

Progetto Interreg Italia Svizzera Women at Work

Monitoraggio delle attività rivolte a donne in condizioni di vulnerabilità nella città di Novara

di Orlando De Gregorio (Percorsi di secondo welfare)

Sommario

Il progetto	2
La metodologia	3
Analisi del progetto	5
La popolazione delle beneficiarie	5
Sguardi sul progetto: il punto di vista delle beneficiarie e delle operatrici	6
I tirocini di inclusione sociale.....	7
Conclusioni	8
I punti di forza.....	8
Gli spunti di riflessione	10

Il progetto

Il progetto [Interreg Italia-Svizzera Women at work \(WAW\)](#) ha previsto azioni volte all'attivazione di donne in condizioni di vulnerabilità nei diversi contesti locali interessati dal progetto. Qui ci soffermiamo sulle azioni attuate da Filos Formazione che si sono concentrate su due gruppi di donne segnalate dai servizi sociali del Comune di Novara.

L'obiettivo dell'azione è stato identificato nell'incremento del grado di autonomia delle donne (dal punto di vista della cura di sé, della capacità di disporre di tempo per sé, di avere relazioni sociali e di inserirsi nel mercato del lavoro).

Il processo d'implementazione del progetto si distingue principalmente nelle seguenti attività:

- **la segnalazione** delle possibili beneficiarie da parte dei servizi sociali del Comune di Novara;
- **la presa in carico** e l'accompagnamento personalizzato;
- **i laboratori**: quelli inerenti il tema dell'empowerment e l'orientamento al mercato del lavoro; quello sulle competenze digitali; quello sulle misure di prevenzione dal Covid e di educazione alla salute; e infine i laboratori esperienziali di orientamento alle professioni di sartoria e cucina svolti da formatori specializzati¹;
- **l'attivazione di tirocini di inclusione sociale**²: inizialmente non prevista dal progetto, questa attività è stata resa possibile grazie alla sinergia con i servizi sociali del Comune di Novara. A sua volta questa azione si compone di due sotto-azioni: 1) lo scouting di imprese, e il matching tra impresa e beneficiaria; 2) avvio dei tirocini e il loro monitoraggio da parte dell'ente inviante (si noti che i costi - compresa l'indennità per le tirocinanti - sono stati sostenuti dal Comune di Novara).

L'equipe delle operatrici di Filos è composta da una educatrice, una psicologa, due orientatrici, una coordinatrice, una mediatrice interculturale.

I formatori coinvolti nei laboratori sono stati in tutto otto. Due organizzazioni hanno avuto un ruolo molto significativo per l'erogazione dei laboratori: la LILT (Lega Italiana per la Lotta ai Tumori) che ha gestito il laboratorio di educazione alla salute e offerto visite specialistiche alle beneficiarie del

¹ I primi due laboratori (empowerment e orientamento al mercato del lavoro) sono stati tenuti da formatrici interne al team di Filos Formazione, mentre per gli altri laboratori sono stati coinvolti formatori esterni con competenze specifiche relative ai temi trattati.

² Rispetto alle caratteristiche di questa tipologia di tirocini, si veda:
<https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/lavoro/interventi-per-loccupazione/normativa-dei-tirocini-extracurricolari-inclusione-sociale>.

progetto; la cooperativa sociale Gerico che ha ospitato tutti i laboratori presso la sua sede, mentre due formatori della cooperativa hanno gestito il laboratorio esperienziale di cucina.

La metodologia

Percorsi di secondo welfare (2W) si è occupato del monitoraggio e della valutazione di questa azione di progetto.

Il confronto tra **2W** e **Filos Formazione** ha portato in una prima fase del progetto ad elaborare un **questionario per le operatrici** nel quale registrare la situazione al momento dell'accesso e i progressi delle beneficiarie in relazione a quattro dimensioni individuate (a loro volta scomposte in 3 singoli indicatori)³: la capacità di prendersi cura di sé; l'ampiezza delle reti di supporto e capacità di disporre; capacità di disporre di tempo per sé; la preparazione all'inserimento nel mondo del lavoro. Il questionario prevedeva di attribuire un punteggio da **0 a 3** ad ognuno dei tre indicatori scelti per ognuna di queste tre dimensioni.

Dopo una prima fase di sperimentazione di questo strumento di monitoraggio ci si è resi conto di una criticità che ha reso necessario rimodulare e riadattare lo strumento. Infatti, **la complessità e la multi-problematicità delle situazioni delle beneficiarie è tale da rendere poco accurata la prima valutazione**, solo con il tempo, creando una relazione di maggiore fiducia e conoscenza si può ottenere una valutazione più veritiera del **grado di difficoltà** che le donne sperimentano su ognuna di queste quattro dimensioni. Ciò significa che impostare una valutazione della loro situazione, sulla base di un set di indicatori definiti ex ante e oggetto di una valutazione soggettiva delle operatrici, può generare **un paradosso**, quello di vedere peggiorare la situazione di ognuna delle beneficiarie nel corso del progetto: ma in realtà è il grado di conoscenza di tali situazioni e della loro complessità ad aumentare.

La difficoltà di avere **una misura oggettiva** di alcune dimensioni solitamente viene aggirata valutando questi progetti solo in base **all'indicatore oggettivo** per eccellenza: lo stato

³ Il grado di conoscenza delle regole di prevenzione dal Covid, il grado di igiene personale, la capacità di fare ricorso a medici di base e ai servizi sanitari sono stati considerati indicatori della cura di sé; l'estensione della rete familiare e amicale, la capacità di orientarsi tra i servizi del territorio, la conoscenza delle associazioni che possono offrire supporto sono stati considerati indicatori della capacità/estensione rete di supporto; la presenza di passioni e hobbies, la consapevolezza della possibilità di conciliare il ruolo di madre con altri ruoli (lavoratrice, amica, ecc.), la frequentazione di figure esterne al nucleo familiare sono stati considerati indicatori di autonomia e capacità di disporre di tempi e spazi per sé; la capacità di redigere un CV, la capacità di attivare reti formali e informali per la ricerca del lavoro, la conoscenza del mercato del lavoro locale e delle proprie opportunità sono stati considerati come indicatori di preparazione al lavoro.

occupazionale. Se le persone entrate nel progetto come disoccupate, ne escono con un posto di lavoro, si pensa che il progetto abbia funzionato, valutazioni più appropriate – dette di tipo controfattuale - confrontano tale situazione con quella di soggetti con caratteristiche simili che non hanno partecipato allo stesso progetto. Tuttavia, la scelta di concentrarsi sul **mero risultato occupazionale** porta solitamente a concludere che ogni progetto di attivazione rivolto a target d'utenza particolarmente fragile è di fatto inefficace: perché solitamente scarsi sono i risultati occupazionali a breve termine.

Sulla base di questa considerazione, abbiamo però scelto di indagare **quali altri meccanismi** sono all'opera in progetti di attivazione di donne fragili, come le azioni previste nel progetto WAW, ricorrendo all'osservazione qualitativa dei percorsi delle beneficiarie. Ci è sembrato infatti importante indagare **quali altri cambiamenti può generare un progetto volto all'attivazione di donne in condizioni di vulnerabilità, anche se questi appaiono difficilmente misurabili o prevedibili ex ante e in corso d'opera.**

Per questo insieme di ragioni, lo strumento del questionario è stato rivisto e trasformato in un **diario qualitativo** in cui l'operatrice non solo ha descritto i progressi e i cambiamenti, ma anche la molteplicità di segni che la portano a concludere che siano avvenuti tali cambiamenti. Da strumento freddo di misurazione, il diario diventa un'esplorazione dei meccanismi all'opera nel progetto e nel dato contesto sociale ed economico in cui si situa.

Ad integrazione del diario qualitativo delle operatrici e della continua interlocuzione con l'equipe multidisciplinare coinvolta, sono state realizzate **interviste** a sei beneficiarie del progetto, seguendo una **traccia semi-strutturata** che ha indagato le seguenti dimensioni:

- cosa si aspettavano dal progetto e cosa hanno scoperto durante il progetto;
- quali sono gli elementi che hanno apprezzato maggiormente;
- cosa cambierebbero del progetto;
- e come immaginano le loro prospettive alla fine del progetto.

In altre parole, nel monitoraggio è stato adottato un **approccio partecipato** che ha tenuto conto del punto di vista di operatrici e beneficiarie sugli esiti e le azioni del progetto. Per riprendere le parole di Nicoletta Stame, un'esperta di valutazione: *«Non tutto si può misurare, ma non significa che non si possa capire meglio, descrivere meglio, attraverso il confronto di tutti i punti di vista, per arrivare a un miglioramento!»* .

Analisi del progetto

La popolazione delle beneficiarie

Le donne che hanno partecipato al progetto rappresentano un sottoinsieme delle donne segnalate dai servizi sociali. Principalmente due gruppi di beneficiarie hanno partecipato al progetto con una frequenza regolare⁴.

Il **primo gruppo** è composto da 7 donne, con un'età varia: da 21 a 56 anni, con una media si aggira attorno ai 45 anni:

- 4 su 7 **non lavorano regolarmente da più di 24 mesi**, 1 di queste non ha mai lavorato;
- 5 su 7 **sono donne di origine straniera**, 3 di queste - pur essendo in Italia da più di 10 anni - presentano una conoscenza molto bassa dell'italiano;
- 5 su 7 **hanno carichi di cura** (consideriamo carico di cura come avere uno o più figli minori a carico);
- **Nessuna**, al momento dell'ingresso, **beneficia del Reddito di Cittadinanza**;
- secondo la valutazione fatta dalle operatrici, nel complesso **questo gruppo di donne è caratterizzato da un basso grado di occupabilità** (ovvero da bassa capacità di inserirsi nel mercato del lavoro)⁵, **deboli reti di supporto e bassa capacità di ritagliarsi del tempo per sé**.

Il **secondo gruppo** è composto da 6 donne:

- 3 di queste donne **non lavorano da più di 24 mesi**, in 2 casi non hanno mai lavorato. Solo 2 persone hanno almeno esperienza di lavoro irregolare negli ultimi 12 mesi. **4 non dispongono della patente di guida**;
- si tratta di 3 donne straniere e 3 italiane. Il livello di competenza linguistica delle 3 straniere è buono;
- **4 hanno carichi di cura** (come uno o più figli minori a carico):

⁴ Si è scelto di considerare nel monitoraggio le donne che hanno effettivamente preso parte con una frequenza > 50% alle attività previste. Si tratta di un sottogruppo del complesso delle donne segnalate dai servizi sociali che – caratterizzate da situazioni di forte fragilità – solo in piccola parte hanno aderito al progetto.

⁵ La bassa occupabilità è confermata anche dall'indicatore oggettivo per eccellenza in tema di probabilità di inserirsi nel mercato del lavoro: la lunga durata della disoccupazione che caratterizza la stragrande maggioranza delle donne inserite nel progetto.

- **tre donne beneficiano del RdC** all'ingresso del progetto, il numero sale a **4** durante il percorso;
- il gruppo di donne presenta in genere (a parte un'unica eccezione) una buona cura di sé e sufficienti reti di relazioni di supporto, **ma una bassa occupabilità e una debole capacità di proiettarsi nel futuro.**

Relativamente ad entrambi i gruppi, si tratta di donne a bassa occupabilità che molto verosimilmente rientrerebbero nella categoria più svantaggiate (il profilo 4) individuata dal programma [Garanzia Occupabilità dei Lavoratori \(GOL\)](#).

Sguardi sul progetto: il punto di vista delle beneficiarie e delle operatrici

Rispetto ad entrambi i gruppi di beneficiarie, le operatrici registrano **progressi sia in relazione alla capacità di ritagliarsi spazi per sé, sia sul versante della preparazione al lavoro.** In particolare, per quanto riguarda quest'ultimo aspetto sembra cresciuta, in particolare, la consapevolezza dei **passi preliminari** che sono necessari per un vero e proprio inserimento al lavoro.

Dalle interviste alle beneficiarie è infatti emerso che queste hanno **trovato nel progetto una spinta a ritagliarsi degli spazi per sé, per accrescere la propria autostima e progettualità** (anche, ma non solo, in relazione al lavoro).

Dal complesso della ricerca qualitativa, deduciamo che:

- Le beneficiarie hanno apprezzato in particolare il **laboratorio di empowerment** (per gli strumenti di supporto di sé acquisiti) e ancora di più **i laboratori pratici** (specialmente di cucina in cui si sperimenta un "linguaggio universale e inclusivo").
- C'è un **«fattore umano»**, relativamente al giudizio delle beneficiarie sulla formazione, legato alle capacità empatiche e relazionali del formatore che influisce molto sul giudizio delle beneficiarie sulle attività laboratoriali e il progetto nel complesso.
- Il ruolo dell'educatrice del Team di Filos Formazione, che ha svolto un ruolo di **case manager**, contattando periodicamente le beneficiarie e offrendo loro un accompagnamento personalizzato, è stato fondamentale sia dal punto di vista organizzativo, sia per la buona riuscita dei percorsi delle beneficiarie che hanno potuto contare sulla presenza di spazi di ascolto e confronto.
- In sintesi, anche grazie al continuo supporto ricevuto, le beneficiarie **hanno vissuto i laboratori di WAW, e l'esperienza del tirocinio**, come uno spazio per sé, per mettersi alla

prova e sviluppare capacità progettuali, riacquistare un senso di autostima necessario per riprendere strade interrotte, come si evince dagli stralci riportati di seguito:

«Il progetto mi ha dato la scusa per uscire di casa, mi ha fatto stare bene»

«Grazie al progetto ho capito che posso studiare e lavorare insieme»

«Grazie al progetto ho ricominciato a guidare, riprendendo la patente lasciata nel cassetto»

«Ho apprezzato molto del progetto poter fare da mediatrice con le altre connazionali che sanno poco l'italiano»

«Ho imparato a fidarsi un po' di più di me stessa e fare cose nuove fuori dalla comfort zone»

«Mi è piaciuto molto il laboratorio di cucina, soprattutto perchè ho potuto portare un piatto del mio paese, cosa che non era scontata»

«Conoscere gente nuova ed ascoltare storie così diverse mi ha spronata a prendere nuove decisioni e a finire il percorso scolastico conseguendo la terza media»

I tirocini di inclusione sociale

Relativamente ai due gruppi di beneficiarie, sono stati attivati nel corso del progetto **10 tirocini di inclusione sociale**⁶ in diversi settori (cooperative, ristoranti, piccoli esercizi commerciali e grande distribuzione organizzata), 2 dei quali si sono interrotti prematuramente per scelta delle stesse tirocinanti. Dei 8 tirocini ancora attivi (ad oggi)⁷, in un caso si stanno riscontrando importanti criticità sul versante della tenuta del tirocinio (mancato rispetto degli orari di lavoro, e/o rapporti non buoni con l'impresa, scarsa aderenza agli obiettivi etc. etc.). In un altro caso, invece, le criticità riscontrate sono state superate grazie al supporto psicologico della tirocinante e ad attività di mediazione tra impresa e tirocinante.

Questi dati (tab. 1) rappresentano un successo del progetto: infatti 10 donne caratterizzate da una bassa occupabilità sono state inserite in tirocinio, in 6 casi su 10 hanno proseguito il tirocinio, mentre solo in 2 casi c'è stata un'interruzione. Di due casi critici, in uno si è riusciti a far proseguire il tirocinio grazie all'intervento della squadra di Filos Formazione.

⁶ <https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/lavoro/interventi-per-loccupazione/normativa-dei-tirocini-extracurricolari-inclusione-sociale>

⁷ Dicembre 2022.

Tabella 1 - Gli esiti in termini di tirocini attivati

Gruppo di donne segnalate dai servizi	Gruppo di donne partecipanti al progetto in modo consistente	n. donne inserite in tirocinio	Grado di occupabilità delle tirocinanti	Tenuta del tirocinio
22	7	5	100% delle tirocinanti a bassa occupabilità (disoccupazione > 24 mesi)	1 interruzione 1 caso critico 3 buona tenuta
32	6	5	100% delle tirocinanti a bassa occupabilità (disoccupazione > 24 mesi)	1 interruzione 1 caso inizialmente critico che si è risolto 3 buona tenuta

Conclusioni

Nella tabella 2 riportiamo le principali caratteristiche delle fasi del processo d'implementazione, con i principali punti di forza per ognuna di queste fasi, e accanto gli spunti di riflessione che abbiamo tratto sulla scorta dell'esperienza realizzata.

I punti di forza

I principali punti di forza delle diverse fasi del progetto, evidenziati dall'analisi, sono i seguenti:

- **Segnalazione delle beneficiarie.** La fase di accesso al progetto ha visto una forte sinergia tra Filos Formazione e i servizi sociali. Sebbene solo una piccola percentuale delle persone segnalate abbia partecipato al progetto, grazie a tale sinergia è stato raggiunto l'obiettivo di intercettare fasce fortemente vulnerabili della popolazione e offrire loro un'opportunità.
- **La presa in carico e l'accompagnamento personalizzato.** Il continuo supporto individuale, garantito da una case manager e dall'equipe multidisciplinare, è stato fondamentale nel progetto, in tutte le fasi (dalla fase di accesso al tirocinio, passando per la frequenza dei laboratori), il punto di forza che ha garantito i risultati raggiunti.
- **I laboratori formativi.** I laboratori hanno fornito competenze tecniche e creato spazi di gruppo utili per "agganciare" le beneficiarie al progetto: la dimensione di gruppo può aiutare a non sentirsi sole e a ridefinire il senso di sé ([sul modello dei job club](#)). La cura di tali relazioni è stato un ulteriore punto di forza.

- **Lo scouting delle imprese.** Filos Formazione ha coinvolto imprese con cui lavora da tempo, ma anche imprese che non avevano mai collaborato con l'agenzia formativa. La fase preparatoria e di conoscenza delle imprese e la capacità di fare leva sulla responsabilità sociale delle imprenditrici e imprenditori coinvolti ha costituito un punto di forza.
- **L'attivazione dei tirocini e la loro prosecuzione.** La tenuta dei tirocini è stata garantita da un continuo lavoro di accompagnamento personalizzato e di mediazione tra le esigenze dell'impresa e quelle della tirocinante. L'accompagnamento dei tirocini ha fatto la differenza.

Tabella 2 - Il processo d'implementazione

Fase del percorso	Rete di attori	Punti di forza	Spunti per il futuro
<i>Segnalazione delle beneficiarie</i>	Servizi sociali (prima segnalazione), Filos formazione iscrizione al programma e contatto; comunità mamma-bambino e housing sociale	<i>Sinergia con i servizi sociali e comunità</i>	<i>Potenziare l'offerta di servizi di conciliazione per favorire l'adesione di beneficiarie con carichi di cura (che vanno costruiti e preparati per tempo)</i>
<i>La presa in carico e accompagnamento</i>	Filos Formazione (operatrici...), servizi Sociali, comunità mamma-bambino e housing sociale	<i>Accompagnamento personalizzato con un case manager e figura di riferimento, anche con supporto psicologico</i>	<i>Potenziare ulteriormente accompagnamento di supporto psicologico</i>
<i>I laboratori formativi</i>	Filos Formazione, LILT, Gerico, formatori ad hoc e organizzazioni del territorio	<i>Dimensione di gruppo-relazionale fondamentale per l'aggancio</i>	<i>Potenziare offerta di servizi di conciliazione per favorire l'adesione di beneficiarie con carichi di cura</i>
<i>Lo scouting delle imprese</i>	Filos Formazione	<i>Disponibilità di contatti con imprese con cui si lavora da tempo</i>	<i>Diffondere la conoscenza di questi progetti anche ad una platea più ampia di imprese e diffondere una cultura dell'inclusione socio-lavorativa</i>
<i>Attivazione e accompagnamento dei tirocini</i>	Filos Formazione	<i>Tutoraggio robusto</i>	<i>Introdurre premi per l'azienda che stabilizza in seguito ai tirocini di inclusione; valorizzare comportamenti virtuosi delle imprese volte all'inclusione</i>

Gli spunti di riflessione

- Di fronte a situazioni di grande fragilità, laboratori formativi ed esperienziali possono creare **un luogo di sollievo e di “aria libera”** per le persone coinvolte, al di là dei benefici diretti a breve termine e lungo termine.
- **Esiste una rete di soggetti a livello locale** (Comune, associazioni come la LILT, agenzie formative e servizi al lavoro, imprese) che - a fronte di risorse adeguate - sono pronte a collaborare per sostenere percorsi di inserimento socio-lavorativo. **Questo è un punto di partenza per riformulare altri interventi e progetti.**
- Coinvolgere con continuità donne con carichi di cura e forti fragilità è assai difficile. Organizzare e disporre **servizi di conciliazione**, potrebbe sostenere maggiormente la frequenza delle donne in progetti di questo tipo (a partire dalla frequenza dei laboratori). Questi servizi andrebbero però accompagnati da un **lavoro culturale** sulle famiglie e le imprese del territorio affinché ne sia riconosciuta collettivamente la rilevanza.
- **Forme di ascolto e supporto psicologico** sono fondamentali per favorire la tenuta dei percorsi, la frequenza dei laboratori, la prosecuzione dei tirocini, e **vanno ulteriormente potenziate.**
- Per aumentare la partecipazione delle imprese a questo tipo di progetti, possono servire premi economici alle imprese che sono disposte ad assumere, ma serve soprattutto diffondere **una cultura della responsabilità sociale d’impresa**, anche tra le medie e piccole imprese che caratterizzano, ancora di più delle grandi imprese, il tessuto economico e sociale del paese.
- Serve diffondere la consapevolezza sul senso e gli obiettivi dei **tirocini di inclusione sociale**, che debbono servire a favorire l’integrazione sociale, e non esclusivamente lavorativa, di persone che hanno vissuto e vivono condizioni di difficoltà e che fanno e devono far parte a tutti gli effetti della comunità. Per la tenuta di tali tirocini, un **monitoraggio e accompagnamento robusto** da parte dell’ente inviante può fare la differenza.