



**C.D.I.**  
**CENTRO DI DOCUMENTAZIONE PER**  
**L'INTEGRAZIONE**

dei comuni di:  
Bazzano, Castello di Serravalle, Crespellano, Monte S. Pietro,  
Monteveglia

Via Marconi, 47 – Crespellano  
Tel. 051/964054 Fax. 051/6723059  
cdi@comune.crespellano.bo.it  
www.cdila.it

**Progetto:**

*Realizzazione di un'indagine nel territorio distrettuale allo scopo di individuare aziende - non soggette al collocamento obbligatorio - disponibili ad attivare percorsi di lavoro integrati e guidati per persone in situazione di handicap e di disagio sociale.*

**Presentazione del progetto 2006/2009**

*A cura di Maria Luisa Zaghi*

**Centro di Documentazione e Banche Dati**

Il Centro di Documentazione ha un ruolo e compiti strategici nella prospettiva dell'integrazione e della riduzione dell'handicap:

- **creare e tenere vive banche dati** relative alle risorse del territorio;
- **attivare una dinamica di partecipazione allargata** per l'individuazione e l'integrazione delle risorse.

In opposizione ad un'ottica di risposta all'emergenza (cioè intervenire sui singoli casi mano a mano che si presentano), costruire una Banca Dati (BD) significa, partendo anche da una necessità contingente, progettare azioni in grado di evidenziare le risorse di un contesto e di favorirne un'organizzazione efficace nel tempo.

Nel biennio 1996-98 il CDI, Centro di Documentazione per l'Integrazione sovracomunale di Crespellano - che dal '92 si occupa di integrazione delle persone disabili - ha costruito, in collaborazione con i Comuni, una BD di risorse, ovvero di aziende (non soggette al collocamento obbligatorio) disponibili ad accogliere persone disabili. La disponibilità richiesta non riguardava e non riguarda l'assunzione a tempo pieno, né l'adempimento di un obbligo di legge, bensì la

collaborazione a costruire dei percorsi lavorativi (anche a partire da orari ridotti, sia nell'arco della giornata sia nell'arco della settimana), per non escludere dal mondo del lavoro individui che possono lavorare, ma con ritmi e tempi "personalizzati". La convinzione è che sia possibile dare risposte soddisfacenti alla domanda di integrazione collegando tra loro diverse istituzioni e competenze: Enti Locali, Associazioni di categoria, Associazioni di volontariato, Imprese del territorio.

La ricerca ha permesso di individuare 42 disponibilità all'integrazione al lavoro di persone in situazione di handicap tra le ditte artigianali, le piccole imprese e gli esercizi commerciali e pubblici contattati corrispondenti a circa il 6% del campione. Nel 2002 il CDI ha realizzato l'aggiornamento di tale BD allo scopo di evitare l'impoverimento e la svalorizzazione nel tempo delle risorse che essa offre; tra le aziende contattate sono state raccolte 32 dichiarazioni di disponibilità all'esperienza di integrazione lavorativa, di cui 9 sono le nuove disponibilità e 23 sono le disponibilità riconfermate tra le 40 emerse nel corso della precedente indagine.

Al termine della prima indagine si è ritenuto indispensabile costituire un gruppo di lavoro allargato per la gestione della BD, di cui la diretta responsabilità è in capo al CDI, per la discussione, la definizione e l'avviamento dei percorsi di lavoro. Tale gruppo è costituito dall' Equipe di Ricerca, dalle Assistenti Sociali dei Comuni, dall'operatore dell'Azienda U.S.L., dai Servizi Sociali e dai rappresentanti dell'Associazione Volhand. Nella prospettiva di una definizione dei ruoli e delle competenze reciproche e di una condivisione delle rispettive risorse e professionalità si è proceduto alla stesura di un documento relativo alla organizzazione, attività e modalità di collaborazione del Gruppo di Lavoro.

Alla luce dell'esperienza fatta in questi anni è importante evidenziare che le risorse/disponibilità mobilitate quali "capitali" sono sempre tornate indietro - e qui mantengo la metafora della banca - dietro corresponsione di un certo interesse. Questo interesse può essere dato, ad esempio, dalla riorganizzazione del contesto lavorativo in seguito ai percorsi d'integrazione realizzati compiuta attraverso la ricognizione dei mansionari e l'adattamento delle postazioni di lavoro; tale interesse modifica la risorsa di partenza e diventa valore aggiunto per il successivo creditore.

Va ricordato, infine, che nel 2005 la Comunità Montana, Unione dei Comuni Valle Samoggia, capofila di un progetto di iniziativa europea EQUAL II FASE, denominato "*Laboratorio Samoggia: una terra accogliente e socialmente responsabile*", volto a conciliare competitività economica e inclusione sociale, ha richiesto la collaborazione del CDI di Crespellano per effettuare una rilevazione presso un gruppo pilota di aziende agricole ed alimentari del grado di responsabilità sociale del tessuto imprenditoriale locale (territorio della Valsamoggia) in termini di integrazione dei soggetti svantaggiati nel mercato del lavoro. Estremamente positivo è stato il risultato, per cui circa il 74% delle aziende contattate ha dato una disponibilità potenziale ad accogliere persone in situazione di svantaggio.



## **Centro Accoglienza La Rupe**

Il Centro Accoglienza La Rupe di Sasso Marconi, nasce nel 1984 come centro dei Centri Accoglienza P.L.O.C.R.S. (Provincia Lombarda dell'Ordine dei Chierici Regolari Somaschi – Ente riconosciuto con DPR 1320 – 27.11.1957).

Fin dalle origini, l'attività dei Padri Somaschi è stata rivolta ai ragazzi in difficoltà, nello specifico con problematiche legate alle dipendenze e alle povertà estreme, attraverso attività di sostegno e di assistenza ma anche di formazione professionale.

Nel dicembre del 2003, c'è la nascita del Centro Accoglienza La Rupe come cooperativa sociale Onlus, che da un lato segue la mission dei Padri Somaschi, ma, dall'altra, amplia maggiormente il suo campo d'azione nelle diverse tematiche del disagio, operando attraverso cinque comunità residenziali e semiresidenziali e diversi settori d'intervento specifici nell'ambito dell'esclusione sociale e dipendenze, quali accoglienza residenziale per minori ed adulti, inserimento socio-lavorativo, prevenzione, riduzione del danno, accoglienza di madri in situazione di disagio psico-sociale.

Il Centro Accoglienza la Rupe nel corso della sua storia, è stata titolare di molteplici finanziamenti europei e fondi nazionali, che le hanno dato la possibilità di incrementare le proprie attività e avviarne ex-novo.

In particolare negli ultimi anni la cooperativa ha realizzato, sia attraverso finanziamenti pubblici, sia implementando i propri servizi, gli interventi orientati all'inserimento e reinserimento lavorativo e socio-lavorativo sia di minori che di adulti, attraverso lo strumento delle borse-lavoro, dei tirocini, ma anche mediante attività di sensibilizzazione sul territorio delle aziende e piccoli esercizi commerciali al fine di avviare possibili collaborazioni e potenziali inserimenti lavorativi.

## Disegno della ricerca

Durata:	18 mesi dall'approvazione del progetto
Equipè di ricerca	<b>Operatori CDI – Centro Documentazione per l'Integrazione di Crespellano</b> <b>Referente amministrativo del Comune di Crespellano</b> <b>Operatori Cooperativa Sociale Centro Accoglienza La Rupe</b> <b>Referente ASL – Distretto di Casalecchio di Reno</b> <b>Supervisore:</b> Prof. Andrea Canevaro (Università di Bologna)
Committenza	Piani di Zona – Distretto di Casalecchio di Reno
Ambito territoriale	Comuni di Sasso Marconi, Casalecchio, Monte S.Pietro e Zola Predona.
Unità d'analisi	Aziende con numero di dipendenti inferiore a 15 (non soggette al collocamento obbligatorio L..68/99)
Metodologia	<i>Prima fase (gestita dal CDI):</i> 1) reperimento degli elenchi e selezione delle aziende 2) incontri con rappresentanti di categoria 3) preparazione degli strumenti necessari alla ricerca 4) incontri con equipe di ricerca  <i>Seconda fase (gestita dal CDI):</i> 1) raccolta dei dati 2) codifica ed analisi dei dati  <i>Terza fase (gestita dal Centro Accoglienza La Rupe):</i> 1) azione di sensibilizzazione nei confronti delle aziende 2) azione di supporto all'integrazione lavorativa
Strumenti:	<ol style="list-style-type: none"><li>1. database del campo d'indagine;</li><li>2. lettera di presentazione;</li><li>3. questionario per il rilevamento delle disponibilità;</li><li>4. 4. scheda per il rilevamento delle risposte negative.</li></ol>

<p>Obiettivi:</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. aggiornare ed ampliare la Banca Dati del CDI relativa alle aziende (numero dipendenti inf. a 15) disponibili all'integrazione lavorativa di persone in situazione di handicap o di disagio;</li> <li>2. realizzare un'azione di sensibilizzazione, informazione e qualificazione delle imprese del territorio stimolando le strutture produttive ad "aprirsi" a persone escluse o che rischiano l'esclusione dal mondo del lavoro;</li> <li>3. impegnare le parti sociali del territorio a fare lavoro di rete favorendo azioni di sostegno all'integrazione lavorativa;</li> <li>4. ampliare la rete di attenzioni e risorse per incrementare le possibilità di integrazione delle persone in situazione di handicap e di disagio.</li> </ol>
-------------------	--

### **Equipe di ricerca**

Trasversale alle tre fasi è la costituzione di una equipe di ricerca a cui spettano le funzioni di definizione teorico-metodologica, di coordinamento e di supervisione della ricerca per garantire la continuità e la realizzazione dell'iniziativa nel suo complesso.

### **Prima fase (gestita dal CDI)**

#### Azione 1- Definizione del campo d'indagine

La definizione del campo d'indagine avviene mediante:

- l'incontro con gli assessori alle attività produttive dei Comuni e con i rappresentanti di categoria coinvolti per conoscere il territorio di riferimento, per raccogliere proposte per la selezione delle aziende, per favorire una migliore presentazione e diffusione dell'iniziativa ed, infine, per costituire un punto di riferimento allo scopo di superare eventuali difficoltà nel corso dell'indagine;
- il reperimento degli elenchi, la selezione delle aziende secondo i criteri concordati dall'equipe di ricerca e la costruzione di un database delle aziende individuate necessario per un corretto svolgimento dell'indagine (evitare errori, sovrapposizioni, ecc.).

#### Azione 2 – Gli strumenti dell'indagine

E' il momento della scelta e di messa a punto degli strumenti necessari alla realizzazione dell'indagine (una lettera, un questionario, i colloqui, ecc.).

#### Azione 3 – L'organizzazione

E' il momento di definizione organizzativa dell'indagine attraverso l'istituzione di una segreteria quale sede operativa dell'indagine, punto di riferimento per i referenti individuati (destinatari di

lettere, telefonate, fax, ecc.) e luogo di raccolta e catalogazione dei materiali in entrata , al fine anche di una documentazione dell'indagine stessa.

## **Seconda fase (gestita dal CDI)**

### Azione 1 - La raccolta dei dati

Rappresenta il momento strettamente esecutivo della ricerca e avviene mediante:

- invio di una lettera di presentazione dell'iniziativa quale punto di riferimento concreto per stabilire, in un tempo successivo, un contatto personale attraverso la telefonata ed il colloquio stesso;
- contatto telefonico delle aziende per un rapporto più diretto e immediato con i referenti individuati allo scopo di verificare siano pervenute le lettere, la lettura delle stesse e di valutare la possibilità di un incontro con il titolare dell'azienda;
- colloquio in azienda con il titolare per verificare l'effettiva comprensione da parte del titolare dell'iniziativa, offrire ulteriori chiarimenti, far emergere l'eventuale disponibilità e raccogliere le informazioni necessarie mediante il questionario appositamente predisposto e secondo i criteri stabiliti dall'equipe di ricerca.

### Azione 2 - La codifica e l'analisi dei dati

Terminata l'indagine sul campo si procede alla tabulazione e sistematizzazione dei dati raccolti e, quindi, si procede all'analisi degli stessi necessaria alla terza fase di lavoro.

## **Terza fase (gestita dal Centro Accoglienza La Rupe)**

### Azione 1 - Sensibilizzazione

Si prevede di attivare forme di sensibilizzazione mirate alle aziende che saranno ritenute interessate ad accogliere al loro interno persone svantaggiate, a seguito del lavoro di mappatura svolto dal CDI. Nello specifico l'azione di sensibilizzazione consiste nel promuovere una conoscenza sulla tipologia di utenza svantaggiata, sui vantaggi e gli svantaggi nell'accogliere tale target; inoltre essa è preliminare all'azione 2 e mira sostanzialmente a verificare la reale disponibilità dell'azienda ad accogliere soggetti svantaggiati, diffondendo informazioni e quindi promuovendo una "cultura" degli inserimenti lavorativi delle fasce deboli.

### Azione 2 - Supporto all'integrazione lavorativa

Si colloca conseguentemente all'azione di sensibilizzazione, una volta accertata la disponibilità di accoglienza dell'azienda si effettuerà un lavoro di informazione/formazione mirata a promuovere

una conoscenza degli aspetti tecnici legati alla normativa inerente gli inserimenti lavorativi delle categorie svantaggiate, le differenti tipologie di strumenti di inserimento (contratti, borse-lavoro, tirocini).

Si effettua una valutazione dell'azienda, considerando il contesto lavorativo da differenti punti di vista, quali settore d'intervento, numero di lavoratori, fattori ambientali, mansioni svolte e ruoli, al fine di individuare il ruolo e la mansione nella quale potrebbe rientrare il soggetto da inserire. Tali informazioni di carattere tecnico sono indispensabili per promuovere un supporto all'azienda AUSL dell'incrocio domanda-offerta attraverso la Banca Dati del CDI, con la possibilità di collocare il soggetto in un contesto che possa favorire uno sviluppo sociale e professionale, all'interno di un ambiente lavorativo che meglio si adatta alle caratteristiche, aspettative ed attitudini della persona. Ulteriore passaggio da effettuare, se necessario, è la possibilità di individuare, in accordo con l'azienda, una figura interna in grado di seguire il percorso del soggetto svolgendo così le mansioni del tutor aziendale.

Si precisa che per la realizzazione delle azioni è indispensabile un lavoro di raccordo tra tutte le parti coinvolte nel progetto, al fine di realizzare interventi significativi.