

PROGETTO PERLA

PROGRAMMA DI INIZIATIVA COMUNITARIA
EQUAL II FASE



RISORSE PREZIOSE

percorsi di donne verso il lavoro

Indice

01. Il problema

<u>DISPARITÀ DI GENERE</u>	
<u>NEL MERCATO DEL LAVORO</u>	<u>PAG. 04</u>
<u>QUALCHE ELEMENTO IN PIÙ</u>	
<u>SULLE DONNE DI PERLA</u>	<u>PAG. 04</u>
<u>LE DONNE, IL LAVORO,</u>	
<u>IL SISTEMA TERRITORIALE</u>	
<u>E LE POLITICHE TRA OSTACOLI,</u>	
<u>CRITICITÀ, E RISORSE</u>	<u>PAG. 05</u>
<u>L'ALBERO DEI PROBLEMI</u>	<u>PAG. 07</u>
<u>L'ALBERO DEGLI OBIETTIVI</u>	<u>PAG. 07</u>

02. Il progetto

PAG. 08

03. Lo sviluppo

<u>LA TEORIA DI FONDO:</u>	
<u>EMPOWERMENT DELLE DONNE</u>	
<u>E MAINSTREAMING DI GENERE</u>	<u>PAG. 10</u>

04. La metodologia

<u>Nell'identificare le beneficiarie</u>	<u>PAG. 13</u>
<u>Nell'agire del progetto</u>	<u>PAG. 13</u>
<u>L'INCUBATORE</u>	<u>PAG. 13</u>
<u>LA COMUNITÀ PROFESSIONALE</u>	<u>PAG. 14</u>
<u>LA PARTECIPAZIONE</u>	
<u>DELLE BENEFICIARIE</u>	<u>PAG. 14</u>
<u>Gli strumenti</u>	<u>PAG. 15</u>
<u>I LABORATORI</u>	<u>PAG. 15</u>
<u>CAMBIAMENTO</u>	<u>PAG. 18</u>
<u>MERCATO DEL LAVORO E DIRITTI</u>	<u>PAG. 19</u>

<u>GENITORIALITÀ</u>	<u>PAG. 20</u>
<u>AUTOMONITORAGGIO</u>	<u>PAG. 21</u>

<u>Figure professionali e competenze</u>	<u>PAG. 22</u>
<u>LABORATORIO DI GENITORIALITÀ</u>	<u>PAG. 22</u>
<u>LABORATORIO DI AUTOMONITORAGGIO</u>	<u>PAG. 23</u>
<u>REGISTA DELL'INCUBATORE</u>	<u>PAG. 24</u>

05. Risultati

<u>Gli esiti di perla</u>	<u>PAG. 25</u>
<u>LE AZIENDE DI PERLA</u>	<u>PAG. 27</u>

<u>I centri per l'impiego e Perla</u>	<u>PAG. 28</u>
---------------------------------------	----------------

06. Il punto di vista delle beneficiarie

<u>LE COSE CHE NON SAPEVO DI ME</u>	<u>PAG. 30</u>
<u>QUESTO PUNTO DEL VIAGGIO...</u>	<u>PAG. 30</u>
<u>DOPO 4 MESI DI LAVORO COLLETTIVO</u>	
<u>(TUTTI I LABORATORI) PENSO CHE...</u>	<u>PAG. 31</u>

07. Il piano economico

<u>APPENDICE 1</u>	
<u>La cooperazione transnazionale</u>	<u>PAG. 33</u>

<u>APPENDICE 2</u>	
<u>Schede di laboratori</u>	<u>PAG. 36</u>

<u>BENEFICIARIE E OPERATORI</u>	
<u>I partecipanti al progetto Perla</u>	<u>PAG. 40</u>

Premessa

Gli interventi previsti dalla programmazione regionale (POR 2000-2006), pur avendo introdotto importanti elementi innovativi nella gestione delle azioni di contrasto alla disoccupazione, non sempre riescono a fornire risposte adeguate al target donne disoccupate.

L'Iniziativa comunitaria Equal - nata nell'ambito della *Strategia Europea per l'Occupazione* e cofinanziata dal **Fondo Sociale Europeo** per il periodo 2000-2006 - promuove la sperimentazione di approcci e politiche innovativi per contrastare il fenomeno della discriminazione e della disuguaglianza nel mercato del lavoro.

In questo quadro è stato elaborato il progetto denominato "**PERLA - prevenire esclusioni rilanciando il lavoro**" le cui beneficiarie sono state **80 donne disoccupate capofamiglia** che si trovavano in particolari condizioni di disagio.

Il progetto - in piena coerenza con le priorità indicate dalla regione Piemonte e dall'iniziativa comunitaria Equal - ha inteso offrire delle risposte metodologiche innovative nell'ottica dell'"individualizzazione sistematizzata" dell'offerta di orientamento e formazione, nella consapevolezza di dover agire sul sistema delle imprese per realizzare accordi e iniziative che favoriscano l'inserimento delle donne del gruppo target e al contempo agire sulla motivazione e la ricerca di autonomia delle donne stesse.

Nella progettazione delle azioni si è cercato di rispettare il carattere sperimentale dell'iniziativa Equal avendo cura di sviluppare soluzioni ambiziose, che "*osano*", rispetto agli interventi della programmazione ordinaria, con l'obiettivo di individuare elementi metodologici e di processo utili alle politiche pubbliche ai vari livelli.

Il carattere flessibile del programma comunitario e la sua struttura a progettualità aperta hanno permesso ai partner del progetto di realizzare un intervento per lo più estraneo alla tradizione delle politiche del lavoro.

Il partenariato e la rete, a seguito dell'analisi previa al progetto, considerano che - nonostante vi sia un'esperienza del territorio nell'attivare progetti per contrastare l'esclusione sociale delle donne conseguente all'emergenza occupazionale - gli interventi realizzati fino ad ora non abbiano fornito risposte adeguate al problema.

L'articolazione del progetto in laboratori, la presenza di alcune particolari attività, l'uso di strumenti e tecniche di *empowering*, la logica "*dell'incubatore*" di attività, hanno rappresentato le vie inedite attraverso cui si è cercato di migliorare la condizione di partenza delle 80 beneficiarie/partecipanti per poter raggiungere il loro obiettivo occupazionale.

Il contatto diretto con le donne, che ci ha fornito elementi di conoscenza della loro vita, l'attivismo e la loro voglia di partecipare, hanno fatto emergere, tra le tante situazioni di criticità e debolezza, potenzialità e abilità che la loro condizione di vita di quel momento aveva "*disattivato*". E' stato un articolato processo di *empowerment* che ha fatto emergere le loro "**risorse preziose**" da mettere in gioco per migliorare le proprie condizioni di vita.

Questo miglioramento ha costituito lo scopo generale del progetto **Perla** di cui, in questa pubblicazione, descriviamo in sintesi lo sviluppo, le elaborazioni e gli esiti finali

01. Il problema

DISPARITÀ DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO

L'analisi, gli studi e l'ormai consistente letteratura dedicata alle disparità tra uomo e donna enuclea le differenze più significative imputabili alla variabile di genere, evidenziando le criticità di maggiore rilievo che caratterizzano la presenza femminile nel *mercato del lavoro* - tassi di attività e di occupazione sottodimensionati rispetto agli altri paesi dell'Unione, sovradimensionamento in alcune specifiche aree settoriali.

Si registra una "debolezza strutturale" più marcata nelle donne rispetto agli uomini per ciò che concerne l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro. Da un lato si segnalano situazioni di disoccupazione di ritorno per donne che vengono licenziate per prime e in misura maggiore degli uomini, dall'altro si rileva che la maggioranza dei lavoratori con contratti *part-time* (anche non richiesto) o con contratti atipici è costituita da donne, generalmente meno sindacalizzate degli uomini e con scarse possibilità di conciliazione lavoro - famiglia.

La disoccupazione delle donne non si esaurisce in una

Nel mercato del lavoro sembrano permanere alcune rigidità e impostazioni che escludono gran parte della popolazione femminile e sicuramente quella più svantaggiata

criticità di urgenza economica o di reddito, coinvolge il suo sistema familiare di riferimento in modo strutturale, investendo la relazione con i figli e con la rete sociale primaria, soprattutto in momenti e fasi di vita critici: separazioni, abbandono da parte del marito, perdita del coniuge;

In specifico, rispetto al *target* di **Perla** - donne tra i 30 e i 45 anni, capofamiglia, in emergenza economica - si evidenzia la forte esposizione ad andamenti congiunturali, la maggiore disponibilità ad accettare lavori precari, soprattutto nei lavori di cura con bambini e anziani e in mansioni di pulizie.

Per poter reinserire o inserire questi soggetti svantag-

giati nel mondo del lavoro sono necessarie azioni positive e sinergiche che interessino l'intero processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro e l'integrazione di più tipologie di azioni, ma soprattutto che affrontino la multiproblematicità portata da questi soggetti. In particolare, la caratterizzazione di genere deve essere considerata sia nell'analisi dei fabbisogni che nella progettazione degli interventi, prevedendo specifici sostegni e accompagnamento adeguati agli ambiti di vita investiti dal problema lavoro.

QUALCHE ELEMENTO IN PIÙ SULLE DONNE DI PERLA

L'analisi del problema della disoccupazione delle donne nell'area vasta su cui si è realizzato il progetto, ha segnalato alcune caratteristiche e condizioni specifiche dal punto di vista del genere e dello specifico target.

Le beneficiarie/partecipanti a **Perla** - capofamiglia monoreddito o coadiuvate da assegni familiari insufficienti, talvolta occasionali o frutto di tormentate azioni legali - hanno importanti difficoltà economiche e familiari e vivono una situazione di criticità tale per cui non riescono ad uscire dall'ambito di protezione dei Servizi e inserirsi stabilmente nel mondo del lavoro.

Queste situazioni assumono una connotazione di forte emergenza sociale.

In diversi casi si rilevano situazioni di donne che lavorano in modo precario e sommerso proprio nell'azienda del coniuge: a fronte di una crisi della coppia e successiva separazione, la già scarsa capacità contrattuale dal punto di vista lavorativo diventa ingestibile dal punto di vista relazionale, mettendole in una situazione di totale disparità e debolezza.

In generale si è rilevata una condizione di depauperamento dal punto di vista dei diritti e della capacità di esercitarli, dovuta non solo ad una fragilità del momento, ma anche ad una scarsa consapevolezza di fondo rispetto all'esercizio della cittadinanza, ad una scarsa scolarizzazione e all'isolamento tra le mura domestiche.

La maggior parte delle donne di Perla ha un deficit di curricula professionale quasi sempre dovuto al fatto di essersi

prevalentemente dedicate al lavoro domestico e di cura; a questo fattore, per le donne immigrate si aggiunge una non sempre facile inclusione nella realtà italiana a causa della perdita di riferimenti stabili sia culturali che relazionali.

Dal punto di vista psico-sociale, la dipendenza economica delle donne all'interno dei nuclei familiari spesso trasforma il lavoro di cura e i ruoli sociali di madre e moglie in vincoli sclerotizzati; ogni affrancamento da essi deve confrontarsi con vissuti di colpa e talvolta, nelle situazioni più critiche, con condizioni di sottomissione e squalificazione. Ciò contribuisce ad innescare meccanismi lesivi per l'autostima, l'autonomia e l'autoaffermazione, rendendo difficile la spinta progettuale necessaria ad investire per ritrovare abilità, potenziare competenze e rafforzare la motivazione all'inserimento nel *mercato del lavoro*.

LE DONNE, IL LAVORO, IL SISTEMA TERRITORIALE E LE POLITICHE TRA OSTACOLI, CRITICITÀ, E RISORSE

Le donne incontrate in **Perla** hanno livelli di scolarità bassi e formazione non corrispondente a *target* professionali forti dotati di competenze facilmente spendibili.

Le opportunità formative per loro non sono sostenibili in quanto non retribuite e di lunga durata. Inoltre i corsi di formazione professionale sono spesso così standardizzati da non lasciare spazio all'incontro tra domanda e offerta sul piano complesso delle esigenze delle persone e delle aziende.

Si segnala perciò l'esigenza di una maggiore flessibilità nella strutturazione dei percorsi formativi (ad es. requisiti di accesso e logistica: sedi, orari, ecc.) e la necessità di allargare il ventaglio delle proposte formative al di là delle mansioni ricoperte dalle donne nelle loro esperienze pregresse e più vicine invece alle competenze specifiche e/o alle capacità/potenzialità che emergono durante la fase orientativa.

Spesso queste donne hanno acquisito capacità utili ma non sono riuscite ad incontrare l'offerta e hanno dovuto accettare lavori fuori dalle proprie competenze perché il cliché del lavoro femminile poco qualificato - pulizie e assistenza

anziani - è purtroppo ancora diffusissimo e per le donne immigrate sembra essere una strada obbligata.

La bassa autostima diffusa tra queste donne, unita alla difficoltà ad accedere ad informazioni utili per costruire percorsi di lavoro qualificanti e alle esigenze immediate di reddito, le porta ad accettare le prime occasioni di lavoro che incontrano, generando effetti a catena: domanda e offerta di lavori regolari non si incontrano, persistenza di condizioni di lavoro non qualificante, disoccupazione ed emergenza economica.

Nel *mercato del lavoro* sembrano permanere alcune rigidità e impostazioni che escludono gran parte della popolazione femminile e sicuramente quella più svantaggiata.

Persiste un immaginario legato alla "doppia presenza" tra casa e lavoro come vincolo alla flessibilità di orario a cui si aggiunge una difficile mobilità femminile misurata sull'essere automunite. L'auto costituisce un elemento di merito in sede di colloquio di selezione, ma decisamente discriminatorio quando si riferisce a soggetti economicamente svantaggiati.

Una "discriminazione" superabile da una politica attenta alla variabile di genere, in questo caso nel campo dei trasporti che, tra l'altro, nell'area vasta del progetto hanno una rete decisamente poco ramificata.

Il sistema delle politiche attive del lavoro, talvolta irrigidito in uno schema burocratico di funzionamento, talvolta per mancanza di figure professionali idonee, ha difficoltà a sperimentare percorsi nuovi sia dal punto di vista del contatto con le imprese private che rispetto all'attivazione di risorse necessarie all'accompagnamento delle donne nei processi trasformativi necessari a modificare la loro condizione di svantaggio.

Il sistema dei servizi socio assistenziali riconosce la difficoltà a reinserire nel *mercato del lavoro* questo tipo di target, dichiarando una penuria di mezzi (in termini di risorse umane e organizzative) ad approfondire la situazione complessiva in cui si trova la donna che vi si rivolge. Le soluzioni che i Servizi possono dare in queste situazioni, sono spesso risposte ai problemi più evidenti, in genere supporto economico e informazioni sul *mercato del lavoro* che però non



hanno presa, perchè le beneficiarie sono assorbite dalla complessità dei problemi che le investono (di ordine legale, dovuti a separazioni spesso non consensuali, affidamento figli, casa, ecc...) e avrebbero necessità di un orientamento-accompagnamento per "tenere insieme" questa complessità.

Nel lavoro diretto con le donne si osserva che l'organizzazione familiare spesso ha tempi obbligati e la cura della famiglia occupa gran parte del tempo della giornata; se consideriamo questo un item e lo incrociamo con quello della mobilità (come una sorta di dentro e fuori la casa e la famiglia) rileviamo che hanno lo stesso livello gerarchico e che l'insieme di questi due problemi riduce l'area geografica delle opportunità di lavoro. Infatti, per le donne che hanno partecipato a **Perla**, "il lavoro deve essere vicino casa" per problemi di tempo e raggiungibile facilmente con i mezzi pubblici per problemi di mobilità, cosa che non sempre capita, come nel caso delle zone industriali delle nostre aree.

A questo si aggiungano gli elementi psico-sociali, di vissuti di colpa più che di responsabilità, di stereotipi indotti, ed è facile riscontrare in queste donne un senso di impedimento nell'accettare proposte di lavoro che non coincidano con il mantenimento delle loro abitudini di "mamme a tempo pieno".

Per la maggioranza delle donne partecipanti a **Perla** il tema dei tempi di lavoro e degli spostamenti, i ritmi familiari, l'organizzazione della giornata e la cura dei figli, all'inizio sembravano inconciliabili. Erano effettivamente ostacoli importanti da affrontare anche per le loro scarse possibilità/capacità di negoziare con gli ex mariti, con le famiglie e per mancanza di servizi adeguati, ma nel momento in cui si sono superate tali difficoltà che le relegavano alla vita domestica, la motivazione al lavoro e l'essere disposte ad investire nella formazione sono emerse come loro punti di forza.

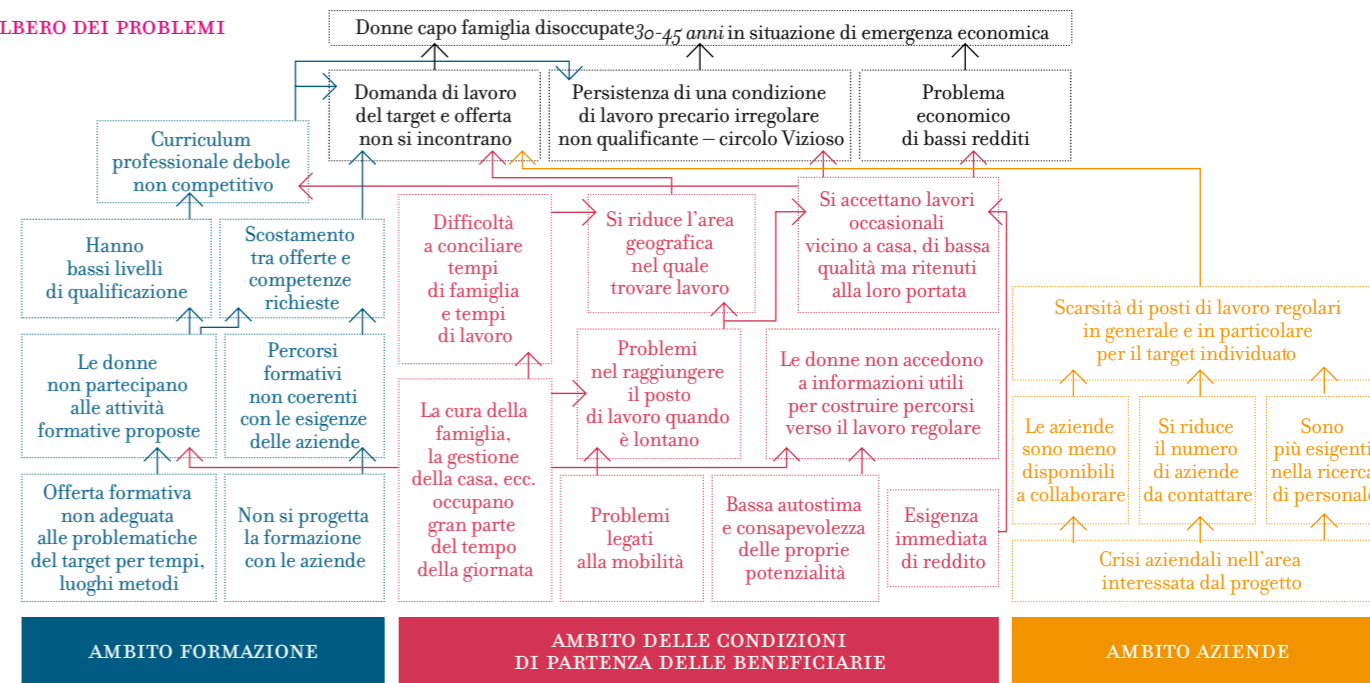
Alcuni dei vincoli esposti sono stati affrontati, e spesso superati, attivando reti parentali, amicali, di auto-mutuo-aiuto tra le partecipanti e con i servizi ma, quanto descritto sopra, crediamo possa rendere esplicita non solo la multi-problematicità, cui abbiamo già fatto riferimento, ma ancor più evidente la necessità di uno sguardo di genere nelle politiche e una visione multidisciplinare dei problemi, di cui

spesso le politiche sono carenti in quanto settoriali e disattente a far emergere i bisogni della popolazione femminile.

Per questo insieme complesso di problematiche (delle donne e delle politiche) l'attivazione di iniziative per l'inserimento lavorativo, che facciano ricorso esclusivamente agli strumenti utilizzati nell'attività ordinaria delle politiche sociali e del lavoro, rischia di essere poco efficace.

Per sintetizzare le tematiche appena descritte, riproduciamo qui di seguito l'albero dei problemi e degli obiettivi su cui il progetto ha lavorato e da cui siamo partiti..

ALBERO DEI PROBLEMI



ALBERO DEGLI OBIETTIVI



02. Il progetto

Per favorire l'integrazione tra i diversi aspetti della problematica su cui insiste **Perla**, il sistema territoriale dell'area del progetto è intervenuto con un approccio sistemico e multifunzionale, attraverso l'attivazione di incubatori di attività dove si è realizzata una cooperazione tra tutti gli attori. In questo modo, il progetto ha inteso sperimentare l'integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali insita nell'idea di *Policy communities* che si vorrebbe implementare.

Avendo chiaro che un intervento sul fronte lavorativo che non tenga conto degli altri piani sperimentati dalle donne come critici, sarebbe destinato a scontrarsi con ostacoli che prima o dopo nel percorso emergerebbero, si è proceduto a lavorare in modo organico sul mondo del lavoro e sul cambiamento, intesi come due aspetti di un unico processo che avanza ponendo l'accento ora più su un risvolto, ora più sull'altro. Una sorta di andare e venire dall'interno (il cambiamento che si sta sperimentando e ciò che comporta nella propria vita) all'esterno (il mondo del lavoro) e viceversa, in quanto in tale movimento i due ambiti si nutrono a vicenda riequilibrandosi.

Il progetto ha cercato di offrire delle risposte metodologiche innovative nella consapevolezza di dover agire sul sistema delle imprese e sulle motivazioni delle donne e la loro di autonomia

A partire da queste considerazioni si sono sperimentate/i

- Pratiche diversificate e individualizzate per ripristinare una condizione di benessere della persona come condizione necessaria per l'accesso e il mantenimento del posto di lavoro e per consentire una reale autonomia personale ed economica
- Processi di *empowerment* per sostenere le beneficiarie/partecipanti nella risoluzione dei problemi
- Sistemi integrati di azioni in rete tra i diversi attori per individuare modelli efficaci e svolgere una funzione di *mainstreaming* verso le politiche.

Il progetto ha preso il via con la fase di individuazione delle beneficiarie che ha coinvolto tutto il partenariato attivo e la rete di secondo livello. E' stata predisposta una scheda di segnalazione per la rete ed un volantino di presentazione dell'iniziativa rivolto alle candidate. Sui quattro territori sono state raccolte 300 candidature ed è stato attivato un tavolo territoriale con l'obiettivo di individuare le 80 beneficiarie - a seguito di un colloquio gestito da orientatori - e possibili altre proposte per le altre 220 donne che non avevano i requisiti per partecipare a **Perla**.

Il processo di individuazione delle beneficiarie è stato quindi un percorso attivo che ha raccolto i contributi del sistema pubblico e privato e si è fatto carico delle conseguenze di un'eventuale esclusione. Ogni tavolo territoriale ha infatti previsto progetti/percorsi alternativi per coloro che non entravano nel progetto.

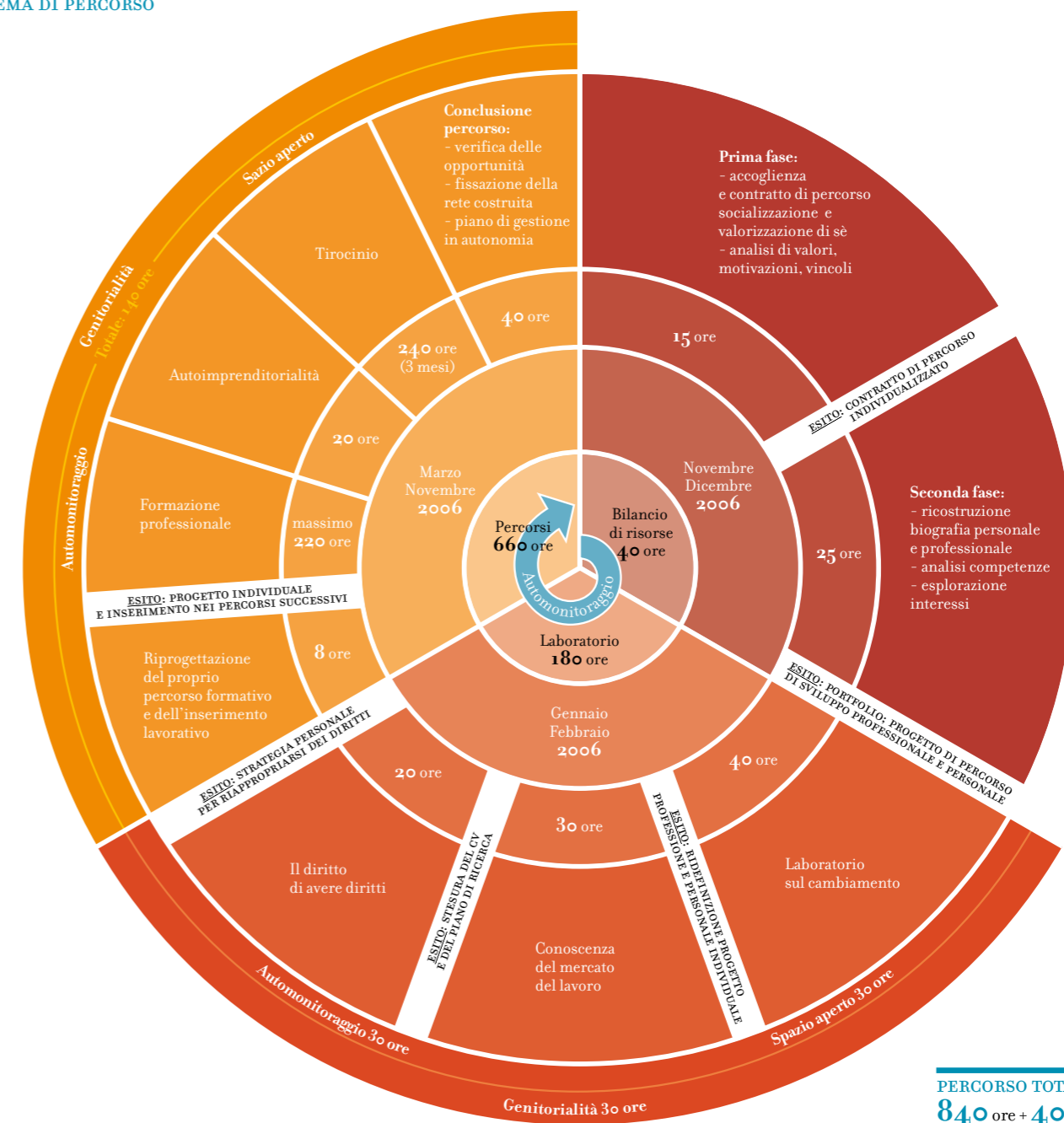
Dopo l'individuazione delle beneficiarie, a partire dal novembre 2005, il progetto è stato predisposto per un anno di lavoro con le partecipanti, per un totale di **880 ore** per ogni beneficiaria così articolate:

- **40 ore** Bilancio di risorse
- **320 ore** Laboratori
- **220 ore** Percorsi formativi
- **240 ore** Tirocinio in azienda (tra cui da 30 a 60 ore di tutoraggio)
- **30 ore** Ricerca attiva del lavoro
- **30 ore** Rielaborazione del percorso

A consuntivo il percorso proposto è stato di **820 ore**; si è operata una riduzione sulla base delle esigenze emerse nel corso del programma. come di seguito articolate:

- **40 ore** Bilancio di risorse
- **380 ore** Laboratori
- **100 ore** Percorsi formativi
- **240 ore** Tirocinio in azienda (tra cui da 30 a 60 ore di tutoraggio)
- **30 ore** Ricerca attiva del lavoro
- **30 ore** Rielaborazione del percorso

SCHEMA DI PERCORSO



PERCORSO TOTALE:
840 ore + 40 ore
di bilanci di risorse

03. Lo sviluppo

LA TEORIA DI FONDO: EMPOWERMENT DELLE DONNE E MAINSTREAMING DI GENERE

«Il processo di empowerment mette in causa le competenze attive della persona che la rendono in grado di esercitare un 'realistico' controllo sugli eventi e sulle situazioni in cui è coinvolta, di far fronte ai cambiamenti che vi intercorrono e produrre essa stessa delle condizioni di cambiamento.

La messa in atto di tali competenze è essenzialmente connessa a due fattori: le risorse oggettivamente disponibili materiali e non, e le risorse di natura psicologica.

La capacità di vedere quanto e che cosa nella situazione può essere utilizzato come risorsa, la capacità di prendere iniziative, di esprimere la propria autonomia gestionale, di fare progetti relativi a sé ed alle proprie azioni e di impegnarsi in essi con fiducia, con stima delle proprie possibilità, con una sufficiente resistenza alle frustrazioni.

L'empowerment si connota sia come prodotto che come processo.

In quanto prodotto può essere inteso come l'esito di un processo evolutivo di chi ha vissuto esperienze di apprendimento nelle quali ha evitato la condizione di 'impotenza', conquistando in-

Per modificare l'ottica con cui ci si rapporta a queste problematiche è necessario un cambiamento culturale, che metta in valore la responsabilità personale, collettiva e delle istituzioni, per il miglioramento della qualità della vita e della comunità

vece una condizione caratterizzata dalla fiducia in sé e capacità di sperimentare, consolidando così una certa struttura di personalità e assimilando certe caratteristiche personali.

Come processo può essere inteso come un percorso attraverso il quale la persona 'impotente' o a rischio di impotenza può riconquistare il suo potere personale perduto.

Chi si trova in una situazione di impotenza, appare psicologicamente debole, dipendente, passivo, rassegnato, pessimista, con scarsa fiducia nelle proprie capacità e dipendente dall'opinione altrui.

La sua è una condizione di passività appresa, tale da determi-

nare il fatto che ogni evento possa essere considerato come al di fuori della propria capacità di controllo e di dominio.

Il sistema di valori della persona empowered include quelli tipici dell'assertività: la dignità personale, la libertà e l'autonomia, il rispetto di sé e degli altri.

Ha fiducia nelle proprie capacità e nel supporto che queste potranno trovare in caso di difficoltà, ha controllo sul senso e sul significato della propria azione, ha un senso di autoefficacia, ovvero esprime la convinzione di poter raggiungere i propri obiettivi».¹

Con questo tipo di target, lavorare in una logica di empowerment è condizione necessaria: azioni che non coinvolgano direttamente in processi partecipativi i "soggetti deboli" destinatari, alimentano la cultura della delega e dell'assistenzialismo che non produce reali cambiamenti, né quell'autonomia relativa che consente percorsi emancipativi.

Il primo obiettivo del progetto, in ogni azione promossa, è stato quello dell'acquisizione della consapevolezza da parte delle beneficiarie/partecipanti di essere soggetti di diritto, della conoscenza di tali diritti e della capacità di esercitarli.

Dunque, l'approccio è di accoglimento delle domande e la costruzione delle risposte coinvolge le donne in processi attivi per poter passare da una logica puramente di tutela ad azioni trasformatrici.

Quando parliamo di empowerment delle donne, parliamo di uno sviluppo delle capacità di scelta che non può essere asessuato ma che si raggiunge attraverso percorsi di conoscenza di sé come donna e di riconoscimento di genere, tali processi portano alla consapevolezza del proprio ruolo sociale e alla possibilità di "giocarsi" oltre gli stereotipi radicati in sé e nella società.

Si pensa alle destinatarie dell'intervento considerando non solo la ragione scatenante l'emergenza e il disagio, ma anche la loro necessità di autorappresentarsi nella propria globalità e non essere costrette a percepirsi solo come soggetto svantaggiato.

Ogni persona adulta possiede un proprio bagaglio di esperienze e di capacità non solo professionali ma anche extraprofessionali; per le donne in particolare, tale bagaglio è composto anche da una gamma di risorse e di abilità connesse al proprio ruolo familiare e sociale. Si tratta di capacità e risorse che possono rappresentare vere e proprie potenzialità su cui far leva nei momenti di transizione, a patto che trovino un "luogo", un "contenitore" di senso e di rivisitazione della propria esperienza, dove venire inizialmente esplicitate e portate alla consapevolezza e quindi "tradotte" nel linguaggio più formalizzato delle competenze, diventando così comunicabili e utilizzabili per l'elaborazione di un progetto professionale individualizzato.

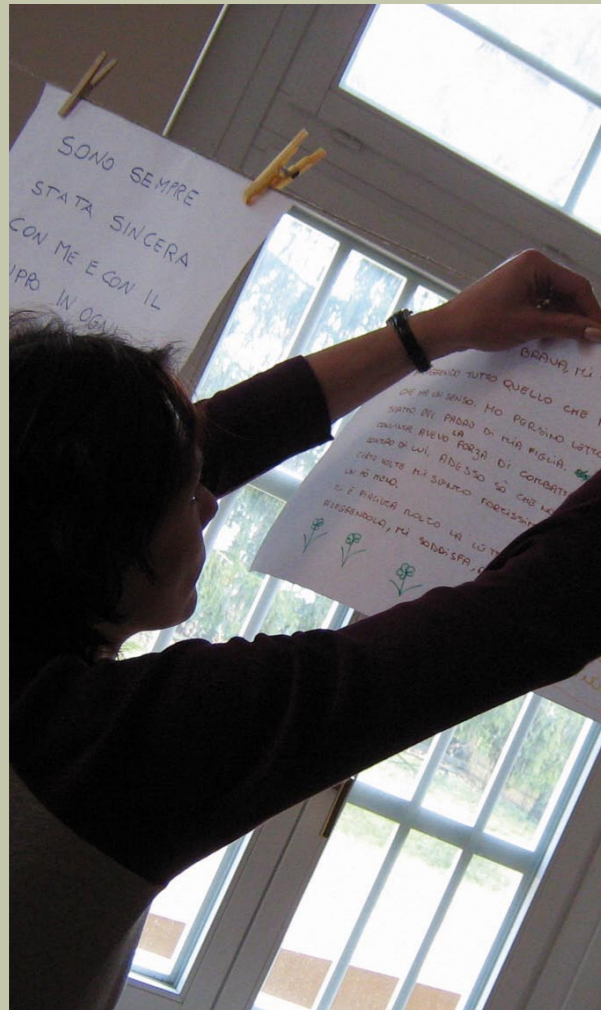
Questo approccio ci sembra utile per non rischiare di identificare la persona con il suo disagio ma vederne le potenzialità, generare processi che le forniscano strumenti per mettere in luce e potenziare le proprie abilità, accedere ad altre opportunità, costruire maggior agio con se stessa, nelle relazioni sociali e con la realtà da affrontare.

Muoversi in un'ottica di empowerment - per la comunità professionale di Perla - significa favorire una pratica sociale che contribuisca a ridisegnare le strategie di partecipazione oggi possibili a livello personale, organizzativo e di comunità.

Per modificare l'ottica con cui solitamente ci si rapporta a queste problematiche è però necessario un cambiamento culturale - non solo nell'approccio dei soggetti svantaggiati, ma anche in quello dei Servizi e delle Politiche - che metta in valore la responsabilità personale, collettiva e delle istituzioni, per il miglioramento della qualità della vita e della "qualità della comunità". E' necessario che si spezzi il meccanismo di delega che spesso si autoriproduce nelle dinamiche cittadino-utente/servizi, mettendo in rete tutte le risorse del territorio.



04. La metodologia



Automonitoraggio



Il gruppo delle beneficiarie si confronta



Attività manuali. Laboratorio di genitorialità



Condivisione

Nell'identificare le beneficiarie

Gli attori del progetto e la rete di secondo livello (servizi, uffici lavoro e politiche sociali dei comuni, associazioni di categoria e sindacati, CPI), attraverso un gruppo di lavoro, hanno identificato il profilo delle donne disoccupate a cui proporre il progetto.

Al fine di creare le condizioni migliori per uno stabile inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, si è definito

che le beneficiarie fossero

- donne disoccupate in fasi di vita critiche (separazioni, abbandono da parte del partner, perdita del coniuge; esigenza di fuoriuscire da situazioni di disagio familiare, ecc) con la necessità di trovare un lavoro che garantisca una stabilità economica e maggiori strumenti per affrontare la multiproblematicità della loro condizione

che le beneficiarie non fossero

- in condizioni di disagio tali per cui il lavoro non può essere un obiettivo a medio termine (la durata del progetto) ma per le quali è necessario un intervento più sbilanciato sulle politiche sociali e/o sociosanitarie.

Dunque che le donne partecipanti al progetto presentino un livello di "potenzialità lavorative" che il progetto possa valorizzare al fine di superare l'ostacolo disoccupazione per poter riprogettare la propria vita in una condizione di maggior autonomia e solidità personale.

È stato possibile rintracciare queste potenzialità in precedenti esperienze lavorative, ma anche (soprattutto per quelle donne che non avevano mai lavorato) in esperienze personali non direttamente connesse al lavoro in azienda.

Il criterio ha suggerito diverse domande e dubbi: cosa intendiamo per occupabilità? come la rileviamo? quale modello di misurazione utilizziamo?

Visti gli obiettivi del progetto, la motivazione al lavoro - dunque la disponibilità a mettersi in gioco rispetto ai percorsi proposti - ha rappresentato un criterio determinante da rilevare in sede di colloqui individuali.

Si sono poi individuati e condivisi alcuni indicatori più

generali facendo riferimento ad esperienze realizzate precedentemente (azioni per prevenire e curare la disoccupazione del POR, Equal Spring ecc.). In particolare con riferimento al reddito - criterio indicato già in sede di progettazione quando si segnalava "l'emergenza economica" come uno dei problemi - un parametro di misurazione è stato l'ISE/ISEE, utilizzato *cum grano salis*, tenuto conto che lo strumento non consente di fotografare con precisione situazioni di emergenza che nel frattempo si sono verificate. Si è trattato dunque di integrare lo strumento con altre verifiche incrociate tra ciò che emergeva dai colloqui, le dichiarazioni delle beneficiarie e le informazioni e conoscenze dei partner in relazione alle candidate.

Nell'agire del progetto

L'INCUBATORE

La complessità, multiproblematicità, di cui abbiamo parlato e la conseguente metodologia multidisciplinare che il progetto ha adottato, doveva trovare anche uno "spazio" adeguato per essere agita con strumenti articolati, complessi e flessibili allo stesso tempo, potendo così sperimentare vie inedite alla risoluzione "del problema".

Per questo è stato importante, per le donne, per la comunità professionale, per gli esiti del progetto, allocare la maggior parte delle attività in un luogo che abbiamo chiamato incubatore: uno spazio a geometria variabile, modificabile secondo le diverse attività, in un luogo già esistente, vissuto e non dedicato specificatamente alle azioni del progetto (presso un servizio, uno Sportello donna, un Informalavoro o in una struttura multifunzionale di donne come Villa9 a Collegno)

Avere a disposizione tutti i giorni l'incubatore ha significato, per la comunità professionale e per le beneficiarie, tenere insieme questa complessità, poter integrare gli interventi delle operatrici, dei servizi e le risorse del territorio (servizi sociali e sanitari, servizi per l'infanzia, agenzie formative, centri per l'impiego,...) e non far sentire le donne, come spesso accade, spezzettare il "loro problema" tra una competenza e l'altra, tra un ufficio e l'altro.

L'incubatore è stato luogo di incontro, scambio e coprogettazione degli operatori e delle beneficiarie.

Nell'incubatore si è attivata una pluralità di percorsi individuali e di gruppo per il superamento dei vincoli soggettivi e sociali delle beneficiarie/partecipanti; è stato uno spazio da vivere quotidianamente che ha aiutato le donne a costruire relazioni, condizioni di sostenibilità del processo e attivare il mutuo aiuto.

Nell'incubatore la comunità professionale ha potuto agire e interagire: operatrici del progetto, psicologhe, pedagoghe, formatrici, assistenti sociali, con operatrici dei CPI, dei servizi socio assistenziali, della casa e del lavoro, allocati fuori.

Nell'incubatore è stato possibile sperimentare l'équipe mista, formata da competenze e professionalità diverse, da appartenenze ad agenzie ed esperienze diverse che, intrecciandosi tra loro e adattandosi alla continua evoluzione dei processi con approcci flessibili e non settoriali, ha reso l'azione efficace.

LA COMUNITÀ PROFESSIONALE

Lo scambio, il confronto tra le operatrici dell'incubatore, avvenuto in fase di progettazione nei gruppi di lavoro del

Solo se l'incubatore è un luogo dinamico, uno spazio sinergico e l'équipe è capace di stare nella continua evoluzione adottando approcci innovativi, flessibili, non settoriali, l'azione diventa efficace

progetto, ha creato rapporti fiduciari.

La convinzione che solo se l'incubatore è luogo dinamico e spazio sinergico e l'équipe è capace di stare nella continua evoluzione adottando approcci innovativi, flessibili, non settoriali, l'azione diventa efficace, ha rimarcato la necessità e l'utilità di costituire un'équipe mista tra le diverse agenzie operanti all'interno dell'incubatore.

L'agire di ogni operatrice/ore non è stato determinante esclusivamente per la competenza o per la specificità professionale espressa, ma anche per il grado di coinvolgimento e motivazione a svolgere la propria attività in un contesto in cui si condividono finalità e metodi.

L'integrazione tra competenze, sensibilità, punti di osservazione diversi, oltre ad alimentare il know-how del progetto, rappresenta la garanzia di attenzione alla complessità. In questo modo tutta l'équipe ha sempre avuto una visione d'insieme e non ha mai interrotto il flusso di aggiornamento sui cambiamenti che stavano avvenendo nelle donne e nel gruppo, dando la possibilità, nelle riunioni settimanali, di "correggere la rotta", di adeguare le azioni alle necessità che emergevano, di non restare ancorate alle proprie personali convinzioni, ma di modificarle nell'ascolto delle altre e nell'osservazione dei mutamenti in atto.

Gli scambi, il confronto di saperi, di tecniche e di esperienze, nonché lo scambio generazionale tra operatrici, hanno prodotto un arricchimento dell'esperienza professionale di ognuna e un arricchimento del lavoro con le donne, ma soprattutto hanno creato una metodologia condivisa attraverso la quale si è verificato costantemente quanto e come le azioni stessero producendo concretamente dei cambiamenti utili al superamento dei vincoli, degli ostacoli e delle limitazioni che avevano portato queste donne ad essere beneficiarie di Perla, e quindi dell'efficacia o meno delle ipotesi progettuali e dello stesso operato dell'équipe.

Questo capitale sociale, la comunità professionale che si è costruita e la metodologia adottata, è uno degli elementi che ci fa pensare che questa esperienza possa essere interessante per le politiche.

LA PARTECIPAZIONE DELLE BENEFICIARIE

Ci si è trovate di fronte a donne assai diverse tra loro, ma con molti elementi in comune: risorse e criticità che scaturivano da una diffusa condizione di impoverimento personale causato da situazioni di forte disagio economico, familiare, abitativo, di condizioni psicofisiche, ecc., spesso con vissuti di umiliazione e costrizione.

Il riconoscimento dell'energia, tenacia, flessibilità da esse impiegate nella ricerca di soluzioni, anche se non sempre efficaci o corrette, per alleviare le loro difficoltà, raramente riusciva a compensare una percezione di sé come persone con scarse capacità e alimentava un atteggiamento di passività o delega di responsabilità a interlocutori perce-

piti più "forti" fossero essi mariti, figli, istituzioni, ecc...

All'inizio del progetto, introducendo temi e finalità, si avvertiva in egual misura la sfiducia di alcune donne verso il progetto proposto dalle Istituzioni (derivante da vissuti non elaborati di incomprensioni o "scontri" con tali interlocutori) e la curiosità per un approccio che si intuiva differente, più attivo e sicuramente più coinvolgente, con tutte le conseguenze di adesione o di resistenza che questo poteva comportare.

La costituzione del gruppo è stato un lavoro di costruzione condiviso con le partecipanti, che in maggioranza non avevano mai (o quasi mai) avuto esperienze simili.

Al principio si sono percepite delle difficoltà connesse alla novità di "fare gruppo" fra donne adulte e soprattutto con modalità di lavoro spesso distanti dalla loro esperienza pregressa (es. insuccessi scolastici, percorso formativo frammentato, ecc.); è stato importante darsi e dare un po' di tempo per stare dentro lo "spaesamento" senza avere l'ansia di fare subito ordine.

La capacità di ascolto, di dare fiducia e di dimostrare una reciproca solidarietà delle partecipanti, molte volte messa in discussione e ridefinita durante il percorso, si è concretizzata in alcuni casi già dai primi giorni: in alcuni casi, le donne si sono auto-organizzate per portare aiuti concreti alle loro compagne di percorso che dovevano affrontare emergenze legate alle difficoltà di risorse (abiti usati per i figli o per le donne stesse, passaggi in auto per arrivare alla sede del progetto, ecc.)

L'atteggiamento che ha qualificato ogni intervento è stata una reale pratica di *bottom up* per dare spazio alla soggettività delle partecipanti, accompagnandole alla consapevolezza e alla ricerca di senso per sé e per il proprio percorso e per la realizzazione di ogni attività del progetto.

In questo senso, con tecniche e approcci anche assai diversi, con le partecipanti si è sistematicamente fatta l'analisi di quel che stava realizzando, la decodifica dei comportamenti individuali e di gruppo, l'aggiornamento sui cambiamenti in atto, ma si è anche negoziato su tempi, regole, modalità, e ciò ha dato loro la possibilità di comprendere anche per loro la possibilità della negoziazione con i loro figli, con gli ex mariti, con i servizi, con il progetto.

Lo stimolo costante delle operatrici nei confronti delle donne a partecipare attivamente, cercando di valutare le strategie di risoluzione e di gestione delle difficoltà, ha contribuito a mettere in discussione il comportamento di attesa e di delega sopra descritto.

La realizzazione di questo obiettivo è stata possibile solo coinvolgendo attivamente le donne rispetto alla loro esperienza personale (sia essa positiva o negativa), aiutandole a capitalizzare le esperienze favorevoli e a elaborare quelle negative.

Si è dunque lavorato a sostenere le donne nel focalizzare maggiormente, a dare un nome e un riconoscimento alle loro capacità e competenze, individuando anche i loro vincoli, cioè "cosa", da parte loro, andasse cambiato per aumentare le proprie possibilità di riuscita e di inserimento lavorativo (ad esempio la disponibilità oraria, il possesso della patente, l'eventuale presenza di una baby-sitter per i figli). In questa fase, il cambiamento si è più fortemente configurato come processo verso una maggiore autonomia, consapevoli delle resistenze che ognuna può mettere in atto rispetto al cambiamento stesso e degli stereotipi inconsapevolmente subiti rispetto al "naturale" ruolo esclusivo di moglie e madre.

Il lavoro nel gruppo di individuazione e accordo sulle regole, il clima di fiducia instauratosi progressivamente e la capacità di molte a entrare in questa modalità di lavoro, ha permesso che dopo qualche tempo le donne si ascoltassero con maggiore attenzione. La discussione e il confronto, nel piccolo e nel grande gruppo, sono diventati più fluidi, il gruppo più accogliente e le persone maggiormente disposte a percepirsi come risorse le une verso le altre.

Gli strumenti

I LABORATORI

Le attività all'interno dell'incubatore sono state organizzate in cinque laboratori: **genitorialità, cambiamento, automonitoraggio, mercato del lavoro, diritti**.

Il lavoro nei laboratori ha dovuto necessariamente rapportarsi sia con le emozioni che con il sistema di relazioni





Mettere in moto il corpo



Si pensa e si scrive



Attività presso l'incubatore



Discussione in gruppo presso l'incubatore



Prodotti del laboratorio di genitorialità



Tutte le beneficiarie si incontrano



Scena della rappresentazione di automonitoraggio

affettive e sociali delle beneficiarie-partecipanti accompagnandole - attraverso la concretezza del lavoro e la verifica dei risultati - ad acquisire competenza nella gestione dei rapporti, di consapevolezza di come il solo inserimento lavorativo non sia elemento sufficiente ad avviare un reale processo di inclusione sociale.

Nella prima fase di ogni attività/laboratorio si sono proposti "esercizi molto concreti", facilmente traducibili in azioni e comportamenti attuabili nella loro quotidianità. Una ricerca collettiva di strategie facilitatrici nella gestione dei tempi e dei ritmi, dei loro figli/e e nella soluzione di problemi e difficoltà.

I laboratori hanno operato in stretto collegamento tra loro attraverso scambio di materiali, incontri e riflessioni collettive tra i/le conduttori/trici, nella consapevolezza che le partecipanti sono parte di un progetto unico.

Questo lavoro si è svolto in parte nel grande gruppo, ma soprattutto nel piccolo gruppo perché facilitante la comunicazione e l'approfondimento.

Citiamo qui almeno tre aspetti che il gruppo ha favorito e che nella teoria dell'orientamento risultano determinanti.

I laboratori hanno operato in stretto collegamento tra loro attraverso scambio di materiali, incontri e riflessioni collettive tra i/le conduttori/trici, nella consapevolezza che le partecipanti sono parte di un progetto unico

■ «Il gruppo favorisce la scoperta negli altri di atteggiamenti e comportamenti riferiti ad uno stesso oggetto/compito diversi da quelli soggettivi ed agevola una scoperta di sé e del problema da un altro punto di vista. Nell'esperienza di gruppo le partecipanti possono sperimentare - in un contesto rassicurante e non valutativo - nuovi atteggiamenti e ruoli, l'emergere di diverse modalità di espressione, la condivisione di un universo di fantasie negative rispetto al cambiamento»².

■ Il gruppo come luogo di superamento delle percezioni stereotipate nei confronti di se stessi e degli altri³.

■ L'azione orientativa di gruppo come processo di aiuto alla persona, affinché confrontandosi con altri, impari a

prendere decisioni e ad assumersene le relative responsabilità⁴.

CAMBIAMENTO

Il cambiamento è tematica che attraversa **Perla** nella sua interezza, ma è stato importante, in questo laboratorio, esplorare la dimensione soggettiva del cambiamento anche attraverso l'esplorazione dello spazio dentro e fuori di sé. Il laboratorio è stato uno spazio ad hoc per far affiorare i ricordi e riaffrontare questioni critiche che si volevano già "seppellite".

Alcune donne hanno sottolineato l'importanza di lavorare sul passato prima di affrontare le prospettive e il futuro e quindi hanno focalizzato l'attenzione su questa dimensione che ha permesso di procedere con maggior consapevolezza nel percorso.

«All'interno del progetto Perla ho respirato molta femminilità e maternità; in genere queste dimensioni non vengono trattate all'interno dei progetti di inserimento lavorativo».

«Si è sentita la fatica di questi mesi ma ho anche sentito molta soddisfazione, fiducia e voglia di cambiamento».

«... ho visto finalmente una lucina in fondo al tunnel, cosa che non mi capitava da tempo. E' stato molto importante per iniziare a cambiare».

Il laboratorio del cambiamento si è progressivamente connotato come uno spazio di rielaborazione cognitiva ed emotiva dei temi affrontati nel laboratorio sul *mercato del lavoro*, mettendoli in relazione con le esperienze, le aspettative e i vissuti delle partecipanti rispetto alle richieste del contesto esterno.

In questo senso parlare di cambiamento ha significato riflettere sull'efficacia delle proprie/altrui strategie in relazione ad obiettivi lavorativi, sulle alternative possibili di fronte ad una situazione passata vissuta con criticità, o ancora per rivedere il rapporto tra ruoli familiari e professionali alla luce di nuovi possibili equilibri.

Il laboratorio - e l'impostazione del progetto rispetto al tema dell'allenamento al cambiamento - ha effettivamente dato origine a dei cambiamenti negli atteggiamenti delle partecipanti e anche delle operatrici che dichiarano come questo progetto abbia modificato sensibilmente le loro modalità di operare sul tema dell'inserimento lavorativo.

MERCATO DEL LAVORO E DIRITTI

Il laboratorio sul *mercato del lavoro* ha individuato come finalità principale quella di sostenere le partecipanti nell'assunzione di un ruolo attivo nel proprio percorso professionale, anche in un *mercato del lavoro* complesso e in costante mutamento.

«Ero a casa con il mio compagno quando ho preso la decisione di andare a lavorare, lui non voleva perché era la prima volta che uscivo di casa per lavorare. Il mio più bel risultato è che ci sono riuscita, sono andata a lavorare anche se sono stata più volte ostacolata da tutti».

In particolare si è teso a

- **arricchire** le rappresentazioni del *mercato del lavoro* e delle opportunità professionali
- **acquisire** una maggiore conoscenza dei meccanismi che regolano il *mercato del lavoro*
- **acquisire** strumenti per poter autonomamente reperire informazioni sul *mercato del lavoro* e riuscire ad orientarsi
- **confrontare** gli andamenti e le richieste del *mercato del lavoro* con il proprio progetto professionale che si sta costruendo.

Si è proceduto attraverso

- **l'esplorazione** delle professioni e dei profili professionali (con particolare approfondimento dei requisiti e dei canali di accesso)
- **incontri** con testimoni esterni (imprenditori locali, selezionatori, operatori di servizi del territorio, sindacati)
- **visite** presso servizi e aziende locali
- **interviste** professionali, preparate in gruppo e svolte dalle partecipanti in piccoli gruppi, presso aziende e con i lavoratori

- **rivisitazione** delle informazioni raccolte alla luce del proprio portfolio di competenze, prodotto nel bilancio di risorse e prima focalizzazione degli obiettivi professionali
- **individuazione** di eventuali bisogni formativi e stesura di un piano di ricerca individualizzato.

Attivare e responsabilizzare le partecipanti ha significato prima di tutto coinvolgerle nell'individuare temi, esplicitare dubbi e richieste su cui focalizzare l'attenzione nel laboratorio e, in seguito, metterle in contatto diretto con gli attori del mondo del lavoro entrando nei luoghi del lavoro, nei servizi, nelle aziende.

Dalla prima analisi dei bisogni sono emerse diverse esigenze: una forte richiesta di conoscere il territorio, le tipologie di aziende, i profili ricercati, i contratti proposti ai lavoratori, le strategie utili per gestire un colloquio e per utilizzare al meglio gli strumenti di ricerca.

Da tali riflessioni è stato spontaneo il passaggio sui diritti e sulla consapevolezza che l'esercizio di questi diviene possibile nel momento in cui vi è la conoscenza. In quest'ottica l'obiettivo - difficile, poiché molte partecipanti/beneficiarie provavano forti sentimenti di rabbia nei confronti delle istituzioni e spesso lamentavano un passato caratterizzato da continue violazioni dei loro diritti - è stato quello di evitare di trattare l'argomento in modo rivendicativo, quindi la finalità è stata quella di conoscere non per reclamare o recriminare ma per avere strumenti e riferimenti per potersi muovere nell'individuare i propri diritti e saper negoziare perché vengano rispettati.

Attraverso tecniche diverse in ogni incubatore, ciascuna donna ha individuato alcuni diritti che risultavano per lei particolarmente interessanti e divise in gruppi è stata fatta una mappatura delle risorse del gruppo e del territorio (rete dei servizi, sindacati, centri donna, ecc..) per individuare dove potessero essere cercate le risposte. Il lavoro ha poi dato la possibilità di raccogliere le principali esigenze di informazione rispetto al territorio in modo da poter organizzare incontri con questi soggetti esterni.



GENITORIALITÀ

Il laboratorio è un percorso di sostegno alla genitorialità che ha ricercato e sperimentato nuovi approcci per gestire le relazioni con i figli e superare le difficoltà che ne derivano; ha dato spazio al confronto tra madri sui temi dell'educazione e della cura dei figli per poter condividere esperienze che le accomunano, per valorizzare le abilità e le competenze genitoriali che ognuna possiede e che molto spesso vengono soffocate dalle difficoltà e dai problemi del quotidiano o non vengono riconosciute.

Le persone che partecipano al percorso fanno emergere in chi ascolta il ricordo della propria educazione e delle proprie scelte educative, il desiderio e la necessità di metterle a confronto. Quando il gruppo funziona è impossibile restare neutrali o inerti: il racconto della crescita di un bambino o di una bambina, proposto da chi è coautore di questo sviluppo, è caratterizzato da originali contenuti pedagogici, espressi da una vicenda realizzatasi in modo autentico.

Nell'azione di ogni giorno, nel suo evolversi nel tempo emergono determinanti educative che delineano vere e proprie pedagogie; la semplicità della narrazione, che non fa riferimento a teorie pedagogiche ma si basa sulla pratica del

casalinghe, brave mogli, brave figlie...di essere brave sempre e comunque...a qualunque costo.

Sono emerse molte difficoltà legate alla separazione dai mariti/compagni. Qualsiasi cosa venisse rilevata come difficoltà/problema con i propri figli veniva giustificata dalla situazione che i bimbi stavano vivendo. Tutto veniva ricondotto alla sofferenza dei figli a seguito della separazione dei genitori e quindi la possibilità di agire un cambiamento su una cattiva abitudine dei bambini o nel rapporto madre/figli, non era presente nella maggior parte delle loro ipotesi di intervento educativo.

Sicuramente la fragilità di queste mamme che vivono una situazione di fatica e difficoltà per l'assenza dei mariti/padri, limita le loro energie e le forze che il ruolo educativo richiederebbe, quindi si è lavorato sul riconoscimento delle proprie emozioni e sulla consapevolezza del proprio modo di essere figlie, per "leggere" il proprio modo di essere madri oggi.

Il laboratorio di genitorialità è stato di supporto nell'affrontare queste difficoltà attraverso la condivisione con altre madri, per aiutare a trovare soluzioni, strategie nuove laddove non si riesce da sole, adottando una metodologia che potremmo chiamare del **DIRE & FARE**.

Il **DIRE** che si intreccia con il **FARE** consente di creare una atmosfera informale, distesa e accogliente che ha il sapore delle vecchie case di una volta dove le donne, mentre svolgevano attività manuali, chiacchieravano tutte insieme.

Il **DIRE** raccoglie i temi pedagogici, educativi e della cura dei bambini e delle bambine, proposti dalla conduttrice a fronte delle richieste delle partecipanti.

Non si tratta di lezioni di pedagogia, né di elargire consigli preconfezionati, ma di far emergere dal gruppo le possibili "soluzioni" alle difficoltà che lentamente emergono dal gruppo stesso. Tale modalità consente di restituire alle partecipanti la consapevolezza delle proprie risorse e di aumentare la stima di sé in qualità di madri. Madri non solo portatrici di problemi ma anche propositive di strategie per risolvere i problemi.

Il **FARE**: parlare facendo, facendo cose diverse dall'abi-

tuale e utili, imparando nuove abilità e sperimentando una manualità spesso trascurata eppure così importante e terapeutica nei momenti di difficoltà personale.

Attraverso il recupero e lo scambio di abilità manuali e di informazioni sull'"*economia del quotidiano*" si facilita la gestione del bilancio familiare, si fanno intravedere modelli di consumo critico e di educazione dei figli in tal senso, si facilita l'attivazione di reti di auto-mutuo-aiuto fra mamme che abitano lo stesso territorio e che incontrano difficoltà simili nella gestione dei tempi e dell'economia di ogni giorno. In questo modo nel gruppo si è diffuso un modello di solidarietà sociale tra le "vicine di casa" che ha fatto nascere nuove alleanze, restituito fiducia nelle altre e un maggiore benessere nella gestione del quotidiano e delle relazioni.

Questo lavoro di consapevolezza e consumo critico ha portato alla costruzione di una mappa dei luoghi e delle modalità di acquisto che consentono maggiore risparmio, qualità e tracciabilità dei prodotti (mercatini, negozi dell'usato, gruppi di acquisto solidale...).

AUTOMONITORAGGIO

Questo laboratorio ha favorito più di altri e in forma innovativa il raggiungimento dell'obiettivo di rendere le beneficiarie reali protagoniste di tutte le fasi del progetto, compresa la valutazione *in itinere* ed *ex post*.

Il laboratorio è stato uno spazio attivo e "protetto" che ha attraversato tutte le fasi del progetto, con l'intento di rafforzare il gruppo e costruire la storia collettiva del percorso sperimentando differenti linguaggi (teatro, video, scrittura, espressione corporea e vocale)

L'automonitoraggio ha fornito un terreno di espressione e comunicazione che ha promosso un processo di indipendenza del gruppo attraverso la costruzione di un luogo dove "dirsi liberamente" di fronte e con le altre, comprendendo che la propria storia, pur se diversa, fa parte di una storia collettiva più ampia.

Un "incontro di persone" che ha riunito i tre mondi, **corpo, emozione e pensiero**, in una drammaturgia dell'esperienza per rendere protagoniste le beneficiarie del controllo della validità dell'intero percorso del progetto, sviluppare e rin-

forzare l'identità individuale (passato-presente-futuro) nella scoperta della propria diversità e nella relazione con la diversità dell'altra, per creare e promuovere processi di cambiamento a livello individuale e collettivo, promuovere e legittimare le competenze emotive, espressivo-creative e relazionali di ognuna, far emergere ed esprimere patrimoni culturali e civili attraverso la comunicazione creativa.

In particolare «*l'attività teatrale offre strumenti di conoscenza di sé, stimoli per "ri pescare" capacità e qualità dimenticate o scoprirne di mai conosciute; permette di acquisire maggiore stima di sé*»... Potremmo dire che l'attività teatrale permette di sviluppare forme di *empowerment*, cioè «*permette di potenziare le risorse e le qualità delle persone. Inoltre, il teatro è un'attività collettiva il cui esito finale è il risultato di un lavoro di gruppo: questo significa per il singolo misurarsi anche con le proprie capacità o difficoltà relazionali, con le proprie capacità di mediazione*»⁵.

In un lavoro che vuole monitorare un progetto come quello di **Perla**, il tema del "far memoria" è centrale per la comprensione dei processi delle donne che vi partecipano.

«*L'Elaborazione della memoria (o racconto di vita) è un elemento importante della produzione teorica delle donne negli ultimi trent'anni. Le donne sono grandi ascoltatrici, narratrici, conservatrici e lettrici di racconti autobiografici. Perché? Il passaggio attraverso il racconto permette il raggiungimento di una consapevolezza sull'esperienza vissuta. La forza del racconto di vita sta nella sua capacità di rispondere alla domanda di identità, alla domanda chi sei? Che fa riferimento all'unicità di ogni essere umano. I racconti riguardano la vita di una persona e come questa sono unici e irripetibili. Si tratta tuttavia di una singolarità che fa i conti con il molteplice. Quella vita è unica, ma si confronta con molte altre e il suo riferimento non è l'infinito ma il plurale. Il racconto di sé è un'esposizione del proprio io nella sua fragilità: un atto di fiducia che è al tempo stesso una richiesta di amore*»⁶.

«*In un intervento di teatro sociale gli strumenti teatrali uti-*

L'elemento che le accomuna è la fatica, la fatica di stare dappertutto; di essere brave madri, brave lavoratrici, brave casalinghe, brave mogli, brave figlie... di essere brave sempre e comunque, a qualunque costo

quotidiano, avvolge il gruppo e restituisce una nuova energia capace di attivare risorse interne sconosciute, di sperimentare cambiamenti, di scoprire abilità, capacità e talenti personali.

La narrazione del quotidiano, la percezione, chiara e definita, della fatica cui sono sottoposte, quotidianamente, le madri fa emergere la fatica che abita le giornate delle donne con carichi familiari. E' una fatica che attraversa in modo trasversale l'universo femminile: laureate, diplomate, libere professioniste, operaie, ricche, povere, sole, coniugate... l'elemento che le accomuna è la fatica, la fatica di stare tutte dappertutto; di essere brave madri, brave lavoratrici, brave

*lizzati dal conduttore sono in funzione del contesto e dell'auto-
rialità dei destinatari, che sono i soggetti del processo . In questo
senso il conduttore non è un regista -autore, ma piuttosto un
facilitatore di processi di empowerment che utilizza molte com-
petenze, tra cui anche la sua sensibilità artistica ma sempre a
servizio del gruppo⁷».*

Anche in questo laboratorio si è posta costantemente - e
qui anche fisicamente - l'attenzione sull'interessa della per-
sona: il corpo come mezzo di comunicazione e di espressio-
ne del sé nella sua interezza psico-fisica.

In ogni istante la persona porta con sé tutta se stessa, è
espressione di un io totale che sente, percepisce, prova emo-
zioni, trasmette informazioni, comunica attraverso l'uso di
canali verbali e non verbali e compito della conduttrice è an-
che quello di «stimolare una serie di tratti comportamentali
quali la disponibilità emotiva , l'apertura e la flessibilità cog-
nitiva ed affettiva, la consapevolezza dei fenomeni vissuti in
gruppo, l'accettazione dell'altro in quanto diversità, la dispo-
nibilità ad una propria revisione continua e permanente...⁸».

L'attività di automonitoraggio è iniziata con la definizio-
ne/realizzazione della fotografia di sé come viaggiatrice in
partenza con un bagaglio. Si tratta di riempire realmente la

stenziali si sono fissate nella memoria e alla loro importanza.

Il lavoro continua con il "monitoraggio" del viaggio in-
trapreso attraverso il progetto a cui si sta partecipando, per
comprendere ciò che sta succedendo al proprio bagaglio e al
gruppo cui si appartiene in quell'esperienza.

*«Ho scoperto di essere più tranquilla, di avere più fiducia nel-
le persone, mi sono fidata di Maura che ha tagliato i capelli a me
e a mio figlio».*

*«Ho scoperto di riuscire a suscitare emozioni tristi e allegre
negli altri».*

*«Ho scoperto di essere più forte di quello che pensavo.. credevo
di essere da sola a ballare».*

Figure professionali e competenze

Affrontiamo il tema delle competenze delle operatrici ri-
spetto a quelle attività che potrebbero sembrare estranee alla
tradizionale progettualità delle politiche del lavoro e che, al
contrario, hanno rappresentato le vie inedite attraverso cui
si sviluppato il progetto: laboratorio di automonitoraggio e
genitorialità e la figura di regista dell'incubatore.

Tralasciamo la descrizione delle altre figure professio-
nali, non perché non siano importanti, bensì perché figure
già sperimentate e descritte dalla letteratura di settore e più
direttamente riconducibili al sistema delle politiche attive
del lavoro.

LABORATORIO DI GENITORIALITÀ

■ Competenze di tipo pedagogico

La conduttrice deve avere una formazione di tipo pedago-
gico. Deve conoscere i modelli pedagogici teorici di riferi-
mento, deve saper valutare le strategie possibili da suggerire
di fronte alle difficoltà educative che incontrano le mamme
nella gestione del quotidiano, deve saper riconoscere even-
tuali situazioni "a rischio" e, dove necessario, indirizzare le

persone verso consulenze specialistiche di approfondimen-
to e di accompagnamento.

■ Competenze di tipo relazionale

L'atmosfera positiva che si crea all'interno del gruppo è
condizione imprescindibile per la definizione di un per-
corso costruttivo. Il gruppo deve fidarsi della conduttrice che
accoglie ansie, paure e racconti che, molto spesso, raggiun-
gono momenti molto delicati della propria autobiografia, ri-
portando a galla ferite ancora aperte. Ma il gruppo deve anche
fidarsi delle "compagne di strada" per riuscire ad aprirsi e a
raccontarsi con tranquillità. Non possiamo pretendere la fi-
ducia come condizione di partenza del nostro lavoro, ma come
risultato da raggiungere attraverso una costruzione paziente
che, giorno dopo giorno, collega alcuni elementi che nel loro
insieme diventano un arco stabile ed equilibrato.

Autostima, spazio e tempo per la conoscenza reciproca,
possibilità di ridefinire continuamente l'interlocutore at-
traverso la capacità di ascolto e la sospensione del giudizio,
sono elementi importanti.

Chi vuole stabilire un contatto deve cercare di costruire
un territorio comune nel quale tutti si sentano sicuri e pos-
sano quindi abbassare le difese, mostrarsi per ciò che sono,
dando modo agli altri di conoscerli e lasciandoli entrare nel
proprio territorio. Si tratta dunque di costruire un territorio
di affidabilità, che rispetta la distanza personale (nostra e
degli altri) e cerca di allargarsi progressivamente, attenti a
non violare quello spazio possibile di fuga che potrebbe ge-
nerare paura e scatenare reazioni aggressive.

Anche il linguaggio che si usa diventa uno strumento im-
portante nelle mani di chi conduce gli incontri. E' impor-
tante saper parlare in modo da raggiungere con chiarezza
le molte orecchie che ascoltano, utilizzando un linguaggio
semplice e, proprio per questo, efficace.

■ Capacità di ascolto e di osservazione

Pur essendo importante progettare e programmare nel
dettaglio il percorso di lavoro occorre tenere sempre alta
l'attenzione verso le eventuali "emergenze" che possono es-
sere portate dalle mamme presenti agli incontri e che, nel

caso siano ritenute dalla conduttrice effettive "emergenze",
devono poter trovare un tempo ed uno spazio capace di acco-
glierle. Può anche succedere che tali esigenze non vengano
esplicitate, pertanto bisogna saperle cogliere il "non detto"
che traspare dal linguaggio non verbale, decodificando gli
sguardi, i "musi", le lacrime, gli atteggiamenti di isolamento
o le aggressività.

E' altresì necessario prevedere spazi individuali perché
speso accade che le donne manifestino il bisogno di colloqui
individuali sia per una necessità di privacy che per avere un
tempo specifico dedicato, ma anche perché a volte il gruppo
può essere elemento frenante.

■ Conoscenza delle risorse del territorio

Parlare di figli porta a parlare di un sistema familiare e
delle relazioni che lo attraversano. In numerose situazioni
ci siamo trovate ad ascoltare narrazioni che facevano emer-
gere la necessità di consulenze specialistiche di tipo legale,
psicologico, pediatrico, per questo motivo è risultato molto
utile essere in contatto con una serie di risorse del territo-
rio (Centro Donna, Consorzi Socio Assistenziali, Centri per
l'Impiego...) capaci di accogliere le domande delle madri e
di accompagnarle nella ricerca di soluzioni. Diventa quin-
di una competenza necessaria la capacità di mettere in rete
professionalità differenti per riuscire a dipanare, nel mi-
gliore dei modi, le matasse aggrovigliate che in alcuni mo-
menti si incontrano.

LABORATORIO DI AUTOMONITORAGGIO

Le competenze che segnaliamo tengono conto in parti-
colare, di una sperimentazione che si è realizzata in alcuni
incubatori del progetto, con l'utilizzo di attività teatrali. Si
è ritenuto infatti che l'attività teatrale abbia dato risulta-
ti molto interessanti e sperimentali rispetto alle finalità di
questo laboratorio.

■ Competenze in animazione, comunicazione e drammaturgia teatrale

L'operatrice non si pone come regista che chiede una
prestazione attoriale, ma costruisce uno spazio di espressio-



05. Risultati

ne e comunicazione. A partire da una condizione di disagio sa proporre un lavoro di gruppo che consenta l'espressione delle identità attraverso il lavoro sulla memoria (autobiografia come cura di sé) e sul desiderio.

Saper costruire un linguaggio fisico, gestuale condiviso che permetta di raccontarsi teatralmente, con l'attenzione all'originalità di ciascuna persona, comporta possedere forti competenze nel campo dell'espressione corporea, avere una metodologia che conduca le persone alla capacità di improvvisare, di trovare "il linguaggio" per prendere la parola.

Le competenze in drammaturgia non sono da intendersi come capacità di scrittura separata ma come capacità di scrittura con le persone partecipanti attraverso un lavoro di stimolo e raccolta di materiali prodotti nel laboratorio: si parte dalle storie personali, dalle riflessioni sull'esperienza che si sta vivendo, da desideri e ...utopie.

■ Competenze psico-sociali

L'operatrice sa riconoscere cosa sta accadendo nel presente, sa cogliere le risposte del gruppo elaborarle e restituirle per ottenere consapevolezza.

Ha competenze ed esperienze nella conduzione di gruppi

La/il regista dell'incubatore non ha solo funzione di coordinamento, piuttosto di regia dei processi. Deve aver sviluppato esperienze di gestione di gruppi, di coordinamento e di lavoro di rete

(ruoli e dinamiche relazionali), empatia, capacità nel contenere i conflitti, capacità di mediazione e di elaborare soluzioni immediate e contingenti in grado di offrire risposte a situazioni problematiche non previste.

REGISTA DELL'INCUBATORE

Adottando l'idea dell'incubatore, fin da subito abbiamo compreso la necessità di una figura di sistema che abbiamo chiamato **regista dell'incubatore**.

La/il regista dell'incubatore non ha solo funzione di coordinamento, piuttosto di regia dei processi.

Deve aver sviluppato esperienze di gestione di gruppi, di

coordinamento e di lavoro di rete; deve aver fatto esperienza di attivazione di processi di *empowerment* di genere; deve avere una certa autorevolezza riconosciuta dalla comunità professionale, dalla rete del territorio e dal *partenariato*.

Deve saper passare da un piano organizzativo e tecnico a quello delle politiche per poter dialogare con la rete di secondo livello fornendo a questa elementi di *mainstreaming* possibili.

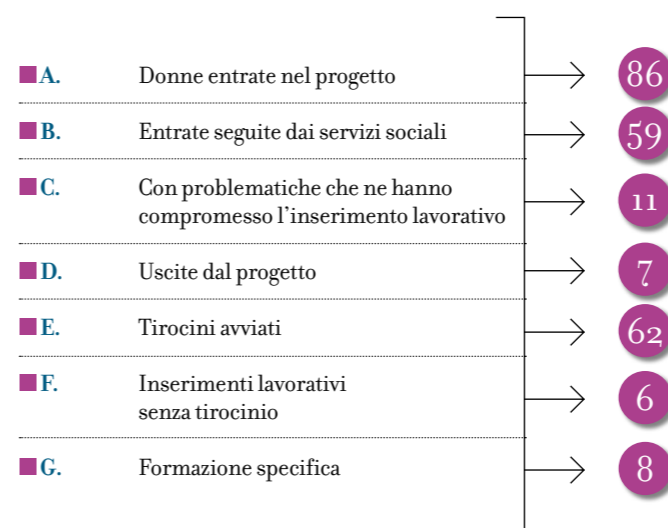
Si è consapevoli del rischio di avere attese elevate nei confronti della persona che ricopre questa funzione, ma altresì si è sperimentato quanto sia una figura strategica per la riuscita del progetto, per attivare le sinergie necessarie al lavoro della comunità professionale, per superare una visione settoriale, per facilitare la rete tra i servizi e i settori delle pubbliche amministrazioni.

Gli esiti di Perla

Ci rendiamo conto che i risultati di un progetto articolato come **Perla** non devono essere ridotti al risultato occupazionale (quante donne hanno trovato lavoro a seguito dell'iniziativa). Ci sono molte realizzazioni che andrebbero valutate e lette con attenzione quali ad esempio l'aumento dell'occupabilità delle persone che vi hanno partecipato, l'attenzione alla dimensione dei tempi di vita e di lavoro, la rete attivata tra le beneficiarie e sui territori, le comunità professionali che sono nate nei quattro incubatori.

In questa sede però, al termine del progetto, vogliamo fare un bilancio dell'iniziativa e dei suoi esiti, soprattutto rispetto all'obiettivo generale di **Perla** per cui ci immaginavamo le 80 donne "inserite nel mercato del lavoro regolare e con un aumento del loro reddito familiare".

Il primo passaggio è quello di offrire un quadro di sintesi in cifre sui percorsi attuati dalle beneficiarie, per poi sviluppare delle riflessioni su quanto è stato realizzato e tentare i primi bilanci.



■ **A.** Sono **86** le donne entrate nel progetto; 6 in più rispetto alla previsione iniziale in quanto due comuni (Orbassano e Piosasco) hanno finanziato il percorso rispettivamente di 3 donne ciascuno consentendo così di allargare la sperimentazione sul territorio del Patto del Sangone.

■ **B.** In totale ad inizio progetto erano **59** le beneficiarie in carico al servizio sociale; si è trattato in prevalenza di donne seguite per assistenza economica e con figli minori.

■ **C.** **Undici** delle 86 donne seguite dal progetto hanno manifestato nel corso delle varie attività problematiche di salute piuttosto gravi e gravidanze inaspettate che ne hanno compromesso l'inserimento lavorativo. In questi casi si è dovuto prendere atto che non esistevano i presupposti per l'inserimento lavorativo; laddove è stato possibile è stato proposto il tirocinio o la formazione con finalità di socializzazione al lavoro o formativa ma non occupazionale.

■ **D.** **Sette** donne non hanno portato a termine il progetto; per queste donne sono venuti meno i presupposti di partenza e il rispetto del patto di percorso sottoscritto. In sostanza il consistente numero di assenze alla attività o la non accettazione di proposte di tirocinio o formative coerenti con il percorso hanno fatto venire meno la possibilità di prosecuzione.

■ **E.** Sono **62** i tirocini avviati. Da precisare che se non in rari casi i tirocini avevano una funzione pre-lavorativa ed erano finalizzati all'assunzione, in pochi casi erano stati concordati con azienda e beneficiaria obiettivi diversi in quanto il lavoro non poteva essere un obiettivo a breve-medio termine. 27 dei tirocini avviati (pari al 43,5%) si sono conclusi con una contrattualizzazione; in 12 casi (19%) il tirocinio è stato interrotto dalla beneficiaria; nei restanti 23 (37%) l'azienda non ha ritenuto possibile l'inserimento nell'organico.

■ **F.** Parallelamente all'avvio dei tirocini da parte di alcune aziende è stato proposto il diretto inserimento al lavoro senza lo strumento dello stage; questa situazione ha riguardato **6** persone, per 5 delle quali è stato confermato il contratto iniziale mentre 1 ha interrotto volontariamente dopo pochi mesi.



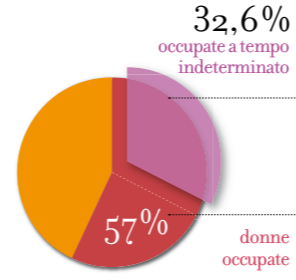
■ **G.** Per **8** persone si è trattato di attivare iniziative formative specifiche brevi (es. corsi di contabilità, paghe e contributi, somministrazione di cibi e bevande) finalizzati all'inserimento in una specifica azienda e su richiesta di questa o di sostenere il loro inserimento in corsi più lunghi ma con una chiara finalizzazione occupazionale (es. operatore socio sanitario). Tutte e 8 le donne al termine del percorso formativo oggi lavorano.

Per conoscere i risultati in termini occupazionali al termine di Perla può essere utile visionare questa tabella.

SITUAZIONE ATTUALE DELLE DONNE DI PERLA

tipologia contrattuale	termine	tempo indeterminato	altri	altri progetti	
donne entrate nel progetto	86	14	28	7	5
di cui seguite dal servizio sociale	59	11	15	5	4
Tirocinio	62	14	21	5	2
Lavoro	6	-	5	-	-
Formazione	8	2	6	-	-
percentuali sul totale delle donne entrate					

Al termine del progetto il **57%** delle donne ha un'occupazione, di cui il **32,6%** a tempo indeterminato (in controtendenza rispetto ai dati dei nuovi avviamenti che ci dicono che circa l'80% degli avviamenti in provincia di Torino sono a termine e solo il 20% sono a tempo indeterminato), mentre quasi il **6%** è stato inserito in altri progetti a livello comunale o provinciale quali i Cantieri lavoro, il POR o tirocini formativi/borse lavoro.



Il **37%** delle donne che hanno partecipato a Perla non ha risolto il problema di partenza e non ha migliorato la sua situazione occupazionale anche se il dato andrebbe verificato a distanza di 6-12 mesi dalla fine del progetto per cogliere le ricadute nel medio periodo.

Al riguardo occorre fare una precisazione. Se si vuole riflettere sul successo di **Perla** rispetto alle beneficiarie occorre tenere conto del dato per cui rispetto a 31 donne il progetto non ha offerto risposte nel breve termine.

E' importante però anche considerare che in ben 18 casi (7 uscite e 11 che hanno manifestato problematiche di salute) sono venuti meno i presupposti iniziali e la finalizzazione occupazionale. Se noi calcoliamo la percentuale di inserimenti lavorativi non sul totale (86) ma sul numero delle donne che hanno portato a termine il progetto secondo quanto stabilito in fase di progetto (68) la percentuale di successo in termini di inserimenti lavorativi passa dal **57%** al **72%**.

Un altro risultato importante è il numero di donne in assistenza economica che si sono emancipate grazie al progetto **Perla**: sono 31 su 59 (circa il **53%**) coloro che si sono impiegate e che quindi non necessitano più di sostegni economici da parte del servizio sociale. Occorre tenere quindi in considerazione l'elemento per cui se è vero che iniziative come **Perla** hanno un costo, è anche importante considerare il fatto che la collettività risparmia nel momento in cui le persone si inseriscono nel mondo del lavoro e non solo non sono più percettori di assistenza economica ma contribui-

scono alla spesa sociale attraverso il pagamento delle imposte e accrescono il loro livello di consumi.

LE AZIENDE DI PERLA

Il progetto ha previsto un coinvolgimento attivo delle aziende a partire da una stretta collaborazione con le associazioni di categoria partner (*Lega delle Cooperative, Coldiretti e CNA*).

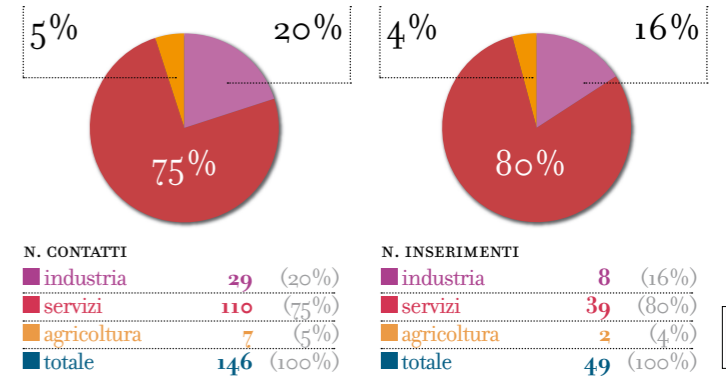
L'idea indicata in fase progettuale era quella di costituire partenariati con aziende finalizzati a scambiare informazioni sui modi di funzionamento, i vincoli e i fabbisogni formativi e di figure professionali, e per favorire il processo di assunzione di responsabilità delle aziende verso le problematiche sociali che il territorio pone. L'obiettivo era quello di inserire le imprese nel sistema territoriale al fine di rendere possibile la sfida dell'inserimento lavorativo di un gruppo target spesso già escluso nei criteri delle fasi di selezione; dunque non solo la ricerca di aziende disponibili per tirocini o per inserimenti lavorativi, ma imprese disponibili ad operare nella direzione di ridurre i vincoli che impediscono l'accesso al lavoro delle donne adulte capofamiglia con bassa qualificazione professionale.

A conclusione del progetto **Perla** ci sembra di dover ancora una volta segnalare la difficoltà nel raggiungere questo obiettivo.

La ricerca di aziende disponibili è proceduta in forme diverse:

- **attività di marketing territoriale** finalizzata a far conoscere il progetto e a raccogliere disponibilità; sono state contattate attraverso questa modalità circa 150 aziende che sono confluite in un database del progetto
- **attivazione dei Centri per l'impiego** nell'ambito dell'attività di incontro domanda-offerta finalizzata ad individuare aziende disponibili agli inserimenti
- **segnalazioni da parte dei partner**, in particolare da parte delle associazioni di categoria presenti nel partenariato o dalla Cgil
- **visite dirette a realtà aziendali** che avevano manifestato interesse agli inserimenti e presentazione delle candidate
- **autoattivazione delle beneficiarie** rispetto alla ricerca

del tirocinio nell'ambito delle attività di ricerca attiva. In questa tabella sinteticamente indichiamo i dati delle aziende incontrate nel corso del progetto e di quelle che hanno inserito al lavoro le donne di **Perla**.



La tabella evidenzia alcuni elementi utili per la valutazione dei progetti che prevedono attività di ricerca attiva di aziende disponibili ad inserimenti per donne del gruppo target di **Perla**. Un aspetto positivo è che un'azienda su tre circa ha avviato al lavoro. I territori partivano da elenchi di aziende già verificate e con le quali già esistevano reti di relazione; di fatto c'è stato un certo interesse a conoscere il progetto e a prendere in considerazione la possibilità del tirocinio o del lavoro. I quattro territori, hanno una tradizione pluriennale di attività di politica attiva del lavoro e rapporti con le imprese, sia attraverso i Patti Territoriali sia attraverso i Comuni e i Centri per l'impiego. Esiste quindi una metodologia di lavoro che attraverso Perla è stata ulteriormente affinata.

Rispetto ai settori di appartenenza si tratta per la maggioranza dei casi di settori legati all'ambito dei servizi e perlopiù di piccola dimensione: esercizi commerciali, studi medico-dentistici, imprese di pulizia. Tra le aziende di media dimensione citiamo le mense e i servizi di ristorazione, le cooperative sociali, le case di cura e di riposo per anziani. Rispetto all'industria si tratta in maggioranza di aziende del

comparto metalmeccanico che inizialmente hanno accettato di agevolare le donne per quanto riguarda i turni. Il settore agricolo rappresenta una parte minore dato anche il contesto dell'area metropolitana, seppur da non sottovalutare in termini di possibilità di inserimento di donne da tempo fuori dal *mercato del lavoro*.

Le difficoltà riguardano soprattutto la difficoltà di stabilire una modalità di relazione con le aziende che consentisse di interagire in maniera sistemica e quindi di intervenire in ambito formativo, sulla possibilità di conciliazione tra lavoro e vita familiare, sulla riduzione dei vincoli e delle difficoltà posti in essere dalle persone.

Laddove questa interazione è stata costante e significativa i risultati si sono visti e l'inserimento ci ha guadagnato.

Il sistema territoriale oggi è in grado e ha strumenti utili per far superare alcuni scogli, ma non ha ancora la capacità di promuoversi. In prospettiva si richiama la necessità di coinvolgere direttamente le imprese già in fase di progettazione e di avere nel partenariato aziende disponibili a raccogliere la sfida della responsabilità sociale d'impresa.

A partire dalle criticità e dalle buone prassi che il progetto ha fatto emergere, sarebbe utile ed importante analizzare il

Il progetto ha cercato di offrire delle risposte metodologiche innovative nella consapevolezza di dover agire sul sistema delle imprese e sulle motivazioni delle donne e la loro di autonomia

ruolo che hanno giocato le associazioni di categoria e il sindacato, come si può migliorare l'efficacia della loro partecipazione, anche a partire dalla verifica dell'interesse che genera loro questo tipo di progetti, quali competenze e reali possibilità di intervento possano offrire.

Da questo punto di vista potrebbe essere utile e necessario far emergere le buone pratiche di inserimento lavorativo attuate in Perla, il lavoro di concertazione realizzato rispetto ad alcuni inserimenti e definire un sistema di indicatori che decretano il successo nel caso di inserimenti di persone multiproblematiche come quelle del progetto Perla.

I Centri per l'impiego e Perla

Hanno partecipato alla sperimentazione di Perla i Centri per l'impiego di Ciriè, Orbassano, Pinerolo, Rivoli e Venaria. Il progetto ha sostenuto il CPI nel compito di accompagnamento al lavoro e di mediazione all'inserimento, dedicato a lavoratori a svantaggio occupazionale come le donne sole con figli minori disoccupate, operando alla realizzazione di un sistema che prevede veri e propri percorsi di inclusione e divenendo incubatore di attività per operatori e beneficiari. L'incubatore è stato punto di riferimento delle esperienze territoriali nel potenziamento del *network* dei servizi, operatori istituzionali e delle realtà *no-profit*, e nell'avvio innovativo di processi cooperativi con altri soggetti non consueti alle politiche attive del lavoro.

La complessità di trovare un impiego regolare, la scarsa flessibilità e propensione al cambiamento, il basso livello di scolarità, i problemi di conciliazione tra lavoro e famiglia che favoriscono il rischio di esclusione e deprivazione sociale, che il *"non lavoro"* determina, causano difficoltà sia nei percorsi soggettivi delle donne sia nei meccanismi di accesso a percorsi di formazione, inserimento lavorativo e di orientamento e richiedono l'individuazione di un modello di servizio che comprenda sia aspetti connessi agli strumenti di politiche attive sia aspetti di sistema. A queste difficoltà **Perla** ha risposto in maniera articolata e progettuale affrontando il problema con percorsi specifici sia rispetto al target sia rispetto alle particolarità della persona per:

■ **creare nella beneficiaria** la piena consapevolezza delle proprie capacità e competenze, in modo che non auto-alimenti aspettative economiche e professionali disallineate rispetto alle opportunità presenti sul mercato e sviluppi una selettività positiva e produttiva delle varie offerte di lavoro;

■ **ampliare la conoscenza** che il soggetto ha di sé, dei propri bisogni e delle proprie priorità e ridimensionare atteggiamenti negativi e pregiudizi rispetto al mercato, in modo da poter sfruttare quanti più canali di ricerca possibili e definire un progetto lavorativo individuale realistico e perseguibile nell'attuale panorama lavorativo, superando le

asimmetrie informative che caratterizzano pesantemente il *mercato del lavoro*;

■ **individuare limiti e vincoli** nella ricerca di una nuova occupazione non esplicitamente dichiarati, ridiscuterli e ridefinirli in modo che consentano di cogliere opportunità di lavoro in linea con i bisogni e le aspettative della persona, coerenti con il suo background e il suo progetto lavorativo individuale.

■ **garantire la continuità** della presa in carico e la progettazione del percorso di inserimento, sia in riferimento alle azioni orientative e di fronteggiamento attivo sia in riferimento alla valutazione del potenziale per l'individuazione dei fabbisogni formativi e alle azioni di promozione dell'incontro domanda/offerta, dalla ricerca attiva alla presentazione in azienda.

La trasformazione del *mercato del lavoro* che caratterizza la congiuntura attuale implica forme di adattamento alla competitività non sempre sostenibili dalla maggioranza di coloro che si trovano nella condizione di dover risolvere un problema occupazionale: l'utente del CPI è portatore di una domanda di *"presa in carico"* e una richiesta di aiuto che si articola nel rapporto coi livelli di occupabilità e con i tempi della sua condizione di vita, nonché con la necessità di reperimento di risorse occupazionali adatte.

In questo contesto l'apporto di un progetto come quello di **Perla** è prezioso per presidiare l'intero processo di erogazione dei servizi per l'impiego, quale risposta personalizzata alla domanda d'aiuto dell'utenza. Il progetto **Perla** per il CPI vuol dire creare relazioni con le imprese come compito specifico, rispondendone ai bisogni, portando dentro le aziende la consapevolezza di essere strumento attivo nell'attuazione delle politiche del lavoro, proprio in un momento in cui i CPI stanno soprattutto lavorando ad implementare il rapporto con il mondo dell'impresa per restituire al servizio pubblico la capacità di fornire adeguate e tempestive risposte alla platea di coloro che sono in cerca di lavoro, entro un quadro progettuale finalizzato a consolidare il ruolo di mediazione del CPI tra aziende e lavoratori. L'esigenza, infatti, è quella di tessere relazioni con le aziende tali da garantire forme di collaborazione più articolate con le stesse, utilizza-

bili anche per la realizzazione di percorsi di inserimento al lavoro condivisi e sostenibili con il contributo dei servizi.

Inoltre il progetto Perla ha permesso al CPI di assumere un ruolo più attivo di mediazione, producendo rapporti tra aziende e lavoratrici nella considerazione che il successo dell'azione dell'incontro domanda/offerta dipenda anche dalla possibilità di allestire rapporti articolati che permettano di condividere con le aziende una *"cultura"* tale da rendere pensabile, sostenibile e conveniente l'integrazione e la responsabilità sociale.

I percorsi del progetto hanno creato spazi per poter pensare collaborazioni più mirate, dove lo strumento del tirocinio con doppia valenza formativa/orientativa e valutativa per l'integrazione al lavoro, ha permesso di sostenere differenti gradi di occupabilità.

Per riuscire a sviluppare valori come l'inclusione lavorativa (e dunque anche sociale dei lavoratori più deboli) occorre trovare interlocutori aziendali attenti e innovativi, ma anche impegnare maggiormente capacità e risorse per sostenere la diffusione di una cultura della qualità del lavoro come esito dipendente dal contributo di diversi soggetti e servizi.



06. Il punto di vista delle beneficiarie

Questa parte è tratta dal laboratorio di automonitoraggio e intende dar conto dei cambiamenti avvenuti nel percorso attraverso le parole delle partecipanti, seguendo la traccia che il laboratorio ha seguito, attraverso domande, tracce di percorso, che qui riportiamo come titoli, spunti di riflessione, prima delle risposte che le donne hanno dato nel corso del lavoro.

1. LE COSE CHE NON SAPEVO DI ME

«Prima non rispondevo, non mi difendevo, adesso davanti agli altri mi sento alla pari, so gestire le situazioni e farmi valere».

«Prima di Perla non riuscivo a rapportarmi con le persone che non avevano avuto esperienze negative come la mia, adesso mi rapporto più volentieri».

«Sono diventata più sicura e quello che penso lo devo dire, bello o brutto che sia e sono riuscita a risolvere cose che erano lì, ferme da risolvere».

«Ho capito che bisogna non più subire ma ribellarsi al nostro modo di vivere, non guardandoci più indietro e far sì che la nostra mente abbia un effetto positivo sul nostro corpo, ponendoci diversamente di fronte ai problemi e alle persone. Ho riacquisito fiducia nel rapporto con le donne...».

«Ho scoperto che fino a ieri assumevo una postura sbagliata e che era come se, in un certo senso, mi sottomettevo...ora invece so che cambiando postura, raddrizzandomi, alzando la testa, mi rapporto con il mondo in un modo più forte, deciso e vedo tutto sotto un'altra ottica, mi sento più sicura».

«Mi sono resa conto che il laboratorio mi sta tornando utile, pian piano sto acquistando più fiducia in me stessa e mi sento più sicura... ad esempio il medico per cui sto lavorando mi ha chiesto di imparare a fare le detartrasi e io, per non perdere il lavoro, ho detto di sì, ma dentro di me avevo un'ansia giorno e notte... Con il lavoro del laboratorio ho fatto venire fuori la grinta e ora ho già fatto 4 detartrasi...»

«Riesco un pochino di più a farmi ascoltare da mio figlio».

2. A QUESTO PUNTO DEL VIAGGIO...

Sono partita da alcuni mesi. Ho voglia di un contatto. Voglio raccontare ad una persona cara un po' di me. Oggi scriverò una lettera a..... perché voglio fargli/farle sapere:

- DOVE SONO
- COME STO
- COSA HO VISTO
- CHI MI FA COMPAGNIA IN QUESTO VIAGGIO
- QUALI COSE NUOVE HO CONOSCIUTO
- QUALI SENSAZIONI ED EMOZIONI HO PROVATO
- COSA MI PIACE E COSA NON MI PIACE DI QUESTO VIAGGIO
- COME È STATA QUESTA STRADA (discese, salite, lavori in corso, buchi, ingorghi...)
- QUAL È IL MIO STATO D'ANIMO (sono serena, arrabbiata, ansiosa...)

«Avevo paura ad iniziare questo viaggio per tanti problemi legati alla mia vita, ma da quando sono partita ho capito che se avessi rinunciato mi sarei mangiata le mani, perché è un'opportunità per la mia vita che non mi sono mai data e devo ringraziare le persone che mi hanno spronato a partire... Strada facendo mi sono accorta che c'era qualcosa nella mia vita con cui ancora non avevo fatto i conti, il mio cuore e le mie emozioni che tenevo dentro, ma adesso basta è ora di lasciarle andare e questo viaggio mi aiuta a chiudere una porta e forse ad aprire un portone sulla mia vita...».

«La sensazione iniziale di questo viaggio è stata di curiosità e poi di stupore, sto imparando cose molto utili anche per il domani, tu sai che io faccio tesoro degli insegnamenti che acquisisco, li archivio e al momento giusto li troverò e li metterò in pratica. L'emozione è un po' come quella di una bimba che sta imparando ad addormentarsi a luce spenta da sola... ma l'emozione e le sensazioni di riprovare questo viaggio è forte, perché mi è piaciuto tanto, perché ci sono solo io ed è tutto per me. So che deve finire e già mi preoccupa, inizierò a stare male e sarà dura trovare quello che mi serve per poterlo avere ancora».

«Sono salita su un treno dove ho conosciuto molte persone, ognuna di loro portava un bagaglio più o meno pesante... ora sto

ancora viaggiando e non so dirti onestamente dove voglio scendere, per il momento sono ancora curiosa perché quello che vedo e sento mi piace, sono affaticata, perché ci sono cose che apprendo subito e altre che faccio fatica a fare mie, però sento che qualcosa dentro di me inizia ad avere piccoli cambiamenti e mi sento più serena o forse più fiduciosa nella vita...».

«Progetto Perla: mistero era, mistero è ancora. Al mattino quando varco la soglia non so mai cosa mi aspetta. Una sola cosa so, che quello che c'è da fare farò. Io con le mie compagne di viaggio che sono tante e incasinate. Incasinate con ex mariti, avvocati, udienze penali e civili, figli da gestire e con un grande problema: quello del lavoro che non c'è».

Qualcuna ogni tanto sbanda ma poi, piano piano ritorna in carreggiata. Sperimentiamo tante cose, raccontiamo episodi della nostra vita, anche di quando eravamo bambine e spesso le emozioni ci scuotono, i cuori tremano, le lacrime scendono. L'obiettivo lavoro a volte lo sentiamo molto lontano, ma a me non importa perché sto facendo esperienze. Ci sarà tempo per concentrarci sul nostro obiettivo e ci arriveremo, ne sono sicura, più forti e consapevoli».

3. DOPO 4 MESI DI LAVORO COLLETTIVO (TUTTI I LABORATORI) PENSO CHE...

- QUESTO PERCORSO MI È SERVITO A...
- DURANTE QUESTO PERCORSO SONO RIUSCITA A...
- QUESTO PERCORSO NON È RIUSCITO A...

«Questo percorso mi è servito a rimettere in movimento il mio cervello che era fermo. Non avevo più stimoli, non facevo nulla. Mi è servito a conoscere gente nuova, insegnanti che ci hanno fatto capire tante cose su come va la vita adesso, sui figli, a comunicare meglio con la mente e con il corpo».

Durante questo percorso sono riuscita a migliorarmi come madre, essere più forte, sentirmi di nuovo capace e libera di pensare».

Questo percorso non è riuscito a... per adesso va tutto bene, riesce a darmi tanto».

«Questo percorso mi è servito a capire e scoprire meglio i miei difetti e i miei pregi. Durante questo percorso sono riuscita a capire

come e dove devo lavorare su di me e cosa voglio veramente».

Questo percorso non è riuscito a farmi fare delle nuove amicizie, non mi sono sentita integrata nel gruppo».

«Questo percorso mi è servito a avere più stima di me stessa e ad essere più sicura di me. Durante questo percorso sono riuscita a affrontare i problemi legati alla mia vita avendo un punto di riferimento che è il corso, per superare non da sola tutto».

Questo percorso non è riuscito a penso che mi ha dato più di quello che mi aspettavo».

«Questo percorso mi è servito a darmi maggior sicurezza e a non cedere mai... lottare comunque anche in situazioni disastrose e a credere sempre».

Durante questo percorso sono riuscita a vincere!

Questo percorso non è riuscito a tenere il gruppo sotto controllo».

«Questo percorso mi è servito a socializzare di nuovo con altre donne, visto che per molto tempo mi ero chiusa in me stessa e avevo chiuso il rapporto con le donne».

Durante questo percorso sono riuscita a essere meno timida e buttare via tante tensioni interiori».

Questo percorso non è riuscito a farmi fare delle nuove vere amicizie, ed avere fiducia negli altri».

«Questo percorso mi è servito a acquistare la consapevolezza che nella mia situazione si trovano tante persone e il fatto di non essere sola, ma di condividere gli stessi problemi mi ha reso più forte nell'affrontarli».

Durante questo percorso sono riuscita a capire che forse, per una serie di esigenze e ostacoli, sarebbe meglio facessi un lavoro diverso da quello che ho sempre svolto, per riuscire a svolgere al meglio il ruolo di madre».

Questo percorso non è riuscito a potenziare del tutto le mie capacità».



07. Il piano economico

Il progetto Perla ha ottenuto un finanziamento di **1.245.000,00 euro**, di cui **31.688,00 per l'azione 1** e **1.213.332,00 euro per l'azione 2**, di cui per scelta del *partenariato*, oltre il 30% destinato alle beneficiarie in termini di indennità di partecipazione e azioni di accompagnamento.

La struttura del *budget* ha tenuto conto della logica di Equal che, in quanto **Iniziativa Comunitaria** finanziata dal FSE, agisce come da laboratorio per lo sviluppo di nuovi mezzi di lotta contro la e le disuguaglianze nel mondo del lavoro. Tale filosofia impone quindi dimensioni di spesa e articolazione dei costi più complessi di una politica ordinaria. La sperimentazione prevede infatti dei processi di elaborazione ampi, un coinvolgimento di un certo numero di attori chiave, obbliga a percorrere e verificare più soluzioni, ad abbandonare percorsi che non portano a niente per prendere altre vie e arrivare a definire ciò che funziona e ciò che non funziona, facendo in modo che tutti i partecipanti possano ricavarne un insegnamento.

Come dopo ogni esperimento di laboratorio, i risultati, per essere affidabili, devono essere rapportati a un contesto più ampio e in Equal questo contesto si spinge fino all'elaborazione sul piano transnazionale. Tutto questo processo richiede un investimento in termini di tempo e di impiego di risorse umane e va sommato a quello rivolto alle beneficiarie del percorso.

Nel passaggio dall'azione sperimentale alla politica ordinaria alcune voci di spesa vengono meno. Anche il monte ore complessivo delle ore da dedicare alle varie attività, fuori da un contesto di sperimentazione, può essere rimodulato. Si consideri inoltre che nell'ottica dell'azione integrata alcune attività previste nella sperimentazione sono riconducibili all'azione ordinaria dei Centri per l'impiego o del sistema della formazione professionale, dunque trovano in questi ambiti una copertura economica. Pertanto sulla base di queste considerazioni è stato possibile stimare un'ipotesi di preventivo per la riproducibilità dell'intervento, con particolare riferimento alle attività che in questa pubblicazione abbiamo presentato come innovative.

attività	ore	costo (in euro)	note
Bilancio risorse	14	2.000	Attività individuale
Laboratori	150	6.000	Costo riferito ad attività di gruppo
Rinforzo competenze	100	4.500	Attività di gruppo
Tutoraggio per inserimento in azienda	35	1.225	Attività individuale
Ricerca attiva del lavoro	30	1.050	Attività di gruppo
Totale	355	14.775.00	

Pertanto sulla base della stima presentata e tenuto conto che alcune attività sono da effettuarsi per gruppi di persone, si è potuto ipotizzare un costo di riproducibilità nel tempo per un gruppo di **10 donne** stimato in circa **53.000/00 euro**.

APPENDICE 1

La cooperazione transnazionale

Il **Progetto W.O.W. - Working Opportunities for Women** - si è posto l'obiettivo di definire elementi comuni e condivisi di una metodologia integrata sul tema dell'inserimento lavorativo delle donne. Il progetto, a partire dalle sperimentazioni realizzate dalle singole PS nazionali, ha offerto l'opportunità di condividere esperienze, idee e stimoli per individuare soluzioni comuni.

I PARTNER

■ **Estonia**
Partnership di sviluppo "**Progetto WE-FRIENDS**"
■ *Soggetto responsabile*
Tuuru Foundation
■ *Sito web*
www.wefriends.hiiumaa.ee

■ **Spagna**
Partnership di sviluppo "**Progetto Diana**"
■ *Soggetto responsabile*
Giunta di Galizia
■ *Sito web*
www.proxectodiana.com

FASI DEL PROGETTO E MODALITÀ DI LAVORO

Il progetto è stato sviluppato attraverso tre distinte fasi/sub-attività:

1. **Raccolta** delle *best practice* concernenti l'integrazione lavorativa delle donne (sistematizzazione esperienze, metodologie, strumenti) nei tre paesi.
2. **Elaborazione** di una strategia comune per sensibilizzare e coinvolgere le imprese sul tema della **Responsabilità Sociale** con riferimento al problema dell'inserimento lavorativo delle donne.
3. Individuazione di **Linee guida** per la creazione e lo sviluppo di strumenti e servizi per il sostegno al reddito e per la conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

L'attività è stata condotta attraverso **meeting della Camera di Regia** - responsabile dello sviluppo, monitoraggio e valutazione del progetto - e Gruppi di Lavoro tematici di

approfondimento tra esperti delle tre PS che si sono confrontati su aspetti specifici. Sono state inoltre organizzate Visite Studio finalizzate alla conoscenza di esperienze dei partner significative ai fini del progetto.

CONCLUSIONI

Sono stati individuati elementi chiave che sembrano contribuire al successo di una progettazione finalizzata all'inserimento e reinserimento nel *mercato del lavoro* di donne adulte, capofamiglia, in emergenza economica, bassa qualificazione:

■ *Partnership*
È importante che istituzioni, organizzazioni pubbliche e private, imprese, sindacati, agenzie formative, servizi sociali, lavorino insieme al fine di garantire un approccio "multi-player" integrato per facilitare l'accesso e la permanenza delle donne beneficiarie nel *mercato del lavoro* (approccio globale e multi-strategico).

■ *Definizione puntuale del target e del processo di selezione delle beneficiarie*

Le caratteristiche del target del progetto devono essere individuate e definite in maniera puntuale così come il processo di selezione al fine di assicurare la partecipazione a progetti appropriati, con obiettivi e struttura pertinente, rispetto alla situazione personale.

■ *Flessibilità*

La struttura del progetto deve tenere in considerazione i bisogni delle donne relativamente alla cura della famiglia e le conseguenti responsabilità aggiuntive:

■ **è essenziale** prevedere momenti di guidance e consulenza al fine di definire con la singola partecipante gli obiettivi "personali" nell'ambito del progetto;

■ **il progetto** deve prevedere elementi di adattabilità rispetto alla situazione delle singole cercando di rispondere, per quanto possibile, ai bisogni individuali attraverso l'utilizzo di un mix di strumenti.

■ *Confidence building*

Nel caso di donne adulte che iniziano o ritornano a studiare o lavorare è importante che i progetti prevedano attività che contribuiscano a rafforzare la percezione di sé e la fiducia in se stesse:

■ **attività**, spazi/laboratori dove le donne possano esprimere i loro problemi ed essere supportate nei momenti in cui problemi legati alla vita personale/familiare assumano un peso particolarmente rilevante mettendo a rischio la permanenza nel progetto;

■ **la partecipazione** all'interno del gruppo attraverso la condivisione dei problemi; il ritorno ad una vita "sociale" e il confronto col gruppo dei pari rafforza l'auto-stima e conseguentemente la motivazione;

■ **è importante** promuovere e supportare un ruolo attivo delle beneficiarie. Il progetto deve consistere in un processo di attivazione, un luogo dove liberamente ma insieme ad altri e in una costante relazione di fiducia con gli operatori le beneficiarie valutano le loro difficoltà, individuano le soluzioni, partecipano alla revisione dei loro percorsi.

■ *Servizi di supporto*

Quando le donne devono bilanciare ridotti budget familiari, diventa problematico affrontare i costi aggiuntivi necessari per partecipare a progetti e/o corsi formativi (trasporti, baby sitter, ..): è quindi opportuno e necessario

■ **prevedere** forme di consulenza/consigli nella gestione dei tempi e nella ricerca di supporto in relazione a problemi di cura;

■ **fornire** servizi o forme di aiuto economico per acquistare servizi di trasporto, di cura per bambini e anziani al fine di facilitare la partecipazione (l'aiuto monetario può anche essere dato in forma di micro-credito).

■ *Promozione di cambiamenti culturali*

I carichi familiari non sono ancora equamente distribuiti tra uomini e donne; occorre:

■ **incoraggiare e aiutare** uomini e donne a superare gli stereotipi culturali e di ruolo e promuovere la condivisione dei compiti di cura;

■ **incoraggiare la formazione** di uomini in settori tradizionalmente femminili e viceversa;

■ **azioni** di promozione/sensibilizzazione volte al superamento delle segregazioni di genere e ai differenziali di paga nel *mercato del lavoro*.

■ *Stage e tirocini*

Stage e tirocini sono parte fondamentale in un progetto di (re)integrazione nel *Mercato del lavoro* e rafforzandone gli esiti occupazionali; buoni risultati dal punto di vista occupazionale sottintendono sempre la collaborazione con le imprese dell'area:

■ una buona relazione con le imprese deve essere costruita e mantenuta attraverso tutta la durata del progetto;

■ la previsione di momenti formativi che siano rispondenti alle esigenze delle imprese locali e/o prevedano contenuti spendibili presso di esse o sviluppati in partnership;

■ *Promozione della rsi*

Condividendo l'idea che l'assunzione di comportamenti socialmente responsabili da parte delle imprese debba avere carattere volontario, è fondamentale stimolarne l'impegno attraverso la creazione di "territori socialmente responsabili". E' necessario utilizzare i progetti anche per promuovere un dialogo intorno a concetti quali "inclusione" attraverso la RSI, l'eguaglianza e pari opportunità tra generi e coinvolgendo imprese e sindacati nei progetti di integrazione delle donne al fine di raggiungere accordi che implementino strategie per l'inserimento nel *Mercato del lavoro* delle donne.



Incontro tra i partner in Estonia



Presentazione del progetto transnazionale



Lavori tra i partner del progetto WOW

APPENDICE 2

Schede di laboratorio

Laboratorio sulla genitorialità

Percorso di sostegno alla genitorialità tra il *dire* e il *fare*

OBIETTIVI

- **superare l'isolamento** nel quale le mamme vivono il proprio ruolo genitoriale e che genera vulnerabilità e produce vincoli che rendono difficile l'inserimento in un lavoro regolare.
- **superare i vincoli** che possono presentarsi nella quotidianità delle donne che, di fronte ad una possibilità di prossimo impiego, devono imparare a conciliare i tempi del lavoro con i tempi della cura;
- **generare consapevolezza** nei confronti delle proprie abilità genitoriali;
- **creare una rete di auto - mutuo - aiuto fra donne**; diffondere un modello di solidarietà sociale che facilita la nascita di nuove alleanze capaci di restituire un maggiore benessere tra le persone.
- **ricercare e sperimentare** nuove strade nella relazione con i nostri figli nel tentativo di superare eventuali difficoltà che si incontrano nel rapporto madre/figli.

ATTIVITÀ

Il laboratorio, per raggiungere gli obiettivi indicati, utilizza due forme di sviluppo che possono essere riassunte in **dire & fare**.

Il *dire* raccoglie i temi pedagogici che affronteremo durante il laboratorio e che saranno proposti dalla conduttrice a fronte delle richieste delle donne partecipanti: un'occasione di confronto e scambio su temi educativi e relativi alla cura dei bambini e delle bambine. La metodologia utilizzata prevede di far emergere dal gruppo le possibili "soluzioni" alle difficoltà che lentamente emergeranno dal gruppo stesso. Tale modalità consente di restituire alle partecipanti la consapevolezza delle proprie risorse e di aumentare la stima di sé in qualità di madri. Madri non solo portatrici di problemi ma anche propositive di strategie per risolvere i problemi.

Il percorso del **dire**, utilizzerà come griglia di lavoro i seguenti punti:

- analisi del proprio percorso autobiografico di figlie per

mettere a fuoco i riferimenti educativi significativi che hanno condizionato il nostro modo di essere madri.

- proporre terreni di osservazione collettiva sulla relazione mamme/figli.
- analisi delle fatiche e delle difficoltà che si incontrano nella relazione con i propri figli e ricerca collettiva di strategie capaci di facilitarci nel nostro ruolo genitoriale

MODALITÀ E STRUMENTI DI LAVORO

Parlare facendo, facendo cose diverse, utili e divertenti, imparando nuove abilità e sperimentando una manualità spesso trascurata eppure così importante e terapeutica nei momenti di difficoltà personale.

Il **dire** è accompagnato, principalmente, da gruppi di discussione e confronto e si intreccia.

Strumenti di lavoro saranno:

- le parole
- le mani
- le parole
- i nostri ricordi
- le competenze e le abilità che emergeranno dal gruppo;
- le competenze e le abilità di docenti esterni.

Laboratorio sul cambiamento

OBIETTIVI

Il laboratorio sul cambiamento è pensato come prope-
deutico al laboratorio di automonitoraggio. La direzione è unica ed integrata, si toccano diversi aspetti della persona rispetto alla propria situazione: la dimensione emotiva e la ricostruzione creativa della propria storia ci sembra essere il focus dell'automonitoraggio, mentre la dimensione cognitiva e l'identificazione di rappresentazioni mentali proprie e collettive è il focus del laboratorio sul cambiamento.

In questa direzione il laboratorio si propone di:

- **offrire stimoli di riflessione** per identificare la molteplicità degli aspetti connessi al cambiamento (scoprire il nuovo, accogliere parti di sé inesplorate, aprirsi a persone e situazioni inedite)
- **individuare le proprie modalità** nel fronteggiare il cam-

biamiento ed evidenziare alternative, in una concreta situazione problematica

- **identificare risorse personali** e strumenti adeguati per realizzare le alternative evidenziate
- **motivarsi** al cambiamento
- **offrire strumenti** per vedersi proiettati in situazioni nuove e per coltivare aspirazioni e desideri

ATTIVITÀ

- 1) Le nostre rappresentazioni del cambiamento. A partire da cosa ciascuna ha in mente sul cambiamento si condivideranno attese e timori e si individueranno gli aspetti "motore" del cambiamento.
- 2) Racconti di situazioni problematiche specifiche rispetto al tema del cambiamento.
- 3) Le potenzialità del cambiamento. A partire dal percorso intrapreso verranno individuate le risorse necessarie per sostenere i cambiamenti.
- 4) Il cambiamento dentro e fuori di noi; percepire i cambiamenti attraverso attività di psicomotricità e di espressione corporea
- 5) Rappresentazione degli argomenti trattati attraverso diverse forme espressive (video, teatro, scrittura, arti figurative....)

MODALITÀ E STRUMENTI DI LAVORO

- brainstorming sul cambiamento e riflessione in gruppo (integrazione degli "sguardi" sul cambiamento)
- scheda sugli aspetti positivi e negativi del cambiamento.
- ascolto e condivisione di gruppo volti all'identificazione degli aspetti "motore" per il cambiamento.
- racconto di situazioni problematiche specifiche.
- schede di sintesi.
- revisione e raccolta del materiale prodotto e traduzione delle risorse in azioni, pensieri, atteggiamenti per l'autoaffermazione.
- tecniche video, teatrali, drammatizzazioni
- psicodramma
- psicomotricità

Laboratorio di automonitoraggio

OBIETTIVI

- **rendere protagoniste le beneficiarie** del controllo della validità dell'intero percorso del progetto Perla;
- **sviluppare e rinforzare l'identità individuale** (passato - presente - futuro) nella scoperta della propria diversità e nella relazione con la diversità dell'altro;
- **creare e promuovere** processi di cambiamento a livello individuale e collettivo;
- **promuovere e legittimare** le competenze emotive, espressivo - creative e relazionali di ognuna;
- **far emergere** ed esprimere patrimoni culturali e civili attraverso la comunicazione creativa;
- **valutare collettivamente il percorso** del progetto nel suo insieme attraverso l'analisi delle difficoltà incontrate dalle persone coinvolte e dei cambiamenti attivati individualmente e dal gruppo per il superamento delle stesse.

ATTIVITÀ

Il laboratorio vuole essere uno spazio attivo e **protetto** che attraversa tutte le fasi del progetto, con l'intento di rafforzare il gruppo e costruire la storia collettiva del percorso sperimentando differenti linguaggi espressivi. (teatro, video, scrittura, espressione corporea e vocale etc...)

Il laboratorio fornisce un terreno di espressione e comunicazione e promuove un processo di indipendenza del gruppo attraverso la costruzione di un luogo dove **dirsi liberamente** di fronte e con le altre, comprendendo che la propria storia, pur se diversa, fa parte di una storia collettiva più ampia.

MODALITÀ DI LAVORO

La giornata di lavoro verrà suddivisa in due parti:

- laboratorio di espressione corporea e vocale
 - costruzione della drammaturgia del quotidiano: la storia collettiva del progetto
- Ogni incontro avverrà in uno spazio/luogo scenico adeguatamente allestito e che si modificherà di volta in volta come conseguenza di ciò che è successo o in base ai bisogni espressi.

STRUMENTI DI LAVORO

■ Laboratorio di espressione corporea e vocale

Nel laboratorio si sperimenta il linguaggio del corpo e l'uso espressivo della voce accogliendo la persona nella sua totalità : corpo, pensiero, emozioni...

Il laboratorio fornirà alle partecipanti gli strumenti fondamentali per arrivare a comunicare attraverso il linguaggio teatrale

Si analizzano le componenti fondamentali del linguaggio corporeo e vocale: spazio, tempo, energia

■ Costruzione della drammaturgia del quotidiano: la storia collettiva del progetto

Il lavoro di costruzione collettiva della drammaturgia si incrocia con l'apprendimento delle tecniche di comunicazione ed espressione, ciò permetterà di trasformare continuamente parole, riflessioni, emozioni in azione scenica.

L'inizio consisterà nella costruzione /realizzazione della fotografia di sé come viaggiatrice in partenza con un bagaglio. Si tratta di riempire realmente la valigia con oggetti, musiche, parole etc... che rappresentano la propria situazione. Il contenuto del bagaglio permetterà di iniziare il racconto della propria storia: racconto libero supportato da un indice di temi. Tale traccia ci permetterà di ripercorrere le tappe della vita: l'infanzia, la formazione, l'ambiente sociale e culturale della famiglia di origine e la sua composizione, il mondo del lavoro e le sue motivazioni, le esperienze nel lavoro in rapporto alla professione, alle gerarchie, alla socialità, il matrimonio, i ruoli e gli eventi fissati come cruciali.

Il lavoro continuerà nel monitoraggio del viaggio intrapreso, essere parte di un progetto collettivo, nel comprendere ciò che sta succedendo al mio bagaglio, al gruppo a cui si appartiene.

Diritto di avere diritti

OBIETTIVI

L'obiettivo è quello di promuovere un percorso di auto-coscienza di ruolo, fissando i confini dell'identità di genere e ripristinando il senso di cittadinanza attiva.

È importante costituire intorno ad ogni donna una rete sociale di supporto che permetta loro di orientarsi tra i vari organi a tutela dei loro diritti, in modo da chiarire a chi rivolgersi e dove andare in caso di necessità.

Si intende incoraggiare:

- Il confronto sulle diverse esperienze relative ai casi di violazione dei diritti;
- La presa di coscienza sui diritti di cui si è titolari;
- Le modalità di intervento per la risoluzione di casi concreti
- La promozione di una cultura di parità.

ATTIVITÀ

Gli aspetti che intendiamo approfondire sono:

- Recupero della cittadinanza attiva: breve accenno ai diritti e doveri legati alla condizione femminile nella società attuale (normativa e contratti di lavoro, sostegno alla maternità, enti di riferimento, strumenti di conciliazione)
- Riflessione di gruppo sugli eventuali ostacoli che impediscono la completa realizzazione di una condizione di parità
- Analisi di esperienze individuali e acquisizione di strumenti di problem solving
- Presentazione degli enti e delle associazioni operanti sul territorio a cui poter fare riferimento in caso di necessità
- Abusi sul lavoro: casi di mobbing, discriminazioni e molestie sui luoghi di lavoro

MODALITÀ E STRUMENTI DI LAVORO

- Breve presentazione del laboratorio e delle finalità che intende perseguire
- Valutazione del livello operante delle partecipanti (conoscenze pregresse sul tema)
- Raccolta e rielaborazione delle esperienze individuali relative all'argomento in oggetto
- Ascolto e confronto reciproco
- Schede di analisi inerenti a situazioni problematiche da analizzare in gruppo
- Role play (simulazioni e giochi di ruolo)
- Incontri con esperti
- Distribuzione e consultazione di materiali informativi disponibili presso le strutture

Mercato del lavoro

Finalità generale: rafforzare nelle partecipanti il senso di poter essere soggetti attivi e consapevoli del proprio percorso professionale, anche in un mercato del lavoro complessoe in costante mutamento.

OBIETTIVI

- Arricchire le rappresentazioni del mercato del lavoro e delle opportunità professionali.
- Acquisire una maggiore conoscenza del mercato del lavoro e dei meccanismi che lo regolano.
- Acquisire strumenti per poter autonomamente reperire informazioni sul mercato del lavoro e orientarsi in esso.
- Confrontare gli andamenti e le richieste del mercato del lavoro con il proprio progetto professionale che si sta costruendo

ATTIVITÀ

- Esplorazione delle professioni e dei profili professionali (con particolare approfondimento dei requisiti e dei canali di accesso) tramite consultazione di materiali cartacei, pubblicazioni, internet, materiali disponibili presso servizi e sportelli locali.
- Incontri con testimoni esterni: imprenditori locali, selezionatori, operatori di servizi del territorio (ad esempio dei CPI, Informagiovani, servizi locali per il lavoro), sindacati...
- Visite presso servizi e aziende locali.
- Interviste professionali, preparate in gruppo e svolte dalle partecipanti in piccoli gruppi, presso aziende e lavoratori.
- Stesura del curriculum vitae.
- Rivisitazione delle informazioni raccolte alla luce del proprio portfolio di competenze prodotto nel bilancio di risorse, prima focalizzazione degli obiettivi professionali, individuazione di eventuali bisogni formativi e stesura di un piano di ricerca individualizzato.

MODALITÀ E STRUMENTI DI LAVORO

Il laboratorio non deve essere una serie di "lezioni" informative, ma uno strumento al servizio delle partecipanti: a

partire proprio da ciò che esse sentono e vivono quotidianamente, e dagli interessi professionali individuali, saranno loro stesse a formulare interrogativi e richieste di chiarimenti che introdurranno agli approfondimenti successivi.

Gradualmente, il laboratorio fornirà loro gli strumenti perché nell'esplorazione del mercato del lavoro siano interlocutrici attive e attive ricercatrici di informazioni.

BENEFICIARIE E OPERATORI

I partecipanti al progetto Perla

CIRIÈ

Amelia Andreasi
Carla Artusio
Patrizia Astorino
Alessia Barbaro
Livia Battaglieri
Silvia Bertello
Anna Maria Buono
Maria Caprarelli
Franca Cavallero
Carla Chiadò Rana
Ida Contrò
Alessandro Costa
Daniela Dallorto
Rosa Davila Pacheco
Maria Cristina Dematteis
Monica Di Monte
Maha El Basri
Silvana Farina
Maria Grazia Giuglar
Nadia Grespan
Piera Ioele
Antonella Lambertucci
Sandra Menegatti
Roberta Miceli
Lucia Mulasso
Daniela Osella
Doren (*Dorina*) Paras Rhodora
Loredana Piludu
Laura Pinna
Andreina Poy
Letizia Ronco
Rosaria Sferrazza
Francesca Sisto
Daniela Sandrone
Daniela Soattini
Cinzia Soldano
Liusea (Lucia) Trofimov
Sonia Vianello
Daniela Dallorto

PINEROLO

Laura Ainardi
Susanna Anolan Hernandez

Lorena Bertelle
Marisa Bocco
Anna Borio
Tiziana Bruno
Annalisa Dal Fitto
Ada D'onofrio
Debora Esposito
Vilma Gosso
Fulvio Gouthier
Paola Ingravalle
Antonella Ippolito
Giuliana Marin
Monica Martorana
Carmela Martelli
Graziella Menegotto
Gianpiero Monetti
Daniela Mourglia
Tiziana Perelli
Emanuela Piovesan
Luisella Porporato
Teresa Principe
Marilena Puleo
Caterina Pugliese
Roberta Richiero
Margherita Sicari
Francesca Solimando
Luciana Tinivella

SANGONE

Flavia Alemanno
Concetta Bello
Maria Braia
Antonio Bruno
Marco Canta
Carla Carnisio
Teresa Chisena
Lorella Cocco
Maria Contrino
Roberta De Cesare
Elzy Alvez De Souza
Ada Di Masi
Lucia Drago
Barbara Faussonne
Sergio Fergnachino

Sylvia Fiorindo
Lina Fuda
Isabella Galizia
Maria Giuffrida
Rinuccia Grillo
Lijljana Janijc
Stefania Lacriola
Lina Larizza
Mariella Di Pilato
Miriam La Cava
Tiziana Livotto
Maria Maccarone
Maria Letizia Montrone
Maria Luisa Occhetti
Maria Perez Ruibal
Marie Cecil Quint
Umberto Radin
Maria Luisa Saraco
Maria Grazia Scatà
Daniela Schimio
Doris Verra
Laura Viadana
Chiara Zavattaro
Agata Zuccarello
Maria Zurro

ZONA OVEST

Lucia Achillea
Paola Alphantery
Susanna Alphantery
Federica Annaratore
Alberto Anselmo
Christelle Arena
Maria Angelica Balena
Rocco Ballacchino
Angelina Bellotti
Franco Beltrame
Augusta Bertello
Doriana Bertolotto
Elisa Bonazza
Paola Boriero
Hafiza Boughanmi
Renzo Brussolo
Vilma Buttolo

Clementina Caporaso
Maura Cardilicchia
Augusta Casagrande
Davide Castelmezzano
Barbara Catalano
Annamaria Catenazzo
Fiorella Codognotto
Marzia Coppolaro
Raffaella Cozzani
Daniela Crepaldi
Rosa Dell'accio
Stella Di Benedetto
Debora Escosse
Barbara Faussonne
Maria Teresa Favaro
Tiziana Favro
Antonio Ferrari
Sara Filippi
Marylin Fiorina
Gabriella Foscarin
Stefania Fumagalli
Barbara Gallo
Milena Gallo Balma
Claudia Gardi
Elena Grasso
Giuseppe Jacovella
Claudia Labruna
Miriam La Cava
Marina Lallo
Annamaria Laurita
Rosalba Leni
Danilo Lenzu
Mariella Mafrica
Tommaso Marchese
Maria Grazia Masi
Maria Grazia Matta
Concetta Merenda
Maria Miceli
Ida Mirisola
Susi Monzali
Stefania Moschetta
Bruna Mottino
Maria Napoli
Monica Ortale

Michele Partipilo
Teresita Ravello
Eloà Pellizzaro
Ada Petruzzelli
Stefania Piazza
Daniela Prandi
Maria Tina Puzzaghera
Rosanna Rabezzana
Umberto Radin
Angioletta Ragusa
Maria Grazia Roccaforte
Rossana Romano
Paola Romeo
Sonia Rossato
Giorgio Rosso
Sara Ruffinatti
Rosa Russotto
Beatrice Saggio
Emanuela Salvador
Adele Sanfilippo
Federica Santinato
Doriana Sarain
Simona Schifano
Elena Schina
Cinzia Servente
Claudia Sogno
Giovanna Supino
Anna Terranella
Cristina Vandi
Mirella Violato
Rosa Vizzuso