



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



Comune di Sorbolo Mezzani



Comune di Parma



Comune di Torriale



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-8OQceAlmA3YF0c8hkEm6Oaf/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)

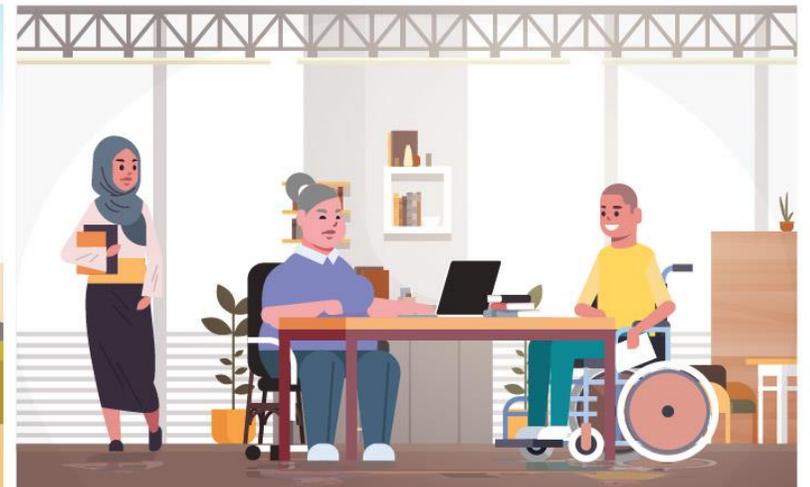
- Il Tirocinio formativo diviene il momento di verifica del «saper fare» e permette alla persona di percepirsi come «soggetto che lavora»
- I percorsi formativi costituiscono il primo passo attraverso cui la persona fragile comincia a diventare gradualmente parte attiva e consapevole del proprio progetto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

Monitoraggio e Tutoraggio

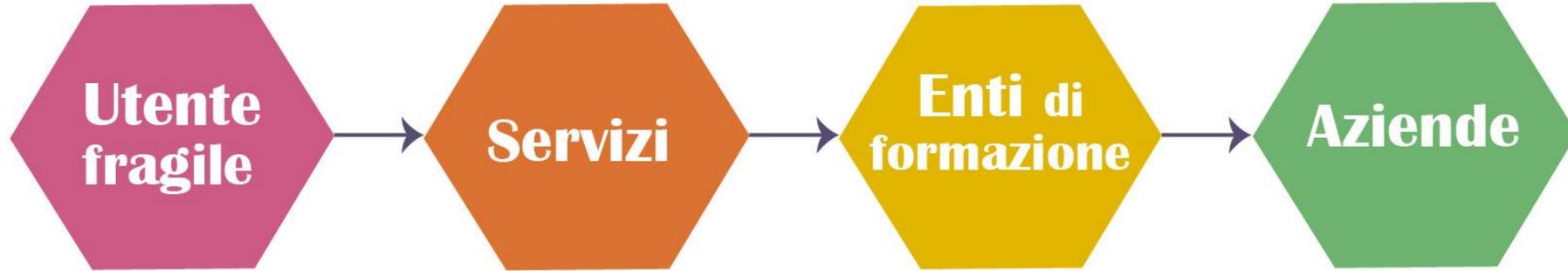
- **Un sistema di osservazione e di verifica di un intervento** (tirocinio/formazione/altre misure a catalogo), al fine di rilevare anche gli eventuali scostamenti dal modello predefinito ed apportare gli opportuni correttivi per il perseguimento delle finalità prefigurate e dei risultati attesi (per 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

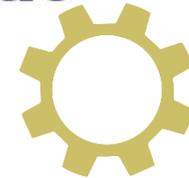
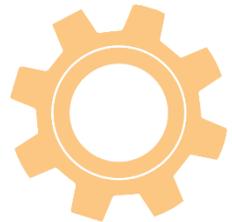


Il cambio radicale dall'esperienza passata

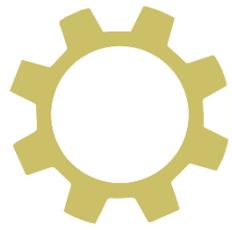


alla strutturazione di una nuova idea progettuale

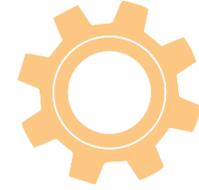
Condivisione di progettualità
tra Aziende, Enti di formazione e Servizi



che porta all'individuazione
del percorso formativo/tirocinio idoneo

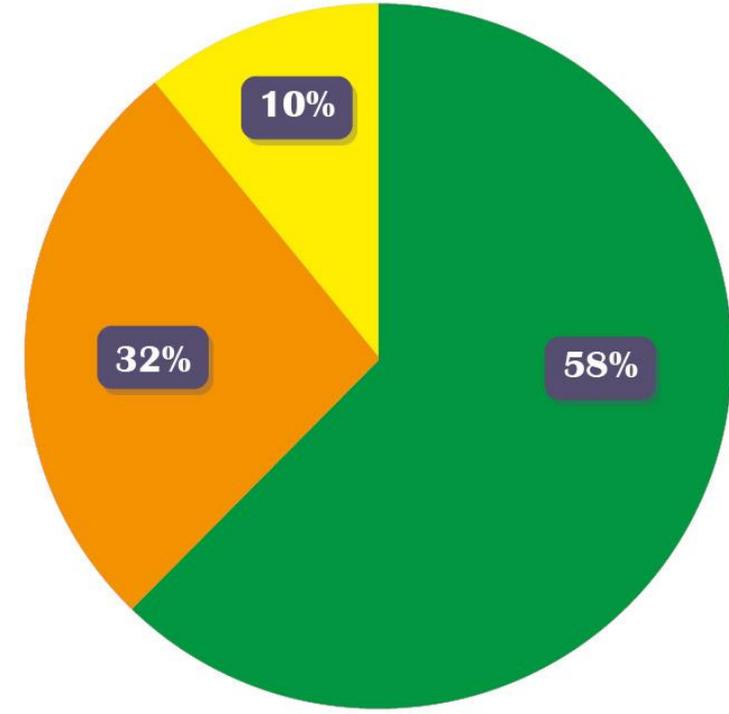
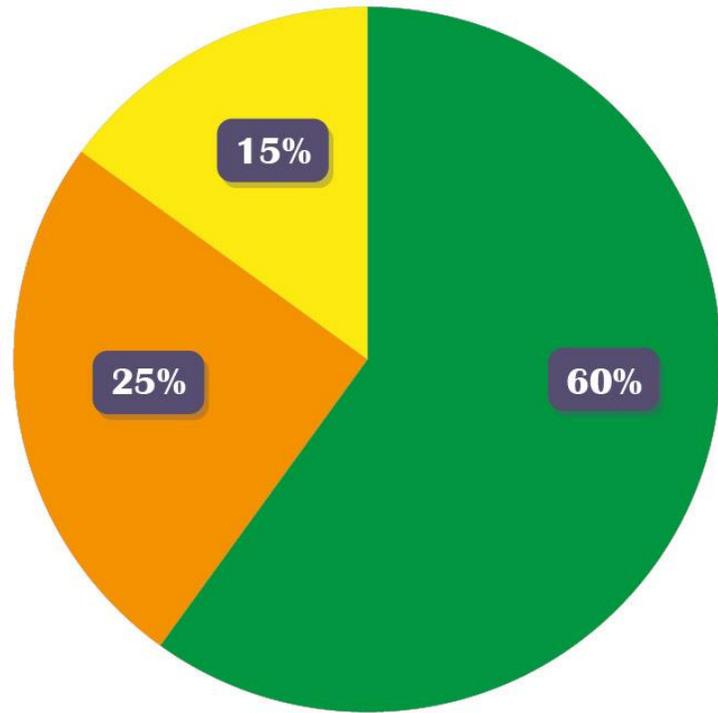


PROGRAMMAZIONE EQUIPE

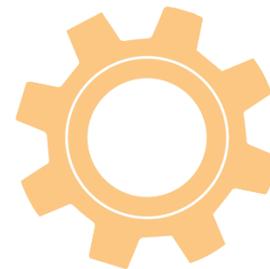


PROGRAMMATO PIT 2018 (€ 1.204.783,00)

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

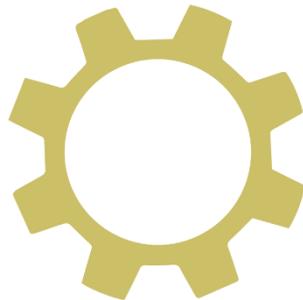
- di cui 198 uscita corso breve
- 91 tirocini liberi



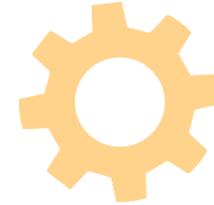
DATI CONTESTO

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**

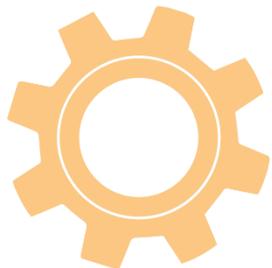
COSTI MEDI INTERVENTI/PERSONA



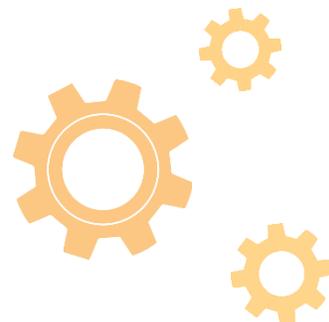
- CORSO 32 ORE + TIROCINIO = € 5.110,73

- CORSO 80 ORE + TIROCINIO = € 6.409,93

- SOLO TIROCINIO = € 4.204,89

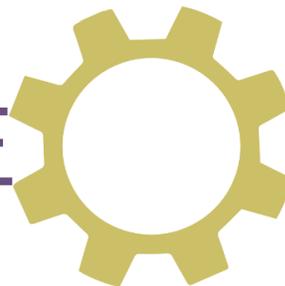


SUCCESSO OCCUPAZIONALE



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

LINK AL SERVIZIO ONLINE

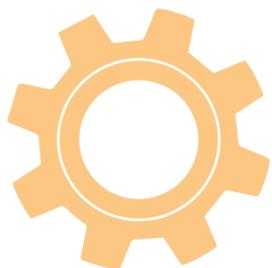


Il servizio sarà pubblicato sul sito www.servizi.comune.parma.it sezione Servizi online – Servizi Sociali lunedì 11/4 alle 9.

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