

Allegato 2 Formulario descrittivo

FORMULARIO DI PRESENTAZIONE DI PROGETTI

Avviso:

**Servizi di accompagnamento al lavoro
per persone svantaggiate
SECONDA EDIZIONE**

FORMULARIO DI PRESENTAZIONE:

PROG.RE.S.S.I.V.E – PROGetto di Rete per il Sostegno Sociale e Inserimento al lavoro in Val d'Elsa - 2° Edizione –

Avviso pubblico Servizi di accompagnamento al lavoro per persone svantaggiate 2 edizione
decreto n. 14657/22

Sezione B	Descrizione del progetto
------------------	---------------------------------

B.1	Informazioni generali e contestualizzazione (compilazione on line)
------------	---

B.2	Architettura del Progetto e contenuti principali
------------	---

B.2.1 Obiettivi generali del progetto

(illustrare la coerenza degli obiettivi progettuali con quanto previsto dall'Avviso)

Il progetto PROG.Re.S.S.I.V.E. è finalizzato al miglioramento dell'occupabilità di soggetti in particolare condizione di svantaggio socio-economico e in carico ai S.S. territoriali della Zona Valdelsa, attraverso la realizzazione di una serie di attività specifiche e puntuali, atte a facilitare l'inserimento in azienda dei suddetti beneficiari e in coerenza con il loro progetto personalizzato. Così come previsto dall'avviso e a seguito della Coprogettazione nata dalla risposta a specifica Manifestazione di Interesse della SdS Alta Val d'Elsa e che ha visto anche la collaborazione con il Cpl, i soggetti che compongono l'ATS appena costituita, propongono un progetto composto da specifiche azioni atte a facilitare l'inserimento dei beneficiari nelle aziende individuate.

B.2.2 Struttura e logica progettuale

(descrivere sinteticamente la struttura del progetto e descrivere le attività previste, evidenziando la coerenza rispetto a quanto previsto dall'Avviso)

Il Progetto PROG.Re.S.S.I.V.E. prevede le seguenti azioni: Selezione dei partecipanti; Orientamento; Valutazione Multi-dimensionale da parte dell'équipe composta dall'Orientatore, il Centro per l'impiego e l'Assistente Sociale Case manager; progettazione personalizzata: attività guidata dal Case manager, con un'équipe composta dall'Orientatore, dagli operatori del C.p.l. e quando richiesto anche dai tutor aziendali; Scouting delle aziende del territorio finalizzato al matching per l'avvio del tirocinio in azienda; Formazione generale (sicurezza sul lavoro e HACCP; Attivazione dei tirocini e erogazione delle indennità; Tutoraggio in azienda; Attività di accompagnamento, presa in carico costante dei beneficiari da parte del Case manager e attivazione di azioni di supporto finalizzate al buon esito del progetto; valutazione e disseminazione del progetto.

B.2.2.1 Coerenza delle varie attività e fasi progettuali

(illustrare la coerenza interna del progetto in fasi/attività specifiche, della sua durata, con le caratteristiche dei destinatari, ecc. come declinata nella sezione C)

Il progetto si propone di prendere in carico i beneficiari a seguito della candidatura da parte dei SS e dopo una prima verifica delle condizioni da parte del CPL. Questa fase sarà svolta, per la maggior parte dei beneficiari, all'avviso del progetto, ma potrà essere riproposta anche successivamente, nel caso in cui i beneficiari dovessero diminuire rispetto a quanto preventivato per abbandoni, o cambio

situazioni, oppure se dovesse esserci anche altre risorse disponibili provenienti da minori spese di voci preventivate. Dopo la segnalazione e la verifica delle condizioni, si procederà poi con l'orientamento e solo a seguito di questo alla valutazione multidimensionale ed alla progettazione personalizzata. Sarà il progetto personalizzato a stabilire poi le attività specifiche previste per ciascun beneficiario; è stata prevista per tutti la formazione sulla sicurezza sul lavoro, mentre per l'HACCP, solo per coloro ai fini dell'inserimento. Per tutti poi l'inserimento, la borsa e il tutoraggio; così come per tutti è previsto l'apporto durante il percorso dell'AS Case Manager.

B.2.2.2 Congruenza generale del progetto

(illustrare la congruenza dei contenuti proposti, delle risorse mobilitate e delle metodologie di attuazione delle azioni)

Vista l'esperienza della prima edizione, il partenariato ha valutato positivamente le azioni allora sperimentate ed ha rivisto e ricontestualizzato le fasi delle stesse per la seconda annualità. Sia le attività proposte che le risorse impegnate sono il frutto dell'analisi di quanto effettivamente è stato possibile raggiungere come risultato nella prima edizione, anche se questa è stata influenzata anche dal periodo di pandemia e dalle relative sospensioni e cambio delle condizioni. Abbiamo prefissato un obiettivo di 18 inserimenti con una media di 10 mesi di durata a 25 ore settimanali. Riteniamo che sia molto importante poter garantire una durata minima di 5 mesi di tirocinio per ritenere significativa l'esperienza e un massimo di 15 mensilità per garantire una turnazione di più soggetti nel progetto e consentire alle aziende di avere un tempo utile per valutare la possibilità di un proseguimento.

B.2.2.3 Coinvolgimento dei Centri per l'Impiego

(illustrare le modalità operative per il coinvolgimento dei CPI – vedi art. 9 e 14 dell'Avviso)

(max 20 righe)

La FTSA già da anni collabora in maniera proficua con il C.I della nostra zona per progetti legati all'inserimento al lavoro di soggetti con disabilità, fragili o per i nuclei che beneficiano del RDC. Questo progetto vuole consolidare queste prassi. Già in fase di co-progettazione, come previsto da avviso, sono stati coinvolti gli operatori del C.I che hanno partecipato agli incontri. In questo contesto si è stabilito che avranno un ruolo attivo per tutto il percorso progettuale. Le candidature dei beneficiari potranno essere proposte anche dagli operatori del C.I previa verifica della presa in carico da parte dei servizi. Una volta individuati i candidati verrà fatta una verifica dei requisiti per aderire al progetto che coinvolgerà attivamente il C.I. il quale parteciperà successivamente agli incontri di Valutazione Multidimensionale come parte di una equipe composta dall'Assistente Sociale e l'orientatore. In questo contesto si cercherà di far emergere quante più informazioni possibili sulle esperienze e propensioni lavorative, fragilità sociali e di altro tipo, le azioni di supporto da poter attivare. Le informazioni, così rilevate, saranno condivise con il gruppo che si occuperà dello scouting che potrà anche partecipare ai suddetti incontri con la finalità di facilitare la ricerca di contesti lavorativi adatti ai candidati. Il C.I si impegna in quest'ultimo frangente a segnalare i beneficiari alle aziende che si rivolgeranno al loro servizio qualora si ravveda un matching possibile, Il C.I quindi avrà un ruolo attivo anche nell'attività di scouting. Seguirà la Progettazione Personalizzata che definirà sia le attività formative che occupazionali proposte ai vari candidati. Di questa attività si occuperà il Case Manager e l'orientatore ma il C.I ne sarà informato. Anche nell'ambito della valutazione finale si prevede un passaggio con gli operatori del C.I affinché le informazioni sui partecipanti siano aggiornate e ciò possa favorire eventuali proposte occupazionali alla fine dei tirocini.

B.2.2.3 Attività di facilitazione

(illustrare le misure eventualmente previste che facilitano la partecipazione dei destinatari alle attività progettuali e all'inserimento in tirocinio – vedi art. 2 e 13 dell'avviso; indicare le voci di spesa pertinenti)

Le precedenti esperienze progettuali su questo target di riferimento ci insegnano che è molto complicato mantenere all'interno del percorso progettuale i beneficiari che magari preferiscono

cogliere l'occasione di un "lavoretto" temporaneo ma meglio retribuito, il Case Manager cercherà di ovviare per quanto possibile a situazioni di questo genere provando ad assicurare ai beneficiari un sostegno che possa in qualche modo favorire il loro percorso ad esempio andando a offrire la copertura dei costi per i trasposti da casa al luogo dell'inserimento oppure, soprattutto in caso di donne sole con figli, di garantire un aiuto per conciliare la vita familiare con gli impegni lavorativi. Abbiamo previsto nel piano finanziario di progetto una voce di spesa per questo genere di costi non molto elevata ma non si escludono aiuti non solo economici messi in campo attraverso risorse proprie dei Servizi e quindi a co-finanziamento del progetto.

B. 2.2.4 Durata complessiva del progetto

(in mesi, nel rispetto di quanto previsto dall'avviso)

24 mesi

B.2.3 Modalità di reperimento dell'utenza

B.2.3.1 Modalità di reperimento e sensibilizzazione

(a) descrivere le azioni e i canali di diffusione più efficaci che si intendono attivare per raggiungere ed informare il più ampio numero di potenziali destinatari (vedi art. 4 dell'avviso).

(max 10 righe)

Visto quanto previsto dall'avviso non si ravvede la necessità, nella fase di selezione dell'utenza, di iniziative particolari di sensibilizzazione e informazione atte al reperimento di candidati, sarà in primo luogo compito degli Assistenti Sociali del territorio individuare possibili utenti cui proporre, una volta verificati i requisiti di accesso con gli operatori del Centro per l'impiego, l'adesione al progetto. Negli accordi con quest'ultimo abbiamo inoltre stabilito che lo stesso Centro per l'Impiego possa indicare ai servizi eventuali candidati, stessa cosa potranno fare le Associazioni, gli Enti del Terzo Settore e le Istituzioni del territorio che già, in fase di co-progettazione e di stesura del progetto abbiamo individuato. Questo vale soprattutto per quella parte del target che appartiene ai gruppi più vulnerabili come le donne vittime di violenza, i richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale e i giovani post diploma.

B.2.3.2 Modalità di selezione dei partecipanti e presa in carico

(indicare attraverso quali procedure - criteri, metodologie e strumenti - si intende effettuare la selezione dei partecipanti, descrivere il modello unitario di presa in carico integrata)

(max 20 righe)

Una commissione Integrata Servizi Sociali-Centro per l'Impiego sarà responsabile delle attività di Accesso e presa in carico del progetto. Nella scelta dei candidati si terrà conto del rispetto del principio della parità di genere e delle pari opportunità. Si cercherà di inserire tra i beneficiari soggetti territorialmente residenti in tutti i comuni dall'Altavaldelsa e di riservare un numero di candidature per i giovanissimi.

Indicativamente si prevede di candidare nel corso del progetto, 60 possibili beneficiari. Gli strumenti utilizzati dalla Commissione saranno apposite schede di candidatura e verbali degli incontri. La fase di candidatura sarà concentrata nei primi 6 mesi del progetto ma non si escludono ingressi nelle fasi successive se vi sono risorse disponibili e la necessità di adempiere alle attività previste da avviso. Le candidature verranno valutate dalla commissione che stilerà una lista di possibili candidati idonei a cui verrà proposto di aderire al progetto. I soggetti che, della suddetta lista, verranno per primi inseriti nel progetto e per i quali si provvederà alle attività di valutazione multidimensionale, saranno coloro che potrebbero avere maggiori possibilità di matching, viste le disponibilità delle aziende ma anche coloro che, secondo una valutazione del bisogno economico e sociale, vengono segnalati come prioritari dai servizi che li hanno in carico.

B.2.4 Monitoraggio del progetto e valutazione finale

(descrivere le modalità di rilevazione dell'andamento in itinere del progetto e le modalità di analisi degli esiti dello stesso, precisando chi svolge le relative funzioni)

(max 10 righe)

Del monitoraggio è incaricato un gruppo di lavoro composto dai coordinatori del partenariato. Il coordinatore dell'ente capofila terrà contatti costanti con gli operatori impegnati nella realizzazione delle attività e convocherà periodicamente incontri specifici del gruppo (indicativamente ogni 6 mesi). Per il monitoraggio saranno utilizzati i seguenti indicatori: rispetto del cronoprogramma; valutazione del lavoro svolto dal personale impegnato nelle attività realizzate (rispetto dei tempi, raggiungimento degli obiettivi); rispetto dei spese programmate. In caso di scostamenti rilevanti e quindi di rimodulazioni sostanziali verrà informato l'ente finanziatore come da disposizioni. Gli incontri di monitoraggio periodico saranno verbalizzati e resteranno agli atti. Della valutazione finale del progetto si occuperà il Centro Studi Pluriversum. Sarà redatto un documento che valuterà quantitativamente e qualitativamente ogni singolo percorso realizzato e il progetto nel suo insieme.

B.2.5 Disseminazione

(esplicitare i meccanismi dell'eventuale disseminazione dell'idea progettuale e/o dei suoi risultati, specificando prodotti e/o manifestazioni previste e la loro coerenza e opportunità in riferimento al progetto, il pubblico di riferimento)

(max 10 righe)

L'attività di disseminazione che metteremo in atto tramite comunicati stampa, pubblicazione sui social network e sezioni dedicate sui siti internet dei soggetti coinvolti, sarà una delle prime attività realizzata nel progetto e si concluderà con la fine dello stesso. A partire dalla disseminazione dell'idea progettuale e poi dell'andamento del progetto si cercherà di diffondere nella comunità una cultura improntata all'accoglienza dei soggetti più fragili. In particolare, per promuovere il progetto tra le aziende del territorio, organizzeremo uno o più incontri coinvolgendo il settore produttivo del territorio. Per questa specifica azione, strettamente legata allo scouting, è prevista la realizzazione di materiale di comunicazione specifico e il lavoro di una risorsa dedicata a budget del progetto. A fine progetto, i risultati raggiunti saranno condivisi con i beneficiari, le aziende e il terzo settore e la società civile tutta. Sulla base delle risorse si pianificheranno gli strumenti di comunicazione più idonei per questa specifica attività.

B.3 Risorse da impiegare nel progetto

B.3.1 Risorse umane (compilare una riga per ogni persona – da elencare in ordine alfabetico - coinvolta nell'attuazione del progetto)

	Nome e cognome	Funzione	Anni di esperienza nella attività da svolgere nel progetto	Senior/ Junior /Fascia	Ore/ giorni	Soggetto attuatore che rende disponibile la risorsa (2)	Personale interno/ esterno (3)
	A	B	E	F	G	H	I
1	Nicoletta Baracchini	Direttore di progetto	30	S	25	FONDAZIONE TERRITORI SOCIALI ALTAVALDELSA	INTERNO
2	Enrico Delli	Ass. sociale Case Manager: selezione beneficiari; valutazione multidimensionale; progettazione personalizzata; tutor ente proponente	2	J	936	FONDAZIONE TERRITORI SOCIALI ALTAVALDELSA	INTERNO
3	Elena Di Palma	Rendicontazione elaborazione dati dei tirocini	2	J	480 51	FONDAZIONE TERRITORI SOCIALI ALTAVALDELSA	INTERNO
4	Valentina Feti	Direzione area svantaggio (non a budget)	8	S	60	FONDAZIONE TERRITORI SOCIALI ALTAVALDELSA	INTERNO
5	Kandy Lari	Progettazione e Coordinamento	8	S	36 144	FONDAZIONE TERRITORI SOCIALI ALTAVALDELSA	INTERNO
6	Ida Leone	Direttore amministrativo e del personale	15	S	192	FONDAZIONE TERRITORI SOCIALI ALTAVALDELSA	INTERNO
7	Irene Giglioli	Docente	10	S	16	METRICA	ESTERNO
8	Ippolita Lorusso	Progettazione e Coordinatore	15	S	24	METRICA	INTERNO
9	Sergio Papalini	Docente	20	S	24	METRICA	ESTERNO
10	Valentina Gaudini Baronello	Docente	20	S	24	METRICA	ESTERNO

11	Piero Capretti	Tutor	8	S	29	METRICA	INTERNO
12	Minan Kannisto	Scouting-matching	8	S	25	METRICA	INTERNO
13	Silvia Carrai	Coordinamento	10	S	23	SINTESI MINERVA	INTERNO
14	Francesco Franco	Tutor	17	S	382	SINTESI MINERVA	INTERNO
15	Giovanni Mennillo	Comunicazione	10	S	20	SINTESI MINERVA	ESTERNO
16	Stefania Scardigli	Rendicontazione	20	S	60	SINTESI MINERVA	INTERNO
14	Minna Kannisto	Valutazione multidisciplinare; Progettazione personalizzata; orientamento;	11	S	96	CENTRO STUDI PLURIVERSUM	INTERNO
15	Antonella Lo Presti	Valutazione multidisciplinare; Progettazione personalizzata; orientamento;	20	S	57	CENTRO STUDI PLURIVERSUM	ESTERNO
16	Stefania Milani	Progettazione; Valutazione multidisciplinare; Progettazione personalizzata; orientamento;;	19 21 21	S	64	CENTRO STUDI PLURIVERSUM	ESTERNO
17	Michela Pieroni	Rendicontazione	17	S	68	CENTRO STUDI PLURIVERSUM	INTERNO
18	Maurizio Serafin	Valutazione del progetto	24	S	20	CENTRO STUDI PLURIVERSUM	INTERNO
19	Santina Valle	Coordinamento	18	S	20	CENTRO STUDI PLURIVERSUM	INTERNO
20	Gianni Sacchetti	Coordinamento, Rendicontazione, amministrativo	14	S	51	CONSORZIO COOB	INTERNO
21	Liri Gasser	Amministrativo, Rendicontazione	10	S	25	CONSORZIO COOB	INTERNO

22	Camilla Esposito	Amministrativo, Rendicontazione	2	J	25	CONSORZIO COOB	INTERNO
23	Maria Perrotta	progettazione personalizzata ; Scouting-matching-tutoring	5	J	214	CONSORZIO COOB (DISTACCO DA COOPERATIVA SOLIDARIETÀ)	INTERNO
24	Emilia Sarri	progettazione personalizzata; Scouting-matching-tutoring	5	J	214	CONSORZIO COOB (DISTACCO DA COOPERATIVA SOLIDARIETÀ)	INTERNO
25	Roberta Caccavale	progettazione personalizzata; Scouting-matching-tutoring	5	J	214	CONSORZIO COOB (DISTACCO DA COOPERATIVA SOLIDARIETÀ)	INTERNO
26	Marzia Peca	Coordinamento	18	S	22	MESTIERI TOSCANA	INTERNO
27	Gianrossi Marco	Rendicontazione	17	S	63	MESTIERI TOSCANA	INTERNO
28	Panfili Costanza	Scouting	8	S	100	SERVIZIO E TERRITORIO (SOCIA ESECUTRICE- MESTIERI TOSCANA)	INTERNO
29	Scali Francesca	Scouting Tutor	12	S	235	SERVIZIO E TERRITORIO (SOCIA ESECUTRICE- MESTIERI TOSCANA)	INTERNO
30	Piero Morini	Scouting	20	S	67	SERVIZIO E TERRITORIO (SOCIA ESECUTRICE- MESTIERI TOSCANA)MESTIERI TOSCANA	INTERNO
31	Stefano Carletti	tutoring	2	J	177	MESTIERI TOSCANA	ESTERNO

(1) Allegare CV se previsto dall'avviso

(2) Indicare il nome del soggetto che mette a disposizione la risorsa (soggetto attuatore con cui intercorre il rapporto di lavoro)

(3) Indicare "interno" nel caso di persona legata al soggetto attuatore da un rapporto di lavoro di tipo subordinato, "esterno" per tutte le altre tipologie di rapporto di lavoro

B.3.2 Impegno nel progetto di titolari di cariche sociali (se previsto dal progetto)

B.3.2.1. Titolare di carica sociale

Cognome e nome: Lorusso Ippolita

Ditta/Società (soggetto proponente/capofila/partner): Metrica

Carica sociale ricoperta: Legale rappresentante

dal: 05/06/2014

B.3.2.2. Funzione operativa che sarà svolta dal titolare di carica sociale

Tipo di prestazione: Progettazione e coordinamento

Periodo di svolgimento: dall'avvio _____ al _____ conclusione del progetto _____

Ore o giornate di lavoro previste: _____ 24 ore _____

Compenso complessivo previsto: € _____ 600,00 € _____

Compenso orario o a giornata: € _____ 29.09 hs _____

B.3.2.3. Motivazioni

(illustrare e motivare la necessità/opportunità dello svolgimento della prestazione da parte del titolare di carica sociale, con particolare riguardo alle competenze del soggetto ed all'economicità della soluzione proposta)

Lorusso Ippolita oltre ad essere il legale rappresentante è risorsa interna di Metrica (dipendente) è risorsa accreditata nel dossier di accreditamento di Metrica Ag. Formativa.

Ha da anni il ruolo di progettista e coordinatore didattico dell'agenzia formativa e presiede tutti i processi di erogazione delle attività formative. Opera da più anni nelle attività formative finanziate nei ruoli di coordinamento, accoglienza, tutoraggio e amministrazione. Oltre quindi ad aver maturato le specifiche competenze nel ruolo professionale, conosce e opera secondo normativa di gestione dei fondi FSE. È inoltre dipendente a tempo pieno dell'Agenzia. Il tutto come documentato nel dettaglio nel CV vitae allegato

Allegare curriculum professionale

B.3.2 Impegno nel progetto di titolari di cariche sociali (se previsto dal progetto)

B.3.2.1. Titolare di carica sociale

Cognome e nome: Morini Piero

Ditta/Società consorziata esecutrice di mestieri Toscana): Servizio e Territorio soc coop soc impresa sociale

Carica sociale ricoperta: Presidente CDA

dal: Data di prima iscrizione

10 febbraio 2010 e data atto di nomina 20 settembre 2019, durata in carica 3 esercizi

B.3.2.2. Funzione operativa che sarà svolta dal titolare di carica sociale

Tipo di prestazione: Referente Coordinatore del progetto e Coordinatore dei Tutor

Periodo di svolgimento: dal febbraio 23 _____ al _____ dicembre 24 _____

Ore o giornate di lavoro previste: _____ 67 _____

Compenso complessivo previsto: € _____ 1340,00 _____

Compenso orario o a giornata: € _____ 20,00 _____

B.3.2.3. Motivazioni

(illustrare e motivare la necessità/opportunità dello svolgimento della prestazione da parte del titolare di carica sociale, con particolare riguardo alle competenze del soggetto ed all'economicità della soluzione proposta)

L'impegno di P. Morini nell'esecuzione delle prestazioni indicate nei progetti è il frutto di una pluriennale esperienza nel settore della progettazione di percorsi personalizzati dei soggetti svantaggiati finalizzata all'attività lavorativa.

Assistente sociale, e presidente di Servizio e Territorio soc coop soc impresa sociale

Nella sua carriera ha accumulato esperienza in tutti i settori operativi, dallo scouting, al tutoraggio, alla progettazione e al coordinamento delle risorse.

In ambito sociale da molti anni ha saputo tessere rapporti con tutte le reti territoriali di supporto alla fragilità e alla vulnerabilità dei soggetti fragili e svantaggiati; per questo motivo è un figura di grande rilievo nell'attuazione dei progetti sul territorio

Allegare curriculum professionale

B.3.2 Impegno nel progetto di titolari di cariche sociali (se previsto dal progetto)

B.3.2.1. Titolare di carica sociale

Cognome e nome: Panfilì Costanza

Ditta/Società (consorzata esecutrice di mestieri Toscana): Servizio e Territorio soc coop soc impresa sociale

Carica sociale ricoperta: Vice Presidente CDA dal: Data di prima iscrizione
22/06/2016 e data atto di nomina 20/09/2019, durata in carica 3 esercizi

B.3.2.2. Funzione operativa che sarà svolta dal titolare di carica sociale

Tipo di prestazione: attività di scouting

Periodo di svolgimento: dal febbraio 23 _al_ dicembre 24 _____

Ore o giornate di lavoro previste: __100

Compenso complessivo previsto: € __2000,00

Compenso orario o a giornata: € __20,00/h_

B.3.2.3. Motivazioni

(illustrare e motivare la necessità/opportunità dello svolgimento della prestazione da parte del titolare di carica sociale, con particolare riguardo alle competenze del soggetto ed all'economicità della soluzione proposta)

La dottoressa C.Panfilì ha conseguito la laurea in scienze del Servizio Sociale e dopo il superamento dell'esame di Stato è iscritta all'albo degli Assistenti Sociali .

All'interno della cooperativa ha fin da subito ricoperto ruoli di coordinamento di servizi in cui sono inseriti soggetti svantaggiati (mission della cooperativa) e li ha seguiti nel percorso di inserimento lavorativo, stesura dei progetti e monitoraggio dell'andamento oltre al tutoraggio aziendale.

Dal 2021 è Responsabile degli Inserimenti lavorativi per Servizio e Territorio soc coop sos impresa sociale

Data la sua esperienza nel seguire progetti di inserimento lavorativo riteniamo che possa essere un soggetto in grado di dare valore aggiunto ai progetti.

Allegare curriculum professionale

B.3.3 Comitato tecnico scientifico

(se previsto, indicare il numero dei componenti e l'impegno previsto e descrivere la funzione, evidenziandone il valore aggiunto in relazione ai contenuti e alla articolazione del progetto)

Il progetto prevede l'attività di un Comitato Tecnico Scientifico composto dal Coordinatore di ciascun partner dell'ATS e dal Direttore di progetto, esso potrà tuttavia assumere una composizione variabile a seconda degli argomenti trattati all'ordine del giorno. Al suddetto tavolo inoltre potranno essere chiamati anche soggetti esterni al partenariato al fine di assicurare il contributo alla discussione di soggetti portatori di specifici interessi o competenze. Tale Comitato si riunirà, indicativamente, per 15 ore complessive nell'intero arco del progetto salvo differenti necessità riscontrate da criticità eventuali. E' compito del CTS visionare l'andamento del progetto promuovere scambi con CTS di altre aree operativi sulle medesime progettazioni con lo scopo di condividere criticità e buone prassi. Verbali appositamente redatti saranno gli strumenti utilizzati per tenere memoria del lavoro svolto. La partecipazione al CTS non è a budget del progetto.

B.3.4 Risorse strutturali da utilizzare per il progetto

B.3.4.1 Locali

Tipologia locali (specificare)	Città e indirizzo in cui sono ubicati	Metri quadri	Soggetto attuatore che rende disponibile la risorsa (1)	Locali registrati nel dossier di accreditamento (SI/NO)
Locali ad uso ufficio				
Locali ad uso ufficio	Poggibonsi, Via Piave, 40 4 piano	27	Fondazione Territori Sociali Altavaldelsa	no
Locali ad uso ufficio	Poggibonsi, via della Costituzione 30	80	Società della Salute Altavaldelsa	no
Locali ad uso ufficio	Poggibonsi Loc. Salceto 121	12	Centro per l'Impiego	no
Locali ad uso ufficio	Siena	40.06	Metrica Soc. Coop	Si
Aule didattiche (2) (solo per attività formative)				
Aule didattiche	Poggibonsi, Via Piave, 40 piano terra	110	Fondazione Territori Sociali Altavaldelsa	no
Aula Formativa	Siena	35.85	Metrica Soc. Coop	Si
Altri locali (specificare tipologia)				
SALA RIUNIONI UTILIZZATA PER INCONTRI CON BENEFICIARI E DAL TEAM DI PROGETTO PER ORIENTAMENTO, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEI PROGETTI PERSONALIZZATI E PER INCONTRI SULLA PRESA IN CARICO E LA VALUTAZIONE MULTIDIMENSIONALE	Poggibonsi, Via Piave, 40 piano terra	110	Fondazione Territori Sociali Altavaldelsa	no

(1) Indicare il nome del soggetto che mette a disposizione la risorsa

(2) Deve essere garantita una superficie netta delle aule didattiche di mq 1,8 per allievo (solo per attività formativa)

B.3.4.2 Motivazione dell'utilizzo di risorse non registrate nel dossier di accreditamento (eventuale)

L'agenzia formativa partner del progetto non dispone di locali nelle proprie disponibilità nei comuni di pertinenza del progetto per cui si utilizzerà, dove necessario gli spazi del capofila Fondazione Territori Sociali Altavaldelsa sita in via Piave 40 a Poggibonsi (SI) per agevolare la partecipazione dei beneficiari. Dalle spazio di ampia metratura (110 mq) risulta idonea secondo le normative vigenti alle attività che vi andremo a svolgere come risulta dalla dichiarazione(ALL.1 d)allegata al progetto. Nello stesso spazio verranno organizzati gli incontri del team di progetto per le attività di presa in carico, valutazione multidisciplinare, orientamento, progettazione personalizzata e valutazione dell'andamento del progetto.

B.4 Risultati attesi/Sostenibilità/Trasferibilità/Innovazione

B.4.1 Efficacia e ricaduta dell'intervento

(descrivere gli elementi principali dell'intervento che sostengono la sua capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati. Specificare l'impatto dell'intervento).

Le attività ritenute fondamentali per l'efficacia dell'intervento e della sua ricaduta sul territorio, sono: la progettazione personalizzata effettuata a seguito della valutazione multidimensionale e l'accompagnamento nel processo da parte dell'AS Case Manager. La prima, già strumento dei Servizi, fatta in collaborazione con l'orientatore, consente di designare obiettivi puntuali, tempi e risorse congrue al loro raggiungimento; la seconda attività rispecchia il volere dell'ATS di condurre il progetto con una cura significativa verso le persone coinvolte che spesso proprio per le loro fragilità sociali e legate a molteplici fattori, rischiano di "perdersi" nei percorsi se non sufficientemente accolti, ascoltati e accompagnati verso lo sperimentarsi.

Il progetto impatterà in primo luogo sui 40 beneficiari che verranno selezionati per la partecipazione al progetto e, in particolar modo, sulle almeno 28 persone svantaggiate che verranno individuate per proseguire con il percorso di progettazione individualizzata e sulle 18 per il successivo inserimento lavorativo.

B.4.2 Occupabilità e/o miglioramento della condizione professionale e occupazionale dei destinatari del progetto

(descrivere come l'intervento contribuisca ad aumentare la potenzialità occupazionale e la condizione professionale dei destinatari)

I beneficiari diretti del progetto sono soggetti svantaggiati in carico ai servizi sociali disoccupati e inoccupati che vengono candidati dai servizi per intraprendere il percorso progettuale e che dalle verifiche sui requisiti di accesso, vengono ritenuti idonei.

Sia la verifica dei requisiti che la valutazione multidimensionale verrà svolta dai servizi sociali operativi sul territorio e dal Case manager individuato dal progetto con il coinvolgimento del Centro per l'Impiego della zona. Fondamentale sarà inoltre per la valutazione delle competenze e delle aspettative dei beneficiari l'incontro di orientamento iniziale. Si ipotizza che la presa in carico, la valutazione e l'orientamento siano indirizzate a 40 persone risultate idonee a seguito delle verifiche delle candidature. In fase di valutazione multidimensionale cui parteciperanno oltre che i soggetti sopra menzionati anche coloro che si dovranno occupare dell'attività di scouting, verranno rilevate non solo le capacità e competenze lavorative ma anche le fragilità personali e le esigenze di inclusione e integrazione che questo particolare target può manifestare. Proprio l'attenzione a questi aspetti consentiranno all'operatore che svolgerà attività di scouting di avere un quadro per quanto possibile ben delineato utile per cercare aziende adeguate all'accoglienza.

Anche le altre attività previste dal progetto: formazione, tutoraggio, azioni di supporto contribuiranno ad implementare le potenzialità occupazionali dei beneficiari; proporre all'aziende candidati che grazie all'attività progettuali inizieranno l'inserimento avendo già una formazione sulla sicurezza sul lavoro e eventualmente l'HACCP di norma a carico dell'azienda, come avere la garanzia di un Tutor di progetto con cui poter affrontare eventuali problematiche, sono sicuramente degli incentivi importanti.

Il progetto prevede inoltre alcune azioni di supporto all'inserimento al lavoro per poter agevolare le potenzialità occupazionali dei beneficiari, tra questi la possibilità di supportare le donne sole con figli nella conciliazione lavoro/famiglia, la possibilità di avere degli aiuti economici per pagare i trasporti per raggiungere i posti di lavoro ecc..

La presenza costante del Case Manager come referente dei servizi sociali, di un tutor aziendale e la possibilità nell'arco progettuale di avere confronti con l'orientatore di progetto, sono tutti elementi che contribuiranno ad arricchire i beneficiari, a far acquisire loro maggiore consapevolezza rispetto alle proprie possibilità e competenze (punti di forza e debolezza) e ad incrementare la loro capacità di attivazione e di autogestione. L'obiettivo che ci poniamo è quello di far partire almeno 18 tirocini. Sarà costante il lavoro degli operatori impegnati nello scouting che oltre ad avere un ruolo determinante nei primi mesi del progetto resteranno a disposizione per tutto il primo anno e anche

oltre là dove ci fosse da cambiare azienda per qualche criticità o per garantire maggiori e concreti sbocchi professionali a qualche destinatario.

Al di là del risultato occupazionale finale, il percorso rappresenterà in ogni caso un'esperienza di rafforzamento per i beneficiari sia a livello personale (tramite il percorso di accompagnamento prima descritto) sia a livello professionale: in ogni caso tramite la partecipazione al progetto ogni partecipante potrà arricchire il proprio CV tramite l'esperienza formativa e di stage, rendendolo maggiormente spendibile nel mercato del lavoro e "attualizzato". L'esperienza realizzata potrà servire in ogni caso come punto di partenza per definire obiettivi professionali realistici in uscita dal progetto, con la definizione del piano d'azione da attivare per raggiungerli.

Per concretizzare quest'ultimo passaggio sarà coinvolto il Centro per l'Impiego della zona presso il quale verrà fissato un incontro conclusivo insieme all'orientatore al fine di condividere con il servizio le nuove competenze maturare e impostare un possibile percorso post-progetto.

B.4.3 Sostenibilità e continuità degli effetti

(descrivere le misure da adottare per garantire la sostenibilità del progetto attraverso specifici impegni da assumere negli atti di pianificazione e di programmazione territoriale)

C'è un forte impegno delle istituzioni a mantenere il modello e ad esportarlo in tutte le programmazioni regionali o statali, presenti e future.

Come Zona e Servizio Sociale possiamo garantire, come è stato per le esperienze passate con altri progetti, nella presa in carico dei soggetti svantaggiati di perseguire una valutazione multidimensionale con il CpI; di prevedere per quanto possibile nei diversi fondi figure quali orientatori, psicologi e educatori per una valutazione e progettazione puntale e un accompagnamento del percorso individuato dalla progettazione personalizzata per limitare l'insuccesso degli interventi. Ne sono la prova, gli interventi programmati sul Fondo Povertà; il progetto che abbiamo attivo sull'avviso1/2019 PAIS che si focalizza proprio su una modalità operativa integrata per la valutazione e presa in carico delle persone fragili mediante una équipe multidisciplinare. Anche il progetto sull'Avviso 1/2021 PrinS e la recente progettazione del PNRR Missione 5 Componente 2 Investimento 1.3 - Housing temporaneo e stazioni di posta

B.4.4 Esemplicità e trasferibilità dell'esperienza

(specificare in quale senso il progetto può essere considerato esemplare/trasferibile. Soffermarsi in particolare sulla descrizione dei meccanismi di diffusione dei risultati e sugli utenti che potenzialmente potrebbero usufruire del modello e/o della metodologia del progetto)

Il progetto prevede delle azioni specifiche che consentono la ripetibilità delle procedure messe in atto, sia in riferimento ai soggetti svantaggiati coinvolti che alla rete dei soggetti del territorio coinvolti nella loro presa in carico e, in generale rispetto al quadro socio/economico e culturale del territorio:

- Il consolidamento della procedura operativa da parte delle Amministrazioni coinvolte (Servizi sociali e Centri per l'impiego) come strumento di lavoro per l'accompagnamento al lavoro di persone svantaggiate permetterà di rafforzare un modello operativo fondato sulla sinergia tra i diversi soggetti che si occupano, a vario titolo, dell'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, esportabile anche in altri territori.

- La creazione di un team multidisciplinare composto dai Servizi del territorio che hanno seguito la presa in carico e la valutazione socio professionale (insieme al Centro per l'Impiego), da un orientatore professionale, da l'operatore dello scouting e del tutor, che resterà attivo oltre la conclusione del progetto come rete territoriale.

- l'azione di promozione dell'inclusione sociale e della cultura dell'accoglienza realizzata dal team dello scouting e, in generale, dalla rete dei partner, contribuirà a sviluppare una nuova sensibilità da parte del sistema imprese che viene riportato nel "sistema Comunità". Tale percorso, già avviato con le precedenti progettazioni a questa analoghe, contribuirà a diffondere il concetto di inclusione sociale e accoglienza nei confronti di persone con fragilità.

- il progetto contribuirà ad una ulteriore implementazione del database di soggetti privati, pubbliche amministrazioni, realtà del terzo settore disponibili "all'accoglienza" di soggetti destinatari del progetto in termini di inserimenti lavorativi, stage aziendali, tirocini, in continuità con quanto già redatto con i progetti precedenti .

B.4.5 Carattere Innovativo del progetto

(descrivere il carattere innovativo del progetto: innovazione sociale, particolari bisogni sociali non soddisfatti, procedure, metodologie e strumenti di attuazione degli interventi, modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni)

Riguardo all'obiettivo fondamentale del progetto relativo all'inserimento nel mondo del lavoro dei soggetti in condizione di svantaggio socio-economico e in carico ai servizi sociali territoriali, il progetto presenta spunti di innovatività, in continuità con le precedenti progettualità, in quanto **propone un sistema integrato di interventi tesi a rimuovere gli elementi di contesto che determinano le condizioni di esclusione e discriminazione di questi soggetti nel mercato del lavoro**, agendo parallelamente e in modo coordinato su:

- il **rafforzamento dell'occupabilità dei destinatari** attraverso le *azioni progettuali indirizzate alla persona*, in particolare orientamento, formazione e accompagnamento in azienda, finalizzate a sviluppare l'attivazione personale, competenze di autonomia decisionale e capacità di progettazione realistica, competenze di base e trasversali e/o attestazioni della formazione obbligatoria, competenze tecnico-professionali specifiche.

- il **potenziamento delle capacità di inclusione sociale e lavorativa del sistema territoriale** della zona Altavaldelsa, attraverso le *azioni progettuali indirizzate al processo di occupabilità e quelle Indirizzate allo sviluppo del sistema integrato regionale*, in particolare mediante l'attività di scouting con la creazione di una banca dati di aziende disponibili all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati/vulnerabili che potrà essere utilizzata anche in progetti futuri e/o da altri servizi territoriali, e mediante le azioni di sensibilizzazione nei confronti del contesto produttivo del territorio sulle tematiche relative al collocamento mirato dei soggetti svantaggiati, la diffusione di buone prassi e la promozione di forme di collaborazione tra aziende profit e cooperazione sociale di tipo B (es: convenzioni ai sensi dell'art. 14 D. lgs 276/03, previste da art. 12 della Legge 68/99). A tal proposito l'obiettivo principale del progetto è quello di diffondere una nuova **cultura dell'accoglienza** dei soggetti svantaggiati nel mondo del lavoro affinché siano percepiti dal tessuto produttivo come una risorsa e un valore aggiunto. Tutto questo per creare una **rete di soggetti** che a livello territoriale possano operare in modo stabile e duraturo (sia in riferimento al sistema produttivo che alla socialità), al di là delle singole progettualità, come punto di riferimento territoriale per l'inclusione sociale. Si tratta in sostanza di una **rete delle opportunità** che riguarda ogni aspetto della vita del soggetto svantaggiato in base ad una visione globale della sua presa in carico.

Oltre agli obiettivi direttamente collegati ai destinatari dell'azione, il progetto si pone anche un **obiettivo di carattere metodologico legato ai servizi della Valdelsa**: grazie al coinvolgimento del Centro Impiego il progetto si pone l'obiettivo progettuale di rafforzare delle procedure operative tra i Servizi Sociali e il Centro per l'Impiego, finalizzate all'accompagnamento al lavoro di persone in stato di fragilità. In tal modo l'obiettivo è quello di far diventare la **metodologia di valutazione integrata degli svantaggiati patrimonio del territorio** e avviare così una fase di **sperimentazione** che permetta di valutare le persone in carico ai servizi o iscritte al centro impiego secondo un approccio sinergico basato su competenze diverse e complementari.

Il progetto si pone infine l'obiettivo di **contribuire allo sviluppo di un sistema integrato regionale** attraverso la partecipazione alla cabina di regia regionale che rappresenterà un'occasione di confronto e scambio di buone prassi con le altre zone distretto della Regione Toscana, dove ogni territorio potrà presentare la propria esperienza evidenziandone punti di forza e debolezza rispetto ad altre realtà analoghe.

Processi

Il progetto cerca di valorizzare i migliori processi di gestione di attività accompagnamento al lavoro per persone svantaggiate di vario tipo del territorio, fondandosi sui seguenti punti cardine dal punto di vista metodologico:

- **approccio di massima personalizzazione**, finalizzato ad assicurare nel progetto a ciascun soggetto un percorso di accompagnamento al lavoro, che partendo dalla struttura generale degli interventi proposta in sede progettuale, sarà poi concretamente pianificato e realizzato per tutte le azioni progettuali indirizzate alla persona (accesso e presa in carico, valutazione del livello di occupabilità, orientamento, progettazione personalizzata, accompagnamento in azienda, formazione) **in maniera flessibile e calibrata sugli specifici bisogni** di ciascun destinatario;

- **valorizzazione del tessuto di relazioni territoriali** (cooperazione sociale, associazionismo e volontariato, istituzioni), con particolare riferimento alla rete dei soggetti sostenitori che hanno condiviso il progetto fin dalla fase di candidatura in quanto profondamente coinvolti nelle azioni dedicate agli specifici target del progetto (donne e donne vittime di violenza, immigrati, giovani con percorsi scolastici bes);

- **rafforzamento di una metodologia operativa di collaborazione tra servizi sociali e centri per l'impiego** per la valutazione congiunta socio professionale delle persone svantaggiate;

- **adozione di una metodologia di intervento** per tutte le azioni progettuali indirizzate alla persona (orientamento, formazione, laboratori sperimentali/coaching, accompagnamento in azienda) **fondata su:**

- **modalità interattive, attive e partecipative, non prescrittive e non valutative di conduzione**, volte a rendere i soggetti beneficiari i veri protagonisti del proprio processo di accompagnamento al lavoro, motivandoli all'attivazione personale e al coinvolgimento in prima persona nel proprio percorso orientativo, formativo e occupazionale, abbandonando l'approccio passivo e assistenzialistico ai servizi;
- **sull'esperienza e/o su attività pratiche esperienziali**, che permetteranno agli utenti di agire direttamente le competenze già sviluppate, o in fase di sviluppo, in situazione e in interazione con gli altri, al fine di favorire il loro processo di apprendimento finalizzato all'inserimento lavorativo, acquisendo anche nella pratica maggiore consapevolezza delle proprie criticità e dei propri punti di forza sul lavoro.

Contesto

Dal punto di vista dei processi attivati il progetto propone i seguenti spunti di innovazione:

- **co progettazione pubblico-privato** attivando nuove modalità di collaborazione, fondate sulla valorizzazione delle competenze e delle specificità espresse da ciascun partner per il raggiungimento di obiettivi condivisi attraverso la progettazione e la realizzazione di un sistema integrato di interventi;

- **condivisione del metodo e degli strumenti di lavoro e di rimando condivisi**, con una logica di base di tipo multidimensionale, multidisciplinare e integrata, che rimarranno come buone prassi del sistema integrato territoriale per l'inclusione sociale e lavorativa alla conclusione del progetto stesso;

- **attivazione di una rete di rapporti e collaborazioni stabili sul territorio** tra pubblico e privato, tra aziende profit e cooperazione sociale, coinvolgendo anche l'associazionismo e il volontariato, per diffondere e favorire la cultura dell'inclusione sociale e lavorativa delle persone svantaggiate;

Reti di relazioni

Fin dalla fase di progettazione **PROG.RE.S.S. I. V.E. 2 ed.** è stato condiviso con una varietà di soggetti che operano a vario titolo nel territorio della Valdelsa e hanno espresso il loro **sostegno rispetto all'idea progettuale**. Di seguito l'elenco dei soggetti sostenitori:

- FONDAZIONE OPERA DIOCESANA SENESE PER LA CARITA' – ONLUS

- ARCI PROVINCIALE SIENA

- EMPORIO DELLA SOLIDARIETA'

- ASSOCIAZIONE DONNE INSIEME VALDELSA

- SANGI SOLIDALE

- Istituto Statale d'Istruzione Superiore SAN GIOVANNI BOSCO – Colle di Val d'Elsa

- ISTITUTO ISTRUZIONE SUPERIORE RONCALLI I.I.S. Roncalli - Poggibonsi

- ISTITUTO ISTRUZIONE SUPERIORE STATALE "B. Ricasoli" – *Istituto Professionale per l'Enogastronomia e l'Ospitalità Alberghiera di Colle Val d'Elsa.*

- CENTRO PER L'IMPIEGO

- CONFCOOPERATIVE

- ASSOCIAZIONE SIENA SOCCORSO

B.5 Ulteriori informazioni utili

C.1 Articolazione attività

C.1.1 Quadro riepilogativo delle attività

N.	Attività	N. destinatari	N. ore
1	FORMAZIONE (Sicurezza generale) 2/3 ed- 8 ore ciascuna	18	8
2	FORMAZIONE (HACCP) 1/2 ed- 8 ore ciascuna	14	8
3	SELEZIONE E PRESA IN CARICO	60	60
4	INFORMAZIONE, PUBBLICITÀ, MANIFESTAZIONE CONCLUSIVA		20
5	ORIENTAMENTO	40	106
6	VALUTAZIONE MULTIDIMENSIONALE	40	40
7	SCOUTING E MATCHING	28	475
8	PROGETTAZIONE PERSONALIZZATA	28	64
9	ATTIVAZIONE DEI PERCORSI OCCUPAZIONALI CON EROGAZIONE DELL'INDENNITÀ	18	1000
10	AZIONI DI SUPPORTO E SOSTEGNO DEI PERCORSI DI INSERIMENTO IN AZIENDA	5	
11	TUTORING	18	64
12	RILEVAZIONE PERIODICA SULL'ANDAMENTO DEI TIROCINI	18	50
13	VALUTAZIONE FINALE DEL PROGETTO	60	20
	Totale		

Per ciascuna delle righe sopra indicate compilare ed allegare una "Scheda di dettaglio" C.2 se attività formativa, C.3 se attività non formativa

Compilate ed allegate n° 2 schede C.2

Compilate ed allegate n° 11 schede C.3

C.2 Scheda di attività formativa

N°1 DI 2

Titolo: Titolo: Formazione obbligatoria sicurezza "Sicurezza D. Lsg. 81" – Formazione generale e Rischio basso (n. 3 edizioni)

Durata: 8 ore

Attività PAD:

C.2.1 Obiettivi formativi dell'attività

Percorso di formazione, le cui caratteristiche sono normate a livello nazionale per la formazione in materia di salute e sicurezza. L'obiettivo della formazione, in rispetto dell'Accordo Stato Regioni in vigore dal 26 gennaio 2012 è fornire conoscenze e metodi ritenuti indispensabili per conoscere i rischi dello specifico lavoro del lavoratore di aziende di rischio basso conoscere l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale e il quadro normativo che disciplina la sicurezza e salute sul lavoro. Questo modulo da 8 ore complessive sarà replicato, se opportuno e necessario, in n.3 edizioni in tutto il territorio della zona distretto e potrà avvenire anche in modalità individuale o in piccoli gruppi, il tutto per accelerare i tempi per l'inserimento lavorativo e la necessità da parte delle imprese di avere da subito in partecipanti già formati su tale materia.

La formazione anche a carattere individuale potrà essere erogata anche laddove vi fossero particolari esigenze da parte dell'utente evidenziate dal progetto personalizzato.

C.2.2 Sede di svolgimento dell'attività formativa

Se necessario il corso sarà svolto in 3 edizioni in modo da consentire da una parte lo svolgimento sulle aree di riferimento della zona distretto alta valdelsa e ridurre i disagi logistici agli spostamenti e dall'altra garantire a tutti i beneficiari la possibilità di frequentare il corso anche a coloro che potrebbero essere subentrati in un momento successivo del progetto.

C.2.3 Articolazione dell'attività *(contenuti formativi, ore di svolgimento, modalità di valutazione, tipologia di attestato, numero di edizioni previsti con indicazione del numero di destinatari per ciascuna edizione)*

Formazione obbligatoria sicurezza "Sicurezza D. Lsg. 81" – Formazione generale e Rischio basso:

Conoscenze

Normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro

Capacità:

Applicare criteri di organizzazione del proprio lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza

Contenuti Formativi:

Concetto di rischio;

Concetto di danno;

Concetto di prevenzione;

Concetto di protezione;

Organizzazione delle prevenzione aziendale;

Diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali;

Organi di vigilanza, controllo e assistenza

Rischi infortuni
Meccanici generali
Elettrici generali
Macchine
Attrezzature
Cadute dall'alto
Rischi da esplosione
Rischi chimici, Nebbie - Oli - Fumi - Vapori – Polveri
Etichettatura
Rischi cancerogeni
Rischi biologici
Rischi fisici, Rumore
Rischi fisici, Vibrazione
Rischi fisici, Microclima e illuminazione
Videoterminali
DPI
Organizzazione del lavoro
Ambienti di lavoro
Stress lavoro-correlato
Movimentazione manuale carichi
Movimentazione merci (apparecchi di sollevamento, mezzi trasporto)
Segnaletica
Emergenze

Metodologie e strumenti:

Per la formazione obbligatoria potranno essere utilizzati anche supporti video quali filmati NAPO animazioni computerizzate che illustrano attraverso personaggi del mondo del lavoro problemi legati alla sicurezza. I film di Napo sono di proprietà di Via Storia, che finanzia e produce i film per conto di un piccolo gruppo di organizzazioni e istituzioni europee attive nel campo della sicurezza e salute sul lavoro: AUYA (Austria), HSE (UK), DGUV(Germania), INAIL (Italia), INRS (Francia), SUVA (Svizzera): I singoli episodi del film di Napo possono essere utilizzati in presentazioni, in PowerPoint e su siti intranet a condizione che siano opportunamente citati i produttori accludendo all'episodio la seguente slide:



Organizzazione e Logistica:

Per svolgere l'attività formativa prevista i docenti incaricati avranno a disposizione:

Videoproiettore
PC portatile con connessione a internet
Lavanga a fogli mobili
Sedie con ribaltina
Pennelli, cartoncini, pennarelli, penne, lapis, blocco notes e altro materiali di cancelleria
Stampante/fotocopiatrice

Modalità di verifica degli apprendimenti di fine UF:

Tipologie di prove intermedie previste:

Questionari con domande a risposta chiusa. I docenti assegneranno un punteggio in proporzione al numero delle domande e al loro peso per ogni risposta esatta; per risposte non date o errate sarà assegnato un punteggio pari a 0.

Modalità di valutazione degli esiti delle prove intermedie:

I test impostati dai docenti, saranno corretti seguendo griglie di correzione e di osservazione da loro fornite e comunicate agli allievi, con una valutazione totale in centesimi. La sufficienza sarà raggiunta con una valutazione pari o superiore a 60 centesimi.

Numero Utenti previsti per corso:

ogni corso di 8 hs complessive (4 hs sulla formazione generale e 4 hs sulla formazione specifica - rischio basso) vedrà la presenza di un numero di beneficiari che varierà secondo le esigenze di coloro che verranno presi in carico, indicativamente ogni corso vedrà la partecipazione da 4 a 14 partecipanti.

	U.F.	Durata	Di cui Fad	% Fad rispetto alla durata del percorso
1	Formazione generale	4	00	
2	Formazione specifica – Rischio basso	4	00	
9		00	00	
10	UF stage	00		
	Totale UF	8		

C.2 Scheda di attività formativa

N°2 DI 2

Titolo: Corso HACCP: addetto alle attività alimentari semplici – Durata n. 8 ore

Attività PAD:

C.2.1 Obiettivi formativi dell'attività

Formare gli allievi che avranno un inserimento che prevede l'utilizzo di alimenti (preparazione, conservazione, confezionamento, etc.) per prevenire la contaminazione degli alimenti, sia di natura biologica che chimica o fisica, attraverso il monitoraggio dei "punti della lavorazione" degli stessi in cui si prospetta un pericolo di contaminazione.

C.2.2 Sede di svolgimento dell'attività formativa

Il corso sarà svolto in 2 edizioni in modo da consentire da una parte lo svolgimento sulle aree di riferimento della zona distretto alta valdelsa e ridurre i disagi logistici agli spostamenti e dall'altra per garantire a tutti i beneficiari la possibilità di frequentare il corso anche a coloro che potrebbero essere subentrati in un momento successivo del progetto.

C.2.3 Articolazione dell'attività (contenuti formativi, ore di svolgimento, modalità di valutazione, tipologia di attestato, numero di edizioni previsti con indicazione del numero di destinatari per ciascuna edizione)

Conoscenze:

Normativa igienico-sanitaria e procedura di autocontrollo HACCP
Rischi e pericoli alimentari
Conservazione degli alimenti, igiene

Contenuti Formativi:

Rischi e pericoli alimentari: chimici, fisici, microbiologici e tecniche di prevenzione. Metodi di autocontrollo e principi sistema HACCP. Obblighi e responsabilità dell'industria alimentare. Tecniche di conservazione degli alimenti. Approvvigionamenti materie prime. Pulizia e sanificazione dei locali e delle attrezzature. Igiene personale.

Metodologie e Strumenti:

Lezioni frontali interattive - hanno lo scopo di far apprendere agli allievi conoscenze teoriche propedeutiche alle altre competenze pratico/applicative

Organizzazione e logistica:

Per svolgere l'attività formativa prevista i docenti incaricati avranno a disposizione:

- Videoproiettore,
- Pc portatile con connessione a internet
- Lavagna a fogli mobili;
- Sedie con ribaltina;
- Pannelli, cartoncini, pennarelli, penne, lapis, blocco notes e altro materiale di cancelleria
- Stampante/fotocopiatrice

Modalità di verifica degli apprendimenti di fine UF:

Tipologie di prove intermedie previste:

Questionari con domande a risposta chiusa. I docenti assegneranno un punteggio in proporzione al numero delle domande e al loro peso per ogni risposta esatta; per risposte non date o errate sarà assegnato un punteggio pari a 0.

Modalità di valutazione degli esiti delle prove intermedie:

I test, impostati dai docenti, saranno corretti seguendo griglie di correzione e di osservazione da loro fornite e comunicate agli allievi, con una valutazione totale in centesimi. La sufficienza sarà raggiunta con una valutazione pari o superiore a 60 centesimi.

Numero Utenti previsti per corso:

ogni corso di 8 hs complessive vedrà la presenza di un numero di beneficiari che varierà secondo le esigenze di coloro che verranno presi in carico, indicativamente ogni corso vedrà la partecipazione da 4 a 14 partecipanti.

	U.F.	Durata	Di cui Fad	% Fad rispetto alla durata del percorso
1	Addetto alle attività alimentari semplici	8	00	
10	UF stage	00		
	Totale UF	8		

C.3 Scheda di attività non formativa

N° 1 DI 11

Titolo: Selezione e presa in carico

C.3.1 Obiettivi dell'attività e localizzazione

Individuare i possibili beneficiari coinvolgendo nelle candidature anche il Centro per l'Impiego e eventuali soggetti del terzo settore sostenitori del progetto che sono per differenti aspetti, in contatto con il target indicato nell'avviso. Verifica dei requisiti di accesso dei candidati ossia verifica dello stato di disoccupazione o inoccupazione, dell'essere in carico ai servizi sociali, di non avere elementi di esclusione indicati da bando. Si prevede di prendere in visione e valutazione circa 60 candidati per poi arrivare alla presa in carico di almeno 40 di loro risultati idonei e ai quali verrà proposto di aderire al progetto attraverso la firma della domanda FSE.

Localizzazione: le candidature saranno prese in visione a seguito di incontri del case manager con gli assistenti sociali del territorio che potranno essere svolte di persona o on line presso il Distretto Sanitario di Poggibonsi, la sede della FTSA a Poggibonsi, oppure presso gli uffici del C. I della Valdelsa.

C.3.2 Descrizione articolazione

Nella fase di candidatura da parte dei Servizi Sociali del territorio verrà tenuto conto delle indicazioni del bando sulle categorie particolarmente fragili da coinvolgere. Per garantire una maggiore informazione sulle opportunità del progetto e per essere certi di raggiungere il maggior numero di beneficiari possibili, abbiamo già coinvolto in fase di co-progettazione e progettazione le realtà del terzo settore e le istituzioni che sul nostro territorio hanno maggiormente a che fare con il target interessato.

In questa fase verrà inoltre tenuto conto della parità di genere riservando una parte delle candidature alle donne (50 %). Si è inoltre stabilito già in fase di co-progettazione, di porre una particolare attenzione ai giovanissimi indicandone dei 60 complessivi, tra i 5 e i 10.

Ciò premesso i Servizi Sociali del Territorio individueranno i possibili candidati tra le cartelle in carico valutano prioritariamente la presa in carico di coloro che manifestano, tra tutti, una maggiore fragilità economica, insieme a un livello significativo di recuperabilità.

Quest'attività è prevista nei primi 6 mesi del progetto ma non si esclude che, se si ravvede la necessità, si possa replicare anche in un secondo momento se vi fossero le risorse disponibili per altri beneficiari e non si avessero più soggetti in carico o se quelli rimasti fossero di difficile collocamento o si dimostrassero poco motivati (non aderenza alle attività di progetto proposte, rifiuto o rinuncia di proposte di tirocinio ecc..).

Le ore del case manager dedicato al progetto dedicate a questa attività saranno rendicontate nella voce B.1.6 Altro personale della funzione di preparazione diverso da progettisti e saranno le uniche a carico del progetto, le ore degli operatori del C.I e quelle degli Assistenti Sociali del territorio e del referente dell'area disagio Adulto, Valentina Feti, che parteciperanno agli incontri, non sono a budget.

C.3.3 Metodologie e strumenti

(Illustrare le metodologie d'intervento e specificare quantità, qualità e pertinenza degli strumenti e dei materiali di supporto)

I Servizi Sociali potranno attingere alle informazioni già contenute nella Cartella Sociale dei singoli soggetti, per fare una prima scrematura degli aventi i requisiti minimi definiti dal bando. Da questa prima oggettiva selezione, tra tutte le cartelle in carico, verranno valutate le situazioni delle persone che sono disoccupate o inoccupate e che hanno una o più di queste fragilità:

- in emergenza abitativa;

- persone sole con figli a carico;
- richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale;
- giovani post diploma secondario superiore che abbiano avuto un percorso BES durante la carriera scolastica;
- minori maggiori di 16 anche non accompagnati;
- persone detenute ammesse a misure di esecuzione penale esterna ed ex detenuti

Tra tutti questi verranno valutati maggiormente fragili coloro che manifestano un disagio economico maggiore.

Il Centro per l'Impiego contribuirà alla valutazione sopra descritta integrandola con altri elementi conoscitivi caratteristici dei servizi per il lavoro, partendo dalla valutazione quantitativa dell'occupabilità espressa dall'*indice di profiling* ANPAL e integrandola con una valutazione più soggettiva dell'occupabilità emersa durante il colloquio di rilevazione del bisogno lavorativo e di orientamento alla scelta, anche in riferimento alla situazione di svantaggio dell'utente, effettuato presso il Centro per l'Impiego. Dal lato Centro per l'Impiego pertanto la valutazione ai fini dell'accesso e presa in carico nel progetto, da una parte tenderà a favorire gli utenti con indice di profiling quantitativo più alto (l'indice di occupabilità ANPAL assume valori compresi tra 0 e 1, dove i valori vicini allo 0, indicano che la persona è facilmente collocabile nel mercato del lavoro, mentre chi ha un valore tendente a 1 è difficilmente collocabile), ma che dall'altra parte terrà conto di elementi più qualitativi di valutazione (ad esempio: tempo trascorso dall'ultima politica attiva effettuata, numero di candidature effettuate nel periodo di disoccupazione, capacità di usufruire attivamente dei servizi offerti, motivazione all'attivazione, capacità di tenuta nel rapporto di lavoro, presenza di eventuali vincoli oggettivi/soggettivi/organizzativi nella ricerca del lavoro, competenze di base, trasversali e professionali possedute, ecc....), al fine di individuare le persone con una motivazione più alta al cambiamento, una maggiore disponibilità all'attivazione, competenze di base e trasversali adeguate e competenze professionali maggiormente spendibili sul mercato del lavoro. Sarà quindi la valutazione congiunta dell'Assistente Sociale e dell'operatore del Centro per l'Impiego a determinare una lista di candidati, con almeno 40 nominativi che saranno arruolati nel progetto e quindi indirizzati alla firma dell'FSE per proseguire con le attività previste dal progetto.

C.3 Scheda di attività non formativa

N° 2 DI 11

Titolo: informazione, Pubblicità manifestazione conclusiva

C.3.1 Obiettivi dell'attività e localizzazione

- Dare visibilità al progetto e alla rete di soggetti coinvolti (partner, sostenitori, aziende, associazionismo, terzo settore, istituzioni);
- Promuovere l'inclusione lavorativa sul territorio diffondendo un nuovo metodo di lavoro basato sull'integrazione delle competenze, sulla personalizzazione dei percorsi e sulla presa in carico globale;
- Promuovere tra le aziende del territorio l'opportunità che il progetto mette a disposizione incentivandole ad accogliere inserimenti al lavoro.
- Garantire la sostenibilità del progetto e la replicabilità delle sue azioni nella realtà Valdelsana.

C.3.2 Descrizione articolazione

Per dare visibilità al progetto e promuoverlo ci avverremo di alcune metodologie di comunicazione già utilizzate e consolidate nell'ambito dei progetti analoghi realizzati in passato .Verrà realizzato del materiale specifico sul progetto da diffondere attraverso il canali di comunicazione locali (comunicati stampa, social, siti internet, brochure) da utilizzare soprattutto per la promozione del progetto tra le realtà aziendali, istituzioni e Associazioni del terzo settore che potrebbero accogliere i destinatari del progetto. A fine progetto, i risultati raggiunti saranno condivisi con i beneficiari, le aziende e il terzo settore e la società civile tutta attraverso una manifestazione conclusiva.

La Cooperativa Sintesi 'Minerva si è candidati in fase progettuale di occuparsi tramite un collaboratore esterno della comunicazione e disseminazione. Le risorse previste sul budget progettuali saranno indicate:

in parte sulla voce: b.1.6 Altro personale della funzione preparazione diverso dai progettisti (lavoro da realizzate nelle fasi iniziali del progetto); in parte nella voce b.3.3 Manifestazioni conclusive. Tutti i soggetti firmatari del progetto si impegnano a promuoverlo e a diffonderne gli esiti senza che questa attività sia economicamente caricata sul budget del progetto.

C.3.3 Metodologie e strumenti

(Illustrare le metodologie d'intervento e specificare quantità, qualità e pertinenza degli strumenti e dei materiali di supporto)

- Pagina internet informativa del progetto sui siti dei partner
- Brochure dedicata da utilizzare per la promozione del progetto nelle aziende
- Pubblicazioni sui profili social
- Presentazione del progetto in abito di possibili incontri pubblici di pianificazione e programmazione zonale
- Evento finale di restituzione dei risultati ottenuti con la realizzazione del progetto

Titolo: Orientamento

C.3.1 Obiettivi dell'attività e localizzazione

Con le attività di orientamento ci si propone di realizzare per ciascun partecipante i seguenti obiettivi:

- analisi degli interessi e dei bisogni orientativi;
- bilancio delle risorse e delle competenze;
- definizione degli obiettivi lavorativi;
- sostegno alla motivazione, all'attivazione e alle capacità di autopromozione.

Localizzazione: le attività di orientamento saranno svolte presso la sede della FTSA a Poggibonsi, collocata in una zona di facile accesso. Resta aperta la possibilità di utilizzare altre sedi a disposizione dei partner o di ricercare ad hoc eventuali luoghi di realizzazione delle attività orientative.

C.3.2 Descrizione articolazione

Il progetto prevede un **pacchetto complessivo di 106 ore di attività di orientamento**, che saranno utilizzate per la realizzazione di percorsi di orientamento flessibili e calibrati sui bisogni di ciascun partecipante, con la possibilità di realizzare sia colloqui di orientamento specialistico, bilancio individuale di competenze, attività di counseling, sia azioni di orientamento di gruppo.

Il "*percorso di orientamento tipo*" del progetto prevede la seguente struttura, che rappresenta solo uno schema di massima, utile per la progettazione iniziale dei percorsi, ma che sarà poi ricalibrata durante la realizzazione del progetto sugli effettivi bisogni orientativi rilevati in ciascun partecipante:

- 1 ora di **colloquio di orientamento in ingresso**, da svolgersi con tutti i partecipanti presi in carico nel progetto, preliminarmente all'attività di *Valutazione multidimensionale*, con l'obiettivo di rilevare le aspettative, gli interessi lavorativi e gli obiettivi di inserimento e ad effettuare un primo bilancio delle risorse, delle competenze e dei vincoli rispetto all'inserimento lavorativo dei beneficiari (si ipotizza che dell'orientamento in ingresso beneficeranno circa 40 soggetti);
- 1 ora di **colloquio di orientamento in itinere**, da svolgersi durante i percorsi di Tirocinio per l'Inclusione sociale per monitorare con ciascun tirocinante l'andamento dell'inserimento in azienda e avviare il bilancio delle competenze in fase di acquisizione (si ipotizza che dell'orientamento in itinere beneficeranno circa 28 soggetti);
- 1 ora di **colloquio di orientamento in uscita**, da svolgersi con i beneficiari alla conclusione del loro percorso di Tirocinio, con la finalità di effettuare il bilancio delle competenze in uscita (si ipotizza che dell'orientamento in uscita beneficeranno circa 18 soggetti);
- un **ulteriore** pacchetto di 20 ore complessive di orientamento da destinare allo svolgimento di **attività di orientamento in uscita**, al fine di accompagnare i beneficiari, per cui si prospettano possibilità di prosecuzione dell'inserimento in azienda, alla finalizzazione di questa prospettiva, fornendo anche supporto al tirocinante e al case manager nella proposta alle aziende di bandi o altre fonti di incentivi per la trasformazione del Tirocinio per l'inclusione sociale in tirocinio non curriculare oppure in rapporto di lavoro.

Al di là di quanto previsto da questa "*struttura tipo*", il percorso di orientamento potrà prevedere anche la realizzazione in itinere e/o in uscita di **eventuali incontri/percorsi di orientamento di gruppo** da definire come durata, finalità e composizione durante l'attività di *Progettazione personalizzata* in equipe, tenendo conto dell'eterogeneità dei target di riferimento dei destinatari del progetto e della **necessità di comporre gruppi di partecipanti sufficientemente numerosi e il più omogenei possibile riguardo ai bisogni orientativi**. Visti i gruppi target descritti nell'Avviso si ipotizzano infatti bisogni orientativi diversi in considerazione di varie caratteristiche dei partecipanti (es: età, esperienza lavorativa, genere, nazionalità, ecc...) che portano a prospettare eventualmente la composizione di gruppi differenti e la realizzazione di attività di orientamento di gruppo con diverse finalità.

Durante ciascun percorso di orientamento si lavorerà con i beneficiari per far emergere le loro aspettative circa la partecipazione al progetto e i loro **interessi professionali**, cercando allo stesso tempo di riqualificare le loro capacità di prendere coscienza e dare senso alle esperienze di vita, ai fini di effettuare il **bilancio delle risorse e delle competenze personali e professionali in essere o da sviluppare per l'inserimento lavorativo, anche considerando i vincoli oggetti/soggettivi conseguenti alla condizione di svantaggio**. Inoltre, si fornirà supporto ai partecipanti riguardo all'**acquisizione di tecniche di ricerca attiva e di autopromozione nel mondo del lavoro** (curriculum vitae, lettera di candidatura, strategie di ricerca di lavoro, ecc....) e allo sviluppo di capacità di mantenimento del posto di lavoro, individuando le risorse personali e professionali da valorizzare per il progetto di inserimento.

C.3.3 Metodologie e strumenti

(Illustrare le metodologie d'intervento e specificare quantità, qualità e pertinenza degli strumenti e dei materiali di supporto)

Ciascun partecipante sarà seguito nel proprio percorso di orientamento da **un orientatore, con esperienza specifica nell'accompagnamento al lavoro per i diversi target** di beneficiari svantaggiati del progetto.

Le attività si svolgerà **prevalentemente attraverso colloqui di orientamento individuali**, ma nel percorso di orientamento **si potranno prevedere anche incontri di gruppo**, se durante la progettazione personalizzata emergerà la possibilità di comporre gruppi di partecipanti, sufficientemente numerosi e omogenei per bisogni orientativi.

I colloqui e gli eventuali incontri di gruppo saranno condotti con **modalità attive e partecipative, non valutative e non prescrittive**, ai fini di cercare di coinvolgere attivamente l'utente nel proprio percorso di accompagnamento al lavoro, motivandolo alle attività formative e lavorative da svolgere.

Nell'ambito dei colloqui/incontri di gruppo potranno essere utilizzati in maniera flessibile e personalizzata, in base ai bisogni orientativi rilevati caso per caso i seguenti strumenti:

- **schede e questionari di orientamento**, finalizzati all'analisi degli interessi, al bilancio delle competenze in essere/potenziali e dei vincoli soggettivi e oggettivi riguardo all'attività lavorativa, per la definizione degli obiettivi formativi e professionali di ciascun utente. Vista l'eterogeneità dei target di riferimento dell'avviso regionale, in fase progettuale si ipotizza l'utilizzo di strumenti destinati al bilancio delle competenze, in quanto particolarmente indicati dal punto di vista metodologico, per l'orientamento ai beneficiari più adulti. Obiettivo del bilancio di competenze con questi destinatari sarà far emergere e cercare di valorizzare le competenze maturate nelle precedenti esperienze professionali, anche eventualmente in esperienze lavorative non ufficiali (es.: lavoro domestico o situazioni di vero e proprio "lavoro sommerso") oppure per i migranti quelle maturate nei paesi di origine e per i detenuti/ex detenuti quelle acquisite con le attività lavorative svolte carcere;

- **piattaforma S.OR.PRENDO** (su licenza di CASCAID Ltd – UK, sviluppato in Italia da Centro Studi Pluriversum srl, Copyright 2020, vedi <https://www.sorprendo.it/>): software on line per l'orientamento professionale e l'esplorazione informativa dei profili professionali, che permette da una parte di approfondire la conoscenza delle professioni e del mondo del lavoro e dall'altra favorisce un processo di analisi delle proprie preferenze lavorative e delle abilità possedute, suggerendo in tempo reale una lista di professioni compatibili con gli interessi individuali e le capacità emerse. Data l'eterogeneità dei target di riferimento dell'avviso regionale, in fase progettuale si ipotizza l'utilizzo di questa piattaforma in particolare per l'orientamento ai target di beneficiari più giovani, alle prime esperienze lavorative (minori di età superiore ad anni 16, anche minori stranieri non accompagnati; neo-maggiorenni accolti negli "Appartamenti per l'autonomia per adolescenti e giovani"; giovani post diploma secondario superiore che abbiano avuto un percorso durante la carriera scolastica), in quanto **S.OR.PRENDO**, utilizzato con l'accompagnamento dell'orientatore, potrà permettere alle ragazze e ai ragazzi di esplorare i mestieri per conoscerli meglio e di incrociare i propri interessi e le proprie attitudini con le caratteristiche peculiari dei diversi profili professionali, fornendo loro un supporto nella individuazione dei propri obiettivi professionali.

Gli esiti delle attività di orientamento saranno documentati in una specifica **Scheda orientamento**, già utilizzata nella precedente edizione del progetto e che verrà aggiornata ad hoc per questa nuova edizione progettuale.

C.3 Scheda di attività non formativa

N° 4 DI 11

Titolo: Valutazione Multidimensionale

C.3.1 Obiettivi dell'attività e localizzazione

I 40 soggetti presi in carico e che hanno accettato di aderire al progetto firmando la domanda FSE, saranno soggetti ad una valutazione multidimensionale da parte di un Gruppo di lavoro creato ad hoc composto dal case manager, l'orientatore e i referenti del Centro per l'Impiego. Questa valutazione che terrà conto di tutti gli elementi già a conoscenza dei Servizi Sociali rappresentati in questo contesto dal Case manager, delle informazioni dei Centri per l'impiego e dagli essenziali elementi conoscitivi emersi dai colloqui di orientamento è finalizzata ad avere un quadro il più dettagliato possibile dei beneficiari che possa fungere da elemento di partenza per la redazione del PAP (percorso assistenziale personalizzato) che verrà definito nella progettazione personalizzata. Le informazioni emerse in questa azione saranno condivise con il gruppo di lavoro che si occuperà dello scouting che potrà partecipare agli incontri come uditor per raccogliere sommariamente il profilo delle aziende che potrebbero essere più vicine ai possibili beneficiari individuati.

Localizzazione: l'attività potranno essere svolte di persona o on line presso il Distretto Sanitario di Poggibonsi, la sede della FTSA a Poggibonsi, oppure presso gli uffici del C. I della Valdelsa.

C.3.2 Descrizione articolazione

Il gruppo di lavoro che si occuperà della valutazione multidimensionale prenderà in esame indicativamente 40 beneficiari con la finalità di avere tutti gli elementi per la progettazione personalizzata.

La *Valutazione socio-professionale* per ciascun utente terrà conto degli elementi emersi durante la precedente *fase di Accesso e presa in carico*, svolta dai Servizi Sociali e dall'Operatore del Centro l'Impiego. Terrà inoltre conto degli esiti delle attività di orientamento in ingresso svolte nel progetto. Il patrimonio conoscitivo emerso andrà a confluire in uno specifico database della profilazione dei possibili beneficiari il cui accesso, limitato alle parti di interesse, sarà fornito agli operatori dello scouting per intercettare le aziende.

Questa attività verrà rendicontata come indicato nell'avviso sotto la voce: B.2.1.1 o B.2.1.2 Docenti interni o esterni. Da un punto di vista temporale questa attività si svolgerà a seguito dell'orientamento iniziale e prima della stesura del progetto personalizzato, indicativamente quindi nel corso del primo anno. Non si esclude che, se si fanno accedere al progetto nuovi candidati nel corso della seconda annualità, si possa replicare questa attività nei tempi e con le modalità sopra descritti.

C.3.3 Metodologie e strumenti

(Illustrare le metodologie d'intervento e specificare quantità, qualità e pertinenza degli strumenti e dei materiali di supporto)

Nella Valutazione Multidimensionale, che potremo chiamare di secondo livello rispetto a quella di primo livello effettuata nella fase di Accesso e Presa in carico si prenderanno in considerazione oltre le propensioni, capacità e ambizioni lavorative emersi sia dalle informazioni fornite dal Centro per l'Impiego che dall'orientatore, ulteriori elementi che emergono dalle cartelle sociali e dalle informazioni che i soggetti segnalatori possono aver fornito in fase di candidatura quali:

- Capacità di rispettare le regole del progetto, partecipazione attiva e accoglienza delle indicazioni e delle prescrizioni fornite dagli operatori;
- Capacità di aderire alla realtà, di controllare gli impulsi, di tollerare le frustrazioni, di modulare le relazioni affettive;
- Risorse personali familiari della rete, attitudini, capacità, interessi personali, competenze (titolo di studio, esperienze lavorative e di formazione);

- Capacità di condividere un progetto di intervento di autonomia, di assumersi le proprie responsabilità e attivare comportamenti in funzione del cambiamento e dell'autonomia.
- La fragilità economica del momento

Verrà predisposta una scheda specifica di raccolta di tutti gli elementi sopra menzionati, gli incontri del gruppo di lavoro saranno verbalizzati e le schede verranno ad essi allegate.

Tutti i soggetti valutati potrebbero essere indirizzati alla progettazione personalizzata e procedere quindi con le attività propedeutiche all'inserimento in azienda ma dovendo procedere dandoci delle priorità determinate sia dai tempi che dalle risorse economiche a disposizione, si indicheranno al termine della valutazione 28 tra i 40 beneficiari sui quali avviare la progettazione personalizzata.

L'esperienza ormai fatta su altri progetti simili ci ha dimostrato che sono gli stessi beneficiari a dettare i tempi e facilitarci l'arruolamento dei primi da avviare alle fasi successive del progetto. In ragione di ciò preferiamo profilare un numero più alto in fase di valutazione multidimensionale rispetto a quelli a cui verrà proposto un progetto personalizzato, l'elenco dei 40 resterà attivo e valido fino al termine del progetto per potervi attingere al venir meno di alcuni candidati che trovano un'occupazione o che si ritirano dal progetto nel corso dei mesi dello stesso.

La scelta dei 28 sui 40 valutati sarà fatta sulla base delle informazioni emerse dalle schede conoscitive mantenendo comunque le seguenti priorità:

- Pari opportunità;
- giovanissimi in uscita da percorsi scolastici terminati con BES o non portati a termine
- soggetti in emergenza abitativa
- persone sole con figli
- soggetti con una fragilità socio-economica maggiore rispetto agli altri

Poste queste premesse a parità di condizione si terrà conto delle seguenti variabili:

- *Competenze:* competenze di base, trasversali e tecnico-professionali possedute;
- *Caratteristiche personali:*
 - capacità organizzative (es.: residenza, trasporti, carichi di cura familiari, ecc...);
 - disponibilità adattabilità e flessibilità (es.: rispetto agli orari e al calendario lavorativo, alla mobilità, alle mansioni, ecc...);
 - presenza di vincoli soggettivi all'attivazione (es: lavoro irregolare, scarsa capacità di attivazione personale, ecc.....)
 - Disponibilità alla formazione e all'aggiornamento;
- *Competenze orientative:*
 - Tenuta degli impegni lavorativi;
 - Conoscenze sul mercato del lavoro e sulle tecniche di ricerca del lavoro;
 - Definizione chiara e realistica degli obiettivi professionali;
 - Coerenza degli obiettivi professionali con il mercato del lavoro locale.

C.3 Scheda di attività non formativa

N° 5 DI 11

Titolo: Scouting e matching

C.3.1 Obiettivi dell'attività e localizzazione

L'attività di Scouting e di matching si pone i seguenti obiettivi:

- identificazione delle aziende/enti disponibili all'inserimento di lavoratori svantaggiati e conseguente aggiornamento dei data base esistenti redatti in occasione di progettazioni precedenti;
- analisi dell'organizzazione aziendale e del fabbisogno aziendale al fine di definire le posizioni lavorative disponibili e individuare il profilo professionale più idoneo all'inserimento;
- Condivisione delle informazioni emerse dalla Valutazione multidimensionale che possano essere utili al fine di definire al meglio le caratteristiche e le necessità dei vari beneficiari in funzione del Matching;
- Individuazione dell'ambito occupazionale e incrocio con l'offerta scaturita dallo scouting (Matching);
- preparazione del contesto lavorativo all'accoglienza della persona svantaggiata;
- porre le basi per l'affermazione di una nuova cultura dell'accoglienza nei confronti dei soggetti svantaggiati.
- Collaborazione e supporto al case manager pianificando con lo stesso possibili attività di supporto che potrebbero agevolare il matching domanda – offerta;

C.3.2 Descrizione articolazione/contenuti

L'attività di Scouting si concentrerà in primo luogo sull'implementazione della mappatura delle possibili opportunità di inserimento lavorativo nel territorio della Valdelsa. Tale analisi, che verrà avviata fin dalla fase iniziale del progetto, si baserà inizialmente sui dati già in possesso dei soggetti partner che realizzeranno tale azione in considerazione della loro esperienza pregressa e della loro forte rete di relazioni già attiva sul territorio. L'attività proseguirà almeno per l'intero primo anno del progetto, ampliando il bacino di aziende contattate che saranno messe a conoscenza del progetto e che si renderanno disponibili per l'accoglienza dei tirocini. Questo strumento sarà fondamentale per poter realizzare l'incontro domanda-offerta (matching) nell'ambito di questo specifico progetto ma permetterà di dare sostenibilità anche ad iniziative future analoghe a questa.

La fase preliminare della mappatura sarà seguita da una fase più operativa in cui gli operatori dello scouting si confronteranno direttamente con le aziende interessate all'accoglienza allo scopo di illustrare le finalità del progetto, le opportunità offerte, le risorse sia economiche che personali messe in campo in caso di attivazione di un tirocino, sensibilizzare rispetto al tema dell'accoglienza di soggetti fragili. Utili in questa fase saranno i materiali predisposti dall'incaricato della Comunicazione (brochure, comunicati, lettere di presentazione del progetto).

In considerazione della finalità ultima dell'inserimento lavorativo, i soggetti che svolgono l'attività di scouting hanno un ruolo anche alla fine del percorso di inserimento lavorativo. Riteniamo infatti che il rapporto di conoscenza e la relazione di fiducia instaurato con l'azienda nella fase di scouting e nella presentazione del beneficiario, costituisce un valore da spendere anche nella fase conclusiva del percorso in cui è necessario capire le reali opportunità di inserimento lavorativo a seguito del tirocinio.

Trasversalmente a queste attività l'obiettivo dello Scouting è anche quello di contribuire a promuovere nella zona della Valdelsa una nuova cultura dell'accoglienza che veda nell'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati un valore e che veda l'azienda una realtà inserita in un contesto territoriale che non è solo economico ma anche sociale, relazionale e inclusivo. In tal modo l'azione si rivela particolarmente strategica se considerata nel quadro generali degli obiettivi progettuali come azione volta a garantire la sostenibilità del progetto.

L'attività di Matching, risultato di un percorso di mediazione tra gli interessi dell'azienda da un lato e

i bisogni/le competenze dei beneficiari dall'altro; sarà possibile avendo da una parte ben chiaro i vari contesti aziendali che hanno dato disponibilità all'accoglienza e dall'altro le informazioni sui beneficiari in carico. Queste informazioni, derivanti dalla valutazione multidimensionale saranno condivise dal gruppo di lavoro che ha svolto tale attività con il gruppo di lavoro dello scouting/matching che potrà partecipare anche come auditore alla valutazione stessa.

In questa fase verrà fatta una particolare attenzione anche le possibili azioni di supporto attivabili per favorire il buon andamento del progetto (coperture dei costi per la conciliazione lavoro – famiglia; costi per il trasposto ecc..) alcuni coperte con le risorse del progetto, altre con risorse proprie dei Servizi Sociali.

Per ogni beneficiario verrà organizzato un incontro di Matching in cui verrà proposto un possibile abbinamento con un'azienda che si è dichiarata disponibile, in questo contesto verranno presentati i compiti da svolgere, gli orari di tirocinio, la durata e il compenso oltre alle figure di riferimento (tutor di progetto e tutor aziendale). A questo incontro parteciperanno oltre al Case Manager e a chi del gruppo di lavoro che si è occupato dello scouting, ha avuto contatti con quella specifica azienda, anche i tutor di progetto che seguiranno i beneficiari all'interno del contesto aziendale. In alcuni casi il soggetto che si è occupato dello scouting si occuperà anche del tutoraggio il che renderà più agevole l'inserimento in azienda, nel caso fossero invece soggetti diversi è prevista una presentazione presso l'azienda del beneficiario e del tutor da parte del soggetto che si è occupato dello scouting.

C.3.3 Metodologie e strumenti

(Illustrare le metodologie d'intervento e specificare quantità, qualità e pertinenza degli strumenti e dei materiali di supporto)

L'attività di scouting sarà realizzata attraverso:

- la mappatura del tessuto socio economico locale, profit e no profit. A questo proposito si sottolinea il diverso know how portato dai soggetti del partenariato che svolgeranno tale attività che permetteranno di individuare possibili candidati all'inserimento in diversi ambiti lavorativi: il rapporto consolidato del capofila Fondazione Territori Sociali Altavaldelsa e del partner Metrica con imprese e istituzioni del territorio, l'esperienza delle cooperative sociali (Servizi al territorio, Consorzio Mestieri, Consorzio Coob) sia in riferimento alle opportunità di inserimento al loro interno sia in considerazione delle loro relazioni con il mondo profit.
- contatti telefonici, via email, ecc... con le aziende;
- incontri con i referenti aziendali;
- la creazione di una scheda ad hoc (scheda scouting) in cui saranno registrati i dati raccolti in riferimento ad ogni soggetto contattato in fase di scouting;
- la creazione di un database che riepiloghi le informazioni raccolte in riferimento alla mappatura e riportate nelle schede, il quale rimarrà patrimonio del territorio per le iniziative successive in tema di inserimento lavorativo.

In considerazione dell'esperienza maturata nelle precedenti progettualità finanziate nell'ambito POR FSE Inclusione sociale della Regione Toscana (la quale ha messo in evidenza diverse criticità relative all'attività di scouting) e della convinzione che lo scouting sia al centro dell'intera progettualità in quanto attività dalla quale deriveranno i successivi inserimenti lavorativi, il partenariato ha ritenuto necessario verbalizzare già in fase di co-progettazione di prevedere delle verifiche puntuali sul lavoro svolto nel rispetto dei tempi e delle risorse assegnate, con la possibilità di rivedere anche le ripartizioni delle risorse economiche previste nel progetto.

Dell'attività di scouting e matching sono incaricati la cooperativa Metrica agenzia formativa che, visti i suoi contatti con il mondo produttivo e profit del territorio, fornirà principalmente i contatti agli operatori delle cooperative sociali che invece saranno più operativi sul campo, la cooperativa Coob e la cooperativa Servizi al Territorio (consorzata di Mestieri Toscana). Entrambe hanno maturato esperienza nei progetti precedenti e conoscono il territorio, abbiamo quindi ritenuto opportuno assegnare a questi due soggetti le medesime risorse economiche per svolgere questa attività. Un ruolo fondamentale sulla possibilità di reperire disponibilità di inserimento dal terzo settore o dalle

istituzioni del territorio lo avrà il capofila Fondazione Territori Sociali Altavaldelsa visto il ruolo che da oltre 10 anni ricopre sul territorio con la gestione dei servizi sociali. L'attività di scouting del capofila sarà a cofinanziamento e avrà quindi ricadute sul budget del progetto.

L'attività di scouting e il conseguente matching partirà fin dai primi mesi del progetto e si concluderà solo alla fine dello stesso con lo scouting in uscita al servizio delle aziende ospitanti interessate ad una possibile assunzione.

Ovviamente l'impegno temporale del primo periodo sarà più consistente ma si ritiene comunque opportuno mantenere attiva questa attività anche nei mesi successivi perché l'esperienza passata ci ha insegnato che si può verificare la necessità per un beneficiario di cambiare azienda di inserimento o per l'emergere di qualche criticità o perché si riscontrano maggiori possibilità di inserimento occupazionale in altre realtà aziendali la cui disponibilità all'accoglienza si è manifestata solo in un secondo momento.

C.3.4 Imprese che si sono dichiarate disponibili ad accogliere gli allievi in stage

(allegare EVENTUALI lettere di disponibilità)

Nome Impresa	Indirizzo	Settore di attività	N° dipendenti	N° stagisti
			Tot.	Tot.

C.3 Scheda di attività non formativa

N° 6 DI 11

Titolo: Progettazione Personalizzata

C.3.1 Obiettivi dell'attività e localizzazione

- Predisposizione dei percorsi di assistenza personalizzati (PAP)
- Pianificazione delle attività specifiche;

Localizzazione: gli incontri del team di lavoro propedeutici alla stesura del PAP coinvolgeranno il case manager e l'orientatore e potranno essere svolte di persona o on line presso a sede della FTSA a Poggibonsi. Sarà compito del Case manager condividere con i beneficiari quanto previsto nel Pap che verrà firmato per accettazione dagli stessi. Questa attività potrà svolgersi oltre che presso la sede della FTSA presso i distretti sanitari della zona.

C.3.2 Descrizione articolazione

Il team di lavoro per la progettazione personalizzata sarà composto dall'Assistente Sociale referente per il progetto (case manager) e l'orientatore e per particolari situazioni anche dall'assistente sociale territoriale che ha in carico la cartella. L'Ufficio per l'Impiego della zona verrà invitato a partecipare a questi incontri (anche on line), se impossibilitato sarà comunque informato di quanto emerso attraverso i verbali redatti. Nel corso del progetto, il PAP verrà aggiornato e, nella fase finale, chiuso. In questi contesti, in itinere e finali, al gruppo di lavoro suddetto potranno unirsi per dare il loro contributo tutor che hanno seguito il tirocinio all'interno dell'azienda.

Nella predisposizione del PAP verrà adottato un approccio personalizzato che terrà conto delle peculiarità dei singoli soggetti e potranno essere adottati percorsi integrati per fronteggiare le situazioni complesse che ne definiscono la fragilità. Il PAP conterrà le attività specifiche: formative e occupazionali ma anche eventuali interventi personalizzati di orientamento, monitoraggio e l'attivazione di possibili prestazioni sociali atte a sostenere la partecipazione al progetto. Per avere una visione la più dettagliata possibile dello stato di bisogno, in questa fase, sarà possibile coinvolgere anche le realtà del terzo settore che operano sul territorio e che già conoscono il beneficiario o potrebbero supportarlo nella fasi successive del progetto.

Materialmente la stesura e l'aggiornamento del PAP sarà compito dell'assistente sociale del progetto che sintetizzerà nel documento quanto emerso dagli incontri del team di lavoro sopra menzionato. L'Assistente Sociale contatterà i beneficiari e fisserà con loro un incontro per condividere quanto previsto nel Piano.

Il team di lavoro per la progettazione personalizzata si riunirà indicativamente in tre momenti per ciascun utente:

- I. fase della Progettazione personalizzata, svolta dopo l'attività di *Valutazione socio-professionale*: sarà definita una prima ipotesi di percorso personalizzato e saranno pianificate caso per caso le attività formative e/o occupazionali più idonee e gli eventuali interventi di supporto, progettuali e/o extra-progettuali da attivare per favorire la partecipazione alle attività, nonché i tempi e i modi di realizzazione dei percorsi ipotizzati.

- II fase della Progettazione personalizzata, si tratta di un monitoraggio in itinere che si realizza dopo qualche mese dall'inizio del tirocinio e con la finalità di aggiornare il Pap evidenziando eventuali criticità e quindi cambiamenti rispetto a quanto stabilito in un primo momento o, nel caso di riscontri positivi dell'andamento del tirocinio, confermando quanto inizialmente previsto. A questo incontro ci si avvarrà delle info fornite anche dai tutor che potranno partecipare o inviare report o relazioni.

-III fase della progettazione personalizzata prevista alla fine del progetto per condividere con il beneficiario l'esito del percorso e pianificare le azioni future. Anche in questa III fase possono essere coinvolti i tutor di progetto in azienda e sarà di nuovo protagonista anche il Centro per l'Impiego che potrà aggiornare le informazioni in suo possesso sui beneficiari e contribuire a indirizzarli verso nuove prospettive lavorative qualora quelle presso l'azienda ospitante non si concretizzassero.

C.3.3 Metodologie e strumenti

(Illustrare le metodologie d'intervento e specificare quantità, qualità e pertinenza degli strumenti e dei materiali di supporto)

Questa attività si realizzerà attraverso gli incontri dell'équipe multidisciplinare del progetto; verrà coordinata dall'Assistente Sociale che avrà anche il ruolo di case manager per tutti i progetti personalizzati. Sarà compito del case manager redigere a seguito degli incontri del team, un PAP (Percorso Assistenziale Personalizzato) che verrà "restituito" al beneficiario, per presentare i tempi e le condizioni delle specifiche attività proposte.

La Progettazione Personalizzata verrà fatta ai 28 beneficiari che nella valutazione sono emersi come prioritari.

Questa attività verrà rendicontata come previsto da avviso con la voce di spesa: B.1.2.2 o B.1.2.3 Progettista interno o esterno. Sarà realizzata a seguito della Valutazione Multidimensionale e prima dell'avvio del tirocinio. Indicativamente l'attività partirà non prima del 4 mese dall'inizio e avrà la durata fino alla fine del progetto prevedendo la restituzione dei PAP alla fine dei tirocini.

C.3 Scheda di attività non formativa

N° 7 DI 11

Titolo: Attivazione dei percorsi occupazionali con erogazione dell'indennità

C.3.1 Obiettivi dell'attività e localizzazione

Accompagnare persone in carico ai Servizi Sociali ad uscire da una condizione di fragilità sociale ed economica attraverso percorsi personalizzati in grado di fornire risposte differenziate in funzione delle caratteristiche e dei bisogni dei singoli destinatari. L'inserimento lavorativo in contesti aziendali sarà finalizzato sia a fornire al beneficiario l'occasione di acquisire nuove competenze ed esperienze professionali spendibili nel medesimo contesto o in ambiti analoghi sia a fortificare la propria autostima e consapevolezza delle aspirazioni e capacità personali.

I destinatari beneficeranno di un percorso mirato ed individualizzato di orientamento e valutazione delle competenze finalizzato alla stipula di un accordo pattizio con i servizi sociali e il CPI. Da questo processo di valutazione e dal lavoro contestuale del gruppo dello scouting scaturirà il matching domanda /offerta di lavoro. Si cercherà per quanto possibile di inserire i beneficiari in contesti a loro idonei secondo le esperienze maturate, le competenze, le aspirazioni.

Localizzazione: attività amministrative presso la sede della FTSA a Poggibonsi. Verifica dei registri presso le aziende ospitanti.

C.3.2 Descrizione articolazione/contenuti

Nell'ambito del progetto l'attivazione di tirocini rappresenta l'attività cardine, tutte le altre sono propedeutiche o comunque finalizzate alla realizzazione di questa. Da avviso si stabilisce che lo strumento utilizzato nel progetto sarà il Tirocinio di Inclusione Sociale così come previsto da delibera di giunta regionale n. 620 del 18 maggio 2020 e come tali si prevede l'erogazione di indennità di partecipazione quale sostegno all'inclusione attiva dei destinatari. L'indennità è connessa alla partecipazione alle eventuali attività formative e ai tirocini in azienda. Essa viene calcolata sulla base delle ore realmente effettuate dimostrabili attraverso i registri delle presenze e ammonta a 4.00 €/hs fino ad un importo massimo mensile di 500,00 €.

Tale indennità di partecipazione è commisurata ai redditi da lavoro e non è cumulabile con altri trattamenti sostitutivi della retribuzione. Di questo verrà informato il beneficiario in fase di Progettazione Personalizzata.

Non avendo indicazioni della durata minima e dal numero minimo di tirocini da attivare, abbiamo fatto un'ipotesi sulla base dell'esperienza passata di progetti analoghi e sulle risorse economiche che abbiamo deciso di stanziare per questa voce: 77.200,00 € (superiore al 40% del totale delle risorse di progetto come previsto da avviso).

Avendo l'intero progetto una durata di 24 mesi di cui i primi 3-6 mesi indicativamente riservati ad attività propedeutiche all'attivazione dei tirocini, abbiamo ipotizzato che, in tutto l'arco del progetto, si attiveranno indicativamente 18 tirocini. Ogni tirocinio sarà attivato per un numero di ore settimanali diversificato a seconda delle esigenze aziendali e delle possibilità del lavoratore fragile, ma non potendo superare il tetto massimo di 500,00 € sicuramente non saranno previsti tirocini per un numero superiore alle 30 ore settimanali. Vista inoltre la categoria e lo scopo del progetto si ipotizza di non avere condizioni di fragilità tali da attivare tirocini per meno di 20 ore settimanali. Sulla base di queste premesse indichiamo un valore medio di ore settimanali per ogni tirocinio di 25 ore.

Viste il differente target di riferimento si prospettano tirocini che possono essere più o meno lunghi; indicativamente dai 6 mesi ai 15 mesi.

Nel corso dell'intera durata del progetto potrà essere prevista, qualora se ne ravveda la necessità dettata da esigenze del destinatario o dell'azienda, l'interruzione di un inserimento e l'attivazione di un altro in un'altra realtà aziendale. Anche in tal caso al destinatario verranno corrisposte le indennità per le ore effettivamente lavorate sulla base delle convenzioni stipulate. Il passaggio da una

convenzione all'altra potrà anche non essere continuativo.

C.3.3 Metodologie e strumenti

(Illustrare le metodologie d'intervento e specificare quantità, qualità e pertinenza degli strumenti e dei materiali di supporto)

Ciascun progetto di inserimento avrà alla base una convenzione predisposta dal soggetto capofila e firmata sulla base delle disposizioni della normativa di riferimento: delibera di giunta regionale n. 620 del 18 maggio 2020 e Decreto Dirigenziale n. 17624 del 23/10/2020 che approva schemi di convenzione, di progetto personalizzato e di attestato dei risultati raggiunti. Sulla base di queste disposizioni la convenzione deve essere firmata dal soggetto capofila, l'azienda ospitante e il servizio che ha in carico i beneficiari qualora non coincidesse con il capofila. Nel caso specifico la Fondazione Territori Sociali Altavaldelsa, capofila del progetto e rappresentante per lo stesso del Servizio Sociali professionale integrato, firmerà le convenzioni come ente proponente insieme all'azienda ospitante. La convenzione potrà essere fatta anche per un numero di tirocini superiore ad uno mentre il progetto di tirocinio sarà stilato per ogni singolo tirocinante e conterrà:

il monte ore settimanale previsto, le mansioni da svolgere, la sede dove verranno svolte, i diritti e gli obblighi, il nominativo del tutor di progetto e del tutor aziendale.

Le indennità verranno erogate previa dimostrazione della partecipazione alle varie attività retribuibili (formazione e inserimento aziendale) ricavabili dai registri delle presenze.

E obbligo del capofila la copertura dei costi dell'assicurazione di danni verso terzi tramite un'assicurazione privata e la copertura INAIL anche se la comunicazione di inizio tirocinio (UNILAV) dovrà essere fatta dall'azienda ospitante.

Gli strumenti utilizzati per questa specifica attività saranno i registri di formazione e di stage previsti da avviso e opportunamente vidimati dall'ente finanziatore; dei report riepilogativi delle ore di presenza di ciascun partecipante da utilizzare sia in fase di rendicontazione sia per comunicare le ore fatte all'ufficio del personale del capofila che si occuperà di redigere le buste paga. La FTSA, capofila del progetto metterà a disposizione il proprio ufficio amministrativo per la redazione delle convenzioni e la predisposizione mensile delle buste paga (a budget sul progetto) e l'ufficio legale e giuridico per una supervisione e per l'attivazione dell'assicurazione (non a budget del progetto ma a cofinanziamento).

C.3 Scheda di attività non formativa

N° 8 DI 11

Titolo: Azioni di supporto a sostegno dei percorsi di inserimento in azienda

C.3.1 Obiettivi dell'attività e localizzazione

Rafforzare e supportare la motivazione dei beneficiari alla partecipazione al progetto. Coordinare gli interventi che concorrono alla positiva partecipazione degli interessati ai percorsi di inserimento in azienda superando eventuali problematiche che potrebbero compromettere gli esiti degli stessi.

Localizzazione: la sede della FTSA a Poggibonsi

C.3.2 Descrizione articolazione

C'è il timore che le fragilità dei beneficiari possano rappresentare elemento di incostanza alla partecipazione al progetto o un rischio di "boicottaggio" dello stesso. Per questo è indispensabile attuare da subito una presa in carico specifica e accompagnare con "cura" ciascun percorso individuale in tutte le sue fasi. Fondamentale risulta in tal senso il ruolo del Assistente Sociale (Case Manager) che attraverso una supervisione costante potrà intercettare subito eventuali criticità e interfacciandosi con i Servizi Sociali Territoriali che hanno candidato la persona, potrà concorrere nella definizione di interventi, anche economici, mirati a supportare il beneficiari e contribuire al buon esito dell'inserimento. Fondamentali in questo frangente sono anche le reti esistenti tra il soggetto capofila e i soggetti del Terzo Settore del territorio che potrebbero diventare validi alleati.

Le azioni di supporto, previste in fase di stesura del progetto, sono legate alla necessità di erogare "servizi accessori" ai beneficiari per conciliare i tempi famiglia/lavoro per sostenere economicamente le spese di trasporto. Non si escludono però altri tipi di interventi per i quali potrebbero concorrere alla copertura dei costi previsti sul budget di progetto, le risorse a disposizione del Capofila che in tal caso sarebbero a co-finanziamento.

C.3.3 Metodologie e strumenti

(Illustrare le metodologie d'intervento e specificare quantità, qualità e pertinenza degli strumenti e dei materiali di supporto)

Il Pap sarà lo strumento in cui verranno inserite le eventuali attività di supporto all'inserimento lavorativo attivate. Ogni spesa sostenuta sarà tracciata in maniera tale che possa essere rendicontabile sul progetto secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge.

C.3 Scheda di attività non formativa

N° 9 DI 11

Titolo: TUTORING

C.3.1 Obiettivi dell'attività e localizzazione

L'attività di tutoraggio riguarda sia il **Case Manager** ossia l'assistente sociale di riferimento che seguirà per l'intera durata del progetto i soggetti presi in carico, che i **Tutor di progetto** che accompagneranno i beneficiari nel tirocinio in azienda ed ha lo scopo di supportare i beneficiari affinché il buon esito del percorso consenta loro di ampliare le possibilità di essere inseriti nel mondo del lavoro superando almeno in parte, le fragilità iniziali.

Il Case Manager sarà impegnato nelle seguenti attività:

- Recepire le candidature di possibili beneficiari da parte dei servizi sociali del territori in collaborazione con il Centro per l'impiego
- Verificare i requisiti di accesso e definire la lista degli idonei ad aderire al progetto
- Proposta di adesione al progetto con firma della domanda di accesso FSE prevista da avviso
- Lavoro di equipe con l'orientatore e il centro per l'impiego per la valutazione multidimensionale degli idonei e l'individuazione degli idonei su cui procedere con la progettazione personalizzata (PAP)
- collaborare con i soggetti impegnati nello scouting per intercettare l'azienda migliore da proporre in fase di matching
- presentazione dell'azienda e del tutor aziendale
- verifica in itinere e finale del PAP
- operatore di riferimento per i servizi sociali del territorio invianti e per gli operatori del partenariato coinvolti;
- interfaccia dei beneficiari e delle loro famiglie a garanzia di una costante attenzione sulla conduzione del progetto personalizzato nei diversi ambiti
- rafforzare e supportare la motivazione dei beneficiari alla partecipazione al progetto
- proposta e attivazione di azioni di facilitazione a supporto dei beneficiari

Tutor di progetto aziendale svolgerà le seguenti attività:

- Partecipare all'incontro di Matching con l'azienda
- sostenere la persona svantaggiata nel percorso di inserimento in azienda;
- favorire la socializzazione in azienda, finalizzata a favorire l'acquisizione di maggiore autostima e maggiore consapevolezza di sé e delle proprie capacità da parte dei lavoratori svantaggiati;
- supportare i tutor delle aziende nell'affiancamento al lavoratore inserito in tirocinio;
- instaurare una relazione con il beneficiario e il tutor aziendale volta a focalizzare le potenzialità e le competenze tecnico professionali dei soggetti inseriti nell'ottica dell'obiettivo finale del collocamento della persona svantaggiata nel contesto lavorativo;
- collaborare attivamente con il Case Manager del progetto
- Partecipare all'aggiornamento del PAP nella progettazione personalizzata sia in itinere che alla fine del progetto;
- contribuire ad individuare eventuali azioni correttive o attività di supporto per agevolare il buon andamento del progetto.

Localizzazione: Sede della Ftsa per incontri e monitoraggi e presso le sedi delle aziende ospitanti.

C.3.2 Descrizione articolazione

Il Case Manager, dipendente del soggetto capofila, sarà operativo già dalla fase della Selezione e Presa in Carico. Sarà colui che in equipe con l'orientatore e il Centro per l'Impiego, si occuperà della Valutazione Multidimensionale e sempre in equipe della Progettazione Personalizzata. In

questo contesto verrà redatto il PAP (programma assistenziale personalizzato) che il Case Manager presenterà ai beneficiari nella fase pre-inserimento in azienda. Nelle fasi successive il Case Manager di occuperà del monitoraggio e aggiornamento del progetto personalizzato fino alla restituzione dello stesso al beneficiario in fase finale. Tutti i soggetti, una volta firmata la domanda FSE, saranno presi in carico, per tutte le azioni previste dal progetto, dal Case Manager. Resterà però continuo e costante il contatto di quest'ultimo con gli assistenti sociali del territorio che hanno candidato i beneficiari.

Il case manager svolgerà un accompagnamento costante e attento per tutta la durata del progetto e su tutti i beneficiari. In ragione di ciò il progetto coprirà circa 940 ore che saranno rendicontate:

-una parte nella voce **Docente junior interno B.2.1.1** in relazione alla VALUTAZIONE MULTIDIMENSIONALE

-una parte nella voce **Progettazione interna B.1.2.2** in relazione alla redazione del PROGETTAZIONE PERSONALIZZATA e alla verifica in itinere e finale della stessa

-la parte più consistente nella voce **Tutor interno B.2.2.1** per l'intero percorso di "cura" e supervisione e gli incontri in equipe non rendicontate con le voci precedenti.

Il tutoraggio in azienda avrà una durata media di circa 5 ore a partecipante al mese e sarà strutturato sulla base del seguente schema, pur prevedendo la possibilità di organizzare l'effettivo percorso in modo flessibile e calibrato per ciascun partecipante per meglio rispondere agli specifici bisogni individuali rilevati:

-forte presenza iniziale per agevolare la fase di inserimento in azienda per ciascun utente;

-per i successivi mesi: 2 ore al mese di affiancamento in azienda per ciascun utente, più 1 ora di colloquio individuale ogni mese.

Lo specifico percorso di accompagnamento e tutoraggio in azienda di ciascun utente sarà programmato dal tutor dell'inserimento in coordinamento con e in ausilio al tutor aziendale. Chiaramente la modalità di svolgimento del tutoring può essere variabile in considerazione delle specifiche esigenze dei beneficiari per cui sarà possibile dedicare maggiore attenzione all'inserimento lavorativo delle persone più fragili riducendo l'impegno per quelle che presentano situazioni più semplici.

I soggetti incaricati di tutoraggio in azienda sono le tre cooperative partner del progetto, le risorse economiche sono state suddivise in parti uguali e indicativamente ad ogni soggetto spetterà la supervisione di 6 tirocinanti per la durata dell'inserimento in azienda. A queste ore si somma un pacchetto di ore che saranno utilizzate dal tutor per attività non necessariamente svolte in ambito aziendale. In questo pacchetto di ore ci sono le ore per la prima presentazione del soggetto all'azienda, le ore per il monitoraggio dell'andamento per progetto personalizzato da svolgere in equipe con il tutor e l'orientatore. In sintesi le ore previste per il tutoraggio saranno complessivamente 1062 di cui la parte più consistente rendicontata sulla voce **Tutor interno B.2.2.1 e/o Tutor esterno B.2.2.2** e una parte residua sulla **Progettazione interna B.1.2.2 o/e Progettazione esterna B.1.2.3 per la parte di lavoro in equipe in cui si partecipa alla supervisione del PAP.**

C.3.3 Metodologie e strumenti

(Illustrare le metodologie d'intervento e specificare quantità, qualità e pertinenza degli strumenti e dei materiali di supporto)

Il progetto prevede una forte azione di accompagnamento basata sull'affiancamento del Case Manager fin dalla presa in carico, dei tutor dell'inserimento (tutor delle cooperative sociali del partenariato) e dei tutor aziendali interni all'azienda ospitante. Tramite queste azioni di accompagnamento sarà possibile programmare e attuare gli eventuali interventi correttivi, che potrebbero emergere come necessari nel corso della realizzazione di ciascun percorso di accompagnamento al lavoro. In particolare il Case Manager instaurerà un rapporto di fiducia con i beneficiari fin dalle prime azioni e li seguirà fino alla fine del percorso coinvolgendo là dove

necessario gli assistenti sociali del territorio che hanno in carico la cartella e, nel caso, il terzo settore che conosce o potrebbe supportare il beneficiario nella buona riuscita del progetto.

I tutor delle cooperative e quelli aziendali invece faciliteranno il processo di mediazione, per avvicinare le parti, azienda e lavoratore inserito, nella condivisione degli obiettivi produttivi e organizzativi, tenendo conto anche delle aspettative personali e sociali e di quelle rappresentate dalla rete inviante. Nella pratica, il tutor dell'inserimento svolgerà funzioni di supporto al percorso di socializzazione e di apprendimento del lavoratore in azienda, lavorando per facilitare l'inserimento dal punto di vista relazionale e per garantire una chiara presa di coscienza da parte del soggetto inserito delle istruzioni e dei compiti lavorativi.

Il tutor dell'inserimento sarà a sua volta sostenuto durante il percorso di accompagnamento al lavoro di ogni utente dal Case Manager e dell'orientatore, dato il proseguimento del percorso di presa in carico da parte del personale dei servizi e del percorso di orientamento individuale, nell'ambito dei quali saranno curati anche i rapporti con il contesto familiare dell'utente, al fine di riportare al tutor dell'inserimento, anche il punto di vista dei familiari significativi sull'andamento del percorso di inserimento in azienda. Questo soprattutto nel caso di inserimento della fascia dei giovanissimi.

Il tutor dell'inserimento nell'ambito di ciascun percorso di accompagnamento e tutoraggio in azienda potrà effettuare colloqui con il soggetto seguito, incontri con il tutor aziendale e incontri con il gruppo dei colleghi.

Riguardo alle funzioni di sostegno relazionale al lavoratore, sia i tutor aziendali che il Case Manager instaureranno un rapporto di fiducia uno a uno con l'utente seguito, utilizzando tecniche di ascolto attivo, tecniche di potenziamento della stima e della fiducia del soggetto nelle sue capacità, tecniche di sostegno allo sviluppo di modalità relazionali efficaci nel rapporto con i colleghi e prevedendo anche momenti di ascolto dei vissuti e delle storie personali. Da questo punto di vista la parola chiave per descrivere la funzione di tutoring è "lavorare con", in quanto il lavoro del tutor non prevede un'azione di sostituzione, ma invece un affiancamento al soggetto per metterlo nella condizione di apprendere e svolgere da solo il compito assegnatogli: inizialmente il tutor dell'inserimento lavorerà per promuovere lo sviluppo di abilità relazionali nel lavoratore seguito, orientate ad una gestione efficace dei compiti affidati (es. puntualità, responsabilità, rispetto, affidabilità, autocontrollo, ecc....) e per favorire la conoscenza reciproca e l'adattamento all'ambiente di lavoro e l'autovalutazione da parte del soggetto e delle attitudini personali in situazione; successivamente il tutor sosterrà e aiuterà il soggetto seguito nel superamento della condizione di svantaggio, nei momenti di ricaduta o di crisi e nel mantenimento della crescita personale e dei risultati ottenuti. In ragione di ciò si prevede che le ore di tutoraggio in azienda saranno maggiormente concentrate nei primi periodi dell'inserimento per diminuire nei mesi successivi. Le ore dei tutor aziendali verranno rilevate nei registri aziendali per quanto riguarda le visite fatte all'interno dell'azienda ospitante, nelle time card per quanto riguarda le attività svolte fuori dal contesto aziendale (riunioni e supervisioni in equipe). Le ore del Case Manager saranno altresì evidenziate nelle time card dello stesso, nei verbali degli incontri di lavoro dell'equipe la dove previsti, e nei registri personali dei beneficiari.

C.3 C.3 Scheda di attività non formativa N° 10 DI 11

Titolo: Rilevazione periodica sull'andamento dei tirocini

C.3.1 Obiettivi dell'attività e localizzazione

Monitorare costantemente l'andamento dei Tirocini di Inclusione sociale e restituire i dati all'Amministratore regionale nel rispetto delle scadenze da essa segnalate secondo i modelli indicati già nell'avviso.

C.3.2 Descrizione articolazione

L'attività di monitoraggio e reportistica indicata come obbligatoria già nell'avviso riguarda l'andamento dei tirocini e come tale sarà attivata all'avvio degli stessi, indicativamente quindi non prima del 6 mese dall'avvio del progetto e si concluderà solo alla fine del progetto stesso. Questa attività resta in capo al soggetto capofila che è anche lo stesso che si occuperà dell'attivazione, la gestione e rendicontazione delle convenzioni dei tirocini. Come da bando questa specifica attività sarà rendicontata sulla voce di spesa: B.3.2 Elaborazione reports e studi.

C.3.3 Metodologie e strumenti

(Illustrare le metodologie d'intervento e specificare quantità, qualità e pertinenza degli strumenti e dei materiali di supporto)

Saranno utilizzate delle time card specifiche dal personale incaricato di questa specifica attività che saranno utilizzate in fase di rendicontazione delle spese sostenute. L'ente Finanziatore ha già fornito un fax simile di format di raccolta dati da utilizzare e salvo diverse indicazioni quello sarà utilizzato.

Titolo: Valutazione del progetto

C.3.1 Obiettivi dell'attività e localizzazione

Obiettivi:

- restituire un quadro interpretativo degli esiti delle attività di progetto, mettendoli in relazione col contesto di riferimento e con le caratteristiche dei destinatari;
- rintracciare il valore aggiunto fornito dalle azioni progettuali ai processi di integrazione lavorativa e di empowerment dei partecipanti, identificando i fattori intervenienti e quelli determinanti rispetto agli esiti, sia positivi che negativi,
- fornire elementi utili per la riprogettazione e pianificazione di azioni nell'ambito di riferimento, individuando buone prassi per l'integrazione lavorativa di soggetti svantaggiati.

Localizzazione:

- le attività di valutazione del progetto coinvolgeranno l'intero ambito territoriale di riferimento del progetto.

C.3.2 Descrizione articolazione

Il percorso di valutazione utilizzerà **metodologie di carattere sia quantitativo che qualitativo**, procedendo al confronto fra le situazioni iniziali e quelle a conclusione dell'intervento dei destinatari, attraverso l'elaborazione di eventuali indicatori di sintesi correlati alle dimensioni indagate ex-ante in grado di **dare evidenza agli effetti prodotti dalle azioni e attività progettuali sul livello di integrazione socio-lavorativa**, e in più in generale sul benessere dei beneficiari coinvolti.

Di seguito l'articolazione delle attività di valutazione:

- raccolta dati sui beneficiari, **individuazione di un panel di indicatori** sulla situazione personale e lavorativa della persona, da verificare ex-post per una valutazione comparativa degli effetti delle azioni intraprese;
- socializzazione con i coordinatori di progetto e con il case manager degli indicatori e **definizione di questionari ad hoc per la loro rilevazione**;
- somministrazione dei **questionari di verifica intermedi/valutazione finale agli attori coinvolti** nelle azioni di politica attiva, di socializzazione e di inserimento lavorativo (*beneficiario, tutor del progetto e tutor aziendale, case manager, orientatori, operatori dello scouting, altre eventuali figure significative*);
- analisi dei dati raccolti con i questionari;
- elaborazione di un report di valutazione.

C.3.3 Metodologie e strumenti

(Illustrare le metodologie d'intervento e specificare quantità, qualità e pertinenza degli strumenti e dei materiali di supporto)

Il disegno valutativo prevede che i dati di progetto e quelli riferibili alla condizione socio-lavorativa dei destinatari vengano identificati, attraverso **un panel di indicatori** identificati in fase di avvio, e aggiornati nelle diverse fasi del progetto in esito alle attività di monitoraggio dello stesso.

Si prevede l'utilizzo di strumenti e tecniche capaci di acquisire e rappresentare **i punti di vista dei diversi attori coinvolti nel percorso progettuale**: dagli utenti, agli operatori che hanno in carico i destinatari, alle imprese.

Saranno privilegiati **questionari e griglie** somministrati sia in presenza che in modalità telematica, a distanza.

C.4 Cronogramma del progetto

Indicare le varie attività progettuali: pubblicizzazione, valutazione, attività formativa, scouting, matching, tirocini, disseminazione dei risultati ecc.

N°	ATTIVITÀ	Mese 1	Mese 2	Mese 3	Mese 4	Mese 5	Mese 6	Mese 7	Mese 8	Mese 9	Mese 10	Mese 11	Mese 12	Mese 13	Mese 14	Mese 15	Mese 16	Mese 17	Mese 18	Mese 19	Mese 20	Mese 21	Mese 22	Mese 23	Mese 24
1	FORMAZIONE SICUREZZA				x	x									x	x									
2.	FORMAZIONE HACCP				x	x									x	x									
3	SELEZIONE E PRESA IN CARICO	x	x	x	x								x	x											
4	INFORMAZIONE, PUBBLICITA', MANIFESTAZIONI CONCLUSIVE	x	x	x	x																			x	x
5	ORIENTAMENTO			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
6	VALUTAZIONE MULTIDIMENSIONALE				x	x	x						x	x	x										
7	SCOUTING E MATCHING	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x							
8	PROGETTAZIONE PERSONALIZZATA				x	x									x	x									
9	ATTIVAZIONE DEI PERCORSI OCCUPAZIONALI ED EROGAZIONE INDENNITA'						x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
10.	AZIONI DI SUPPORTO E SOTEGNO DEI PERCORSI DI INSERIMENTO IN AZIENDA						x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
11	TUTORING (case manager+ tutor aziendali)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

AVVERTENZE

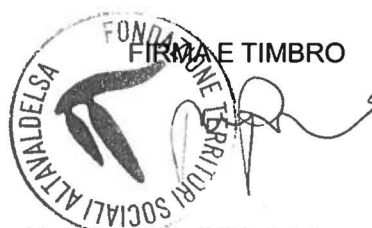
Il formulario deve essere sottoscritto dal legale rappresentante del soggetto capofila di partenariato costituito che preveda mandato di rappresentanza specifico al capofila per l'avviso in oggetto.

SOTTOSCRIZIONE DEL FORMULARIO

Il sottoscritto NICOLETTA BARACCHINI in qualità di legale rappresentante del Soggetto capofila FONDAZIONE TERRITORI SOCIALI ALTAVALDELSA

Attesta

l'autenticità di quanto dichiarato nel formulario e sottoscrive tutto quanto in esse contenuto



(nel caso di firma autografa, allegare copia leggibile ed in corso di validità del documento di identità)

Cognome BARACCHINI
 Nome NICOLETTA
 nato il 23/03/1963
 (atto n. 575p I s. A)
 a FIRENZE (FI)
 Cittadinanza Italiana
 Residenza IMOLA
 Via VIA CODRIGNANO n. 3
 Stato civile =====
 Professione libera professionista
 CONNOTATI E CONTRASSEGNI SALIENTI
 Statura 1.68
 Capelli castani
 Occhi castani
 Segni particolari _____


 Firma del titolare [Signature]
IMOLA il 08/10/2019
 L. SINDACO
 Impronta del dito indice sinistro [Signature]
 EURO 10.59