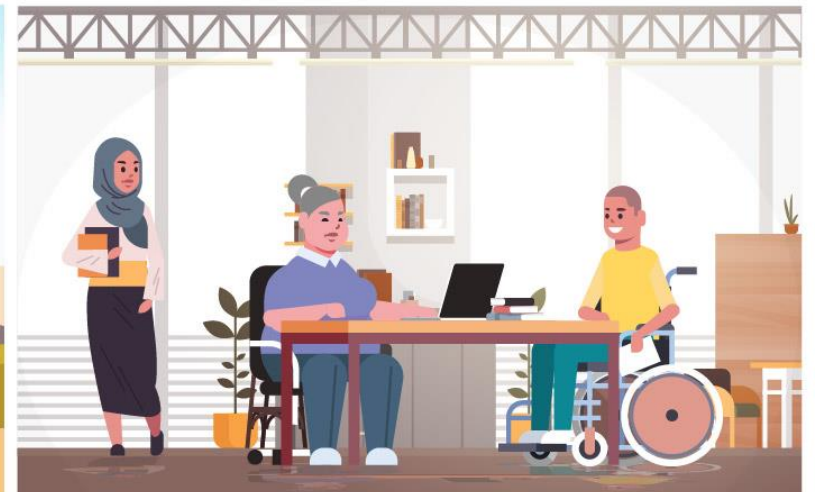
- Il Tirocinio formativo diviene il momento di verifica del «saper fare» e permette alla persona di percepirsi come «soggetto che lavora»
- I percorsi formativi costituiscono il primo passo attraverso cui la persona fragile comincia a diventare gradualmente parte attiva e consapevole del proprio progetto di inserimento lavorativo. Ci si allontana dalla logica assistenziale per permettere alle persone di pensarsi come soggetto «in grado di...»

# Monitoraggio e Tutoraggio

- **Un sistema di osservazione e di verifica di un intervento** ( tirocinio/formazione/altre misure a catalogo), al fine di rilevare anche gli eventuali scostamenti dal modello predefinito ed apportare gli opportuni correttivi per il perseguimento delle finalità prefigurate e dei risultati attesi (per esempio nel caso specifico del tirocinio, è una modalità di verifica del giusto equilibrio tra aspetti formativi e aspetti legati alla spendibilità nel MdL).
- Per una efficace realizzazione del monitoraggio, fondamentale per valutare l'efficacia dell'intervento posto in essere, è indispensabile adottare un metodo collaborativo tra i vari soggetti istituzionali coinvolti (Regione, Agenzia Regionale Lavoro, Servizi Sociali , Servizi Sanitari, Enti Attuatori, ecc.), nell'interesse comune di una verifica del buon andamento dell'intervento.
- **Attraverso il monitoraggio si valuta la qualità dell'intervento in termini di effetti prodotti, di costi, di tempi, di modalità di realizzazione, di caratteristiche dei soggetti coinvolti, ecc...**
- La misurazione consiste nella raccolta di informazioni atte a confrontare la realizzazione di un intervento con quanto progettato. Il monitoraggio è strettamente collegato con la valutazione. La valutazione comporta l'espressione di un parere sull'intervento, un giudizio sugli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati e sulle cause che presumibilmente hanno prodotto il divario.
- **Il monitoraggio va inserito in un processo di programmazione per obiettivi** (definizione di un progetto nel quale sono indicati gli obiettivi generali e specifici da perseguire, le azioni da svolgere per il loro conseguimento, l'uso di determinate risorse, nonché i tempi e le fasi previste per la sua realizzazione). **Ogni obiettivo deve essere misurabile, in modo da consentire il raffronto tra risultati previsti e risultati realmente conseguiti.**

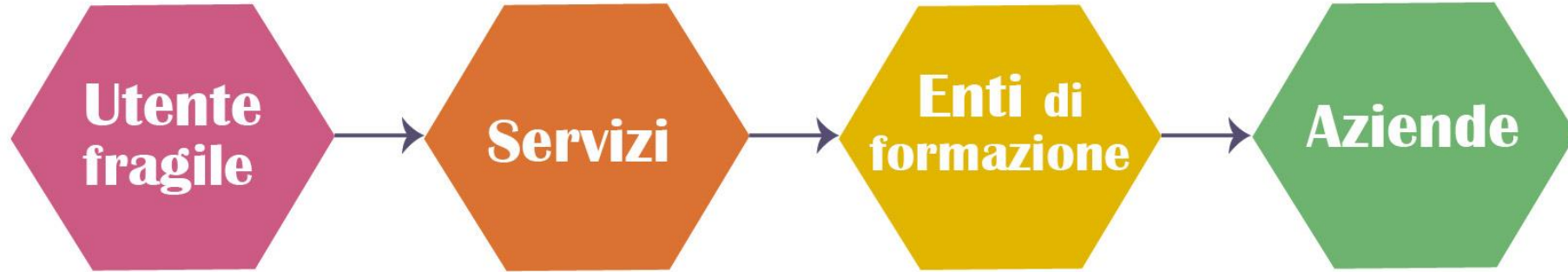
- L'attività di tutoraggio ha l'obiettivo prioritario di intervenire nella gestione di situazioni di difficoltà che possono subentrare nel contesto lavorativo e permettere alla persona di diventare gradualmente autonoma nella gestione del proprio lavoro
- Il rapportarsi con figure professionalmente diverse, in fasi differenti del proprio percorso, può essere per il soggetto un valore aggiunto che offre la possibilità di interfacciarsi con persone diverse e ruoli diversi, come poi accade nei diversi contesti lavorativi

# PROGETTARE UNA RETE INFRANGIBILE



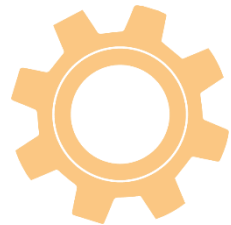


## Il cambio radicale dall'esperienza passata



## alla strutturazione di una nuova idea progettuale

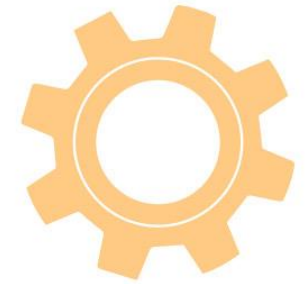
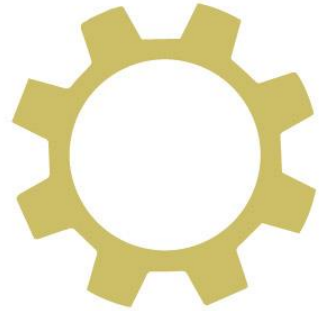
Condivisione di progettualità  
tra Aziende, Enti di formazione e Servizi

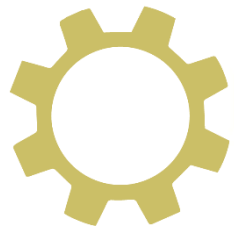


che porta all'individuazione  
del percorso formativo/tirocinio idoneo

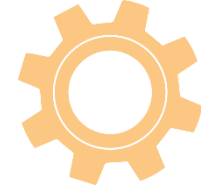
# L'EQUIPE MULTIPROFESSIONALE

**composta da operatori sociali, sanitari e del mondo del lavoro  
per la valutazione del profilo di fragilità  
UNA NUOVA MODALITA' DI LAVORO**



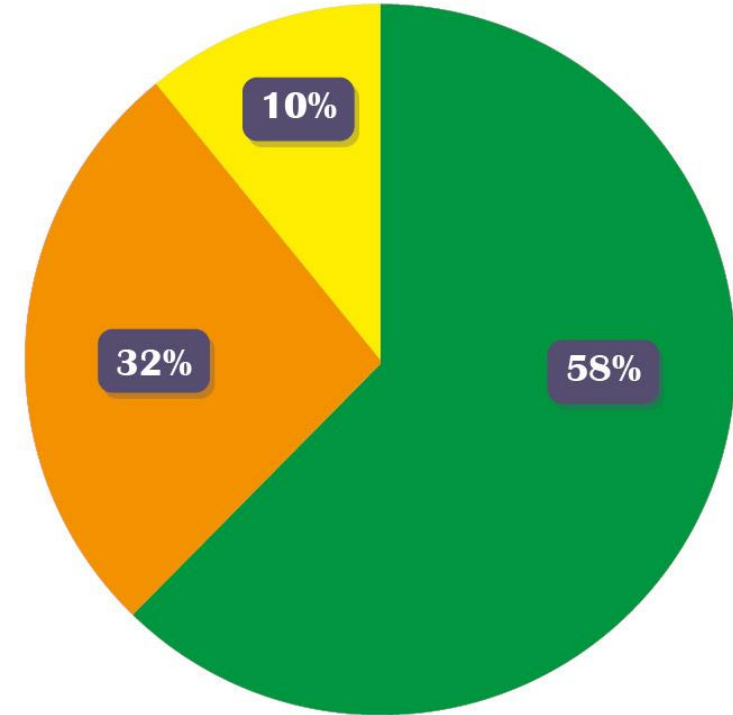
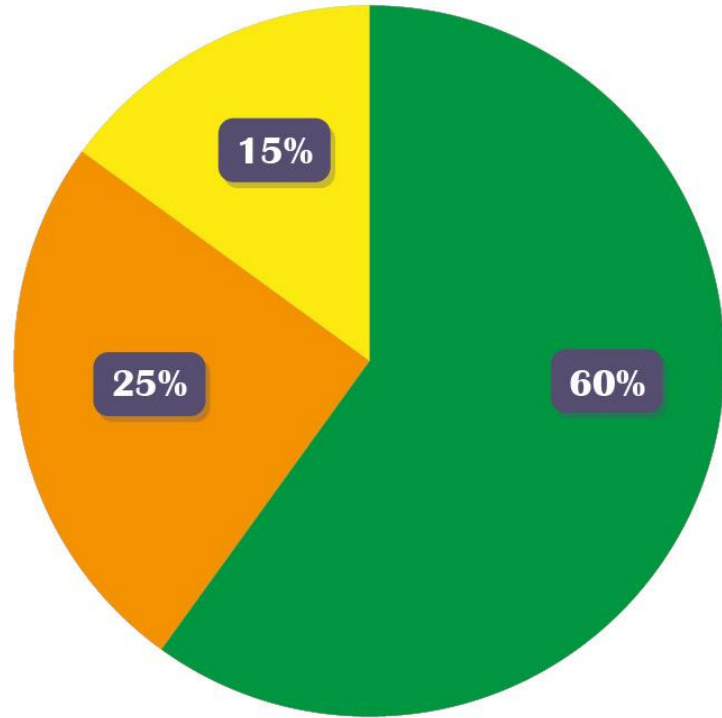


# PROGRAMMAZIONE EQUIPE

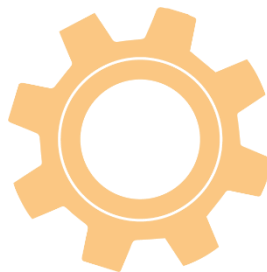


**PROGRAMMATO PIT 2018 (€ 1.204.783,00)**

**PROGRAMMATO PIT 2019 (€ 1.144.545,00)**



# PROGRAMMAZIONE EQUIPE



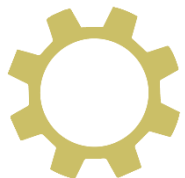
## PIT 2018

### FORMAZIONE:

- 4 CORSI 300 ORE
- 13 CORSI 32 ORE

### TIROCINI: Tot 197

- di cui 78 uscita corso breve
- 119 tirocini liberi



## PIT 2019

### FORMAZIONE:

- 2 CORSI 300 ORE (Riv.Covid 0)
- 10 CORSI 80 ORE (Riv. Covid 21)
- 8 CORSI 32 ORE (Riv.Covid 10)

### TIROCINI: Tot 289

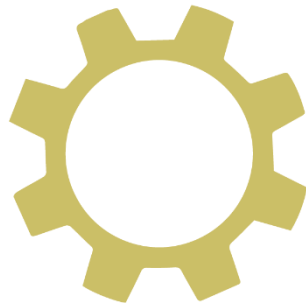
- di cui 198 uscita corso breve
- 91 tirocini liberi



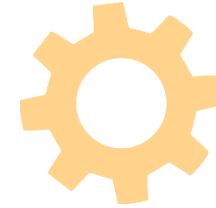
# DATI CONTESTO

## PIT 2018

- **UOMINI 46%**
- **DONNE 54%**
- **Media figli a carico 1,8**
- **➤ naz italiana**
- **➤ fascia età 35-55**
- **Sec ➤ fascia età 20-35**
- **ISEE medio € 2.275,00**
- **Programmi attivati 277**

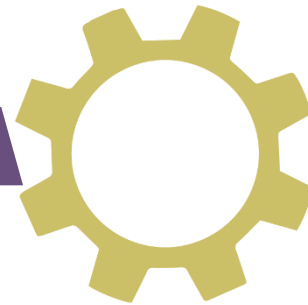


## PIT 2019



- **UOMINI 40%**
- **DONNE 60%**
- **Media figli a carico 2**
- **➤ naz italiana**
- **➤ fascia età 35-55**
- **Sec ➤ fascia età 20-35**
- **ISEE medio € 2.821,87**
- **Programmi attivati 289**

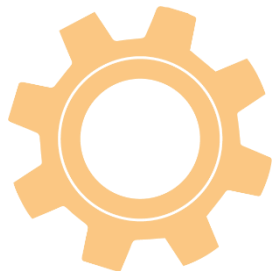
# **COSTI MEDI INTERVENTI/PERSONA**



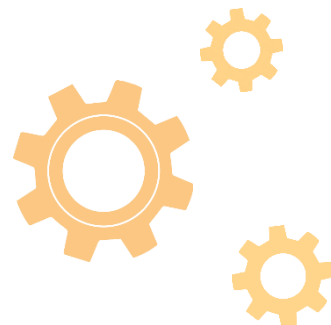
**- CORSO 32 ORE + TIROCINIO = € 5.110,73**

**- CORSO 80 ORE + TIROCINIO = € 6.409,93**

**- SOLO TIROCINIO = € 4.204,89**

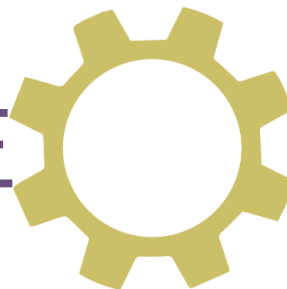


# SUCCESSO OCCUPAZIONALE



<b>Assunzioni</b>	<b>2018</b>	<b>25</b>	<b>2019</b>	<b>25</b>
<b>Proroga tirocini (oneri a carico Azienda)</b>	<b>2018</b>	<b>33</b>	<b>2019</b>	<b>16</b>
<b>Successo Occupazionale %</b>	<b>2018</b>	<b>33%</b>	<b>2019</b>	<b>39%</b>

# LINK AL SERVIZIO ONLINE

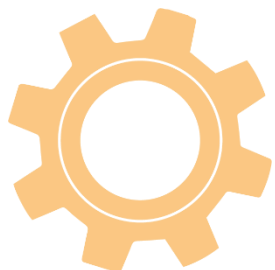


Il servizio sarà pubblicato sul sito [www.servizi.comune.parma.it](http://www.servizi.comune.parma.it) sezione Servizi online – Servizi Sociali lunedì 11/4 alle 9.

Sarà anche raggiungibile direttamente al seguente link:



<https://www.servizi.comune.parma.it/it-IT/Progettare-una-rete-infrangibile-Tirocini-di-orientamento-formazione-e-inserimento-o-reinserimento.aspx>





# Gli strumenti della Formazione Professionale

- Inclusione sociale e lotta contro le povertà

Lorenza Felici (Ciofs FP/ER)

# Tirocinio extracurricolare per l'Inclusione

1/4

- ▶ Il tirocinio è uno degli strumenti che la Regione promuove per supportare l'inserimento lavorativo delle persone e per sostenere le loro scelte professionali.
- ▶ Non si tratta di un rapporto di lavoro ma di una modalità formativa che fa acquisire nuove competenze attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro.
- ▶ E' legato a competenze professionali relative al Sistema Regionale delle Qualifiche (SRQ)
- ▶ Legato a un finanziamento pubblico, ha durata di 6 mesi (max), può essere rinnovato in capo ad azienda o in casi particolari su altri finanziamenti pubblici

# Tirocinio extracurricolare per l'Inclusione

2/4

## Soggetti

I soggetti del tirocinio sono:

- ▶ tirocinante
- ▶ soggetto ospitante, cioè il datore di lavoro presso il quale si svolge il tirocinio
- ▶ soggetto promotore, garante della regolarità e della qualità del percorso; i soggetti promotori devono essere inseriti nell'apposito elenco regionale
- ▶ Soggetto pubblico, ente che ha in carico la persona
- ▶ soggetto certificatore, che effettuerà il servizio di formalizzazione e certificazione delle competenze (SRFC) al termine del percorso. I soggetti certificatori devono essere inseriti nell'apposito elenco regionale.

# Tirocinio extracurricolare per l'Inclusione

3/4

## Atti costitutivi

- ▶ Per tutti i tirocini gli **atti costitutivi** sono **convenzione, progetto formativo e comunicazione obbligatoria**, tramite il portale **Lavoroxte**. In assenza di uno degli atti costitutivi, **il tirocinio è considerato nullo**.
  - ▶ Convenzione e progetto formativo sono redatti dal soggetto promotore (Ente di Formazione)
  - ▶ La comunicazione obbligatoria è in capo all'azienda
- ▶ Sono previste RC e INAIL, solitamente in capo all'azienda
- ▶ La partenza del tirocinio è subordinata alla validazione della Regione Emilia Romagna

# Tirocinio extracurricolare per l'Inclusione

4/4

## Indennità

- ▶ Totalmente a carico del finanziamento pubblico
- ▶ L'indennità, che costituisce un sostegno di natura economica finalizzato all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione indicata nel progetto personalizzato, è corrisposta, di norma, da parte dell'**ente responsabile (ente di formazione)** che ha in carico il tirocinante. L'ammontare minimo dell'indennità è determinato in base alle ore di presenza mensili, riconducibili a tre fasce:
  - ▶ fascia 1 - nessuna indennità fino a 50 ore;
  - ▶ fascia 2 - euro 200 a fronte di un numero di ore di presenza mensili compreso tra 51 e 100 ore;
  - ▶ fascia 3 - euro 450 a fronte di un numero di ore di presenza mensili oltre le 100 ore.

# Percorsi Formativi nei programmi di Inclusione

1 / 3

## ▶ **PERCORSI BREVI DI FORMAZIONE PERMANENTE**

Percorsi formativi, da erogare anche in piccoli gruppi, necessari ad accrescere l'occupabilità delle persone, a facilitarle nell'avvio di successivi percorsi di formazione nei contesti lavorativi e/o di inserimento e reinserimento lavorativo.

- ▶ Prevenzione e sicurezza sul lavoro
- ▶ Percorsi formativi brevi per l'acquisizione di competenze tecniche e professionali (dalle 32 alle 80 ore)
- ▶ Competenze trasversali (16 ore)
- ▶ Informatica (16 ore - 40 ore)
- ▶ Lingua Italiana o straniera (16 ore - 40 ore)

# Percorsi Formativi nei programmi di Inclusione

1 / 3

## Formazione a certificazione di competenze/qualifica

- ▶ Percorsi formativi per permettere alle persone l'acquisizione di conoscenze e competenze di cui al Sistema Regionale delle Qualifiche per il rilascio di una qualifica professionale o di unità di competenze.
- ▶ Certificazione di competenze: 150/300 ore
- ▶ Qualifica professionale: 600 ore
- ▶ Per entrambi previsto il 30/40% stage in azienda

# Cosa media positivamente il lavoro *(dati L14 pit 2019)*

- ▶ Aver partecipato a una formazione nell'ambito aumenta del 50% le possibilità di rinnovo del tirocinio o assunzione
- ▶ Dove è presente dialogo tra Azienda e Servizi della PA aumenta esiti positivi dell'80%



# Video AECA - Interventi formativi e di politica attiva del lavoro

- ▶ [https://www.youtube.com/watch?v=PzcZTV30\\_\\_g](https://www.youtube.com/watch?v=PzcZTV30__g)