



PROGETTO CORA GALGANO

Consulenza, informazione e azioni di scambio in materia di Pari Opportunità
concluso



Partnership	Ente proponente: CORA Onlus Partner: CORA Onlus, Galgano & Associati srl, CIF - OIL	
Descrizione del Progetto	Obiettivi operativi L'obiettivo primario del progetto "Consulenza informazione e azioni di scambio in materia di pari opportunità" è stato la valorizzazione delle potenzialità connesse al decentramento. Ciò ha significato progettare, sperimentare e verificare la fattibilità di un modello che consentisse di creare, attraverso i SPI, una rete di punti di erogazione di servizi di qualità diffusi sul territorio, in una prospettiva di pari opportunità, per riequilibrare le opportunità di accesso delle donne al lavoro. Per il raggiungimento dell'obiettivo primario sopraccitato sono state previste diverse fasi: Fase I: Progettare e sperimentare un sistema informativo per il funzionamento della rete e per la diffusione della cultura delle pari opportunità e per informare con chiarezza i/le clienti dei Centri per l'impiego (persone alla ricerca di lavoro e imprese) sulla gamma di servizi erogati; Fase II: Identificare a livello locale i soggetti e gli organismi che a vario titolo operano per la promozione delle pari opportunità, progettare e sviluppare un modello di rete tra i soggetti e gli organismi e i SPI; Fase III: Individuare con chiarezza i target di riferimento e i loro bisogni, per definire le priorità sulle quali concentrare le risorse ed essere in grado di sviluppare risposte diversificate, mirando le azioni alle differenti tipologie di destinatarie; Fase IV: Identificare metodologie e strumenti di intervento efficaci, valorizzare le esperienze di qualità già in atto, diffondere nella rete gli esempi di buone pratiche; Fase V: Progettare, sperimentare e diffondere un sistema integrato di servizi di orientamento e di supporto all'inserimento lavorativo delle donne, flessibile e adattabile alle specificità del contesto locale, in particolare sviluppare un modello di bilancio delle competenze e percorsi di orientamento/consulenza individuale all'autoimpiego, basati su un approccio di genere; Fase VI: Individuare i bisogni formativi delle operatrici e degli operatori dei Centri per l'impiego;	Materiale disponibile su richiesta: <i>Programma del seminario finale</i> <i>Brochure progetto</i>

Fase VII: Realizzare, anche in modalità FAD, una formazione e/o riqualificazione delle operatrici e degli operatori che innovi il bagaglio di competenze necessario all'erogazione dei servizi progettati, rafforzando le motivazioni e inducendo un forte senso di appartenenza ad un servizio percepito come utile ed efficace;

Fase VIII: Monitorare e valutare la sperimentazione effettuata attraverso indicatori di efficacia;

Fase IX: Diffondere il presente modello e i risultati attraverso seminari e supporti informatici.

I Piani di Progettazione sono stati definiti in base a tre modelli di intervento:

- A. **MODELLO DEL TRASFERIMENTO DELLE BUONE PRASSI** Si tratta di Cpl che hanno dimostrato una forte disponibilità ad offrirsì come esempio di buona prassi complessiva o parziale, con ampie potenzialità di trasferibilità in altri contesti territoriali in grado di diffondere esperienze di rete e di servizi personalizzati di eccellenza. Appartengono a questa tipologia, ad esempio, la Provincia di Genova, Varese, Venezia.
- B. **MODELLO "MISTO": TRASFERIMENTO BUONE PRASSI ACCOMPAGNATO DA AZIONI DI CONSULENZA SPECIALISTICA** Si tratta di situazioni che in parte corrispondono alla tipologia precedentemente descritta, ma sono Spl che hanno espresso un interesse ad "importare" prassi di servizi di supporto e accompagnamento per favorire il maggiore e migliore utilizzo dei servizi da parte dell'utenza, in particolare femminile, o per applicare direttamente con l'utenza quanto appreso in contesti formativi precedenti. Per quanto riguarda lo specifico della metodologia del Bilancio di Competenze si tratta di sperimentarla, a seguito di precedenti percorsi formativi seguiti dalle operatrici dei Spl, direttamente con l'utenza femminile, in situazione di affiancamento con una consulente esperta. Appartengono a questa tipologia ad esempio, i Centri per l'Impiego delle Province di Livorno e di Perugia.
- C. **MODELLO DELLA SPERIMENTAZIONE DELLE METODOLOGIE DI BILANCIO DI COMPETENZE** Si tratta di Spl dove la metodologia del bilancio di competenze, seppur prevista nel piano dei servizi, non è stata ancora applicata e/o non sono stati realizzati specifici percorsi di formazione delle operatrici e degli operatori. La sperimentazione del modello è stata realizzata attraverso un percorso complessivo di formazione/consulenza/accompagnamento sulle operatrici stesse con l'obiettivo di valorizzare le loro potenzialità attraverso un'azione di progettazione, sperimentazione e valutazione della fattibilità di un modello (o di più modelli) che consentisse di creare, attraverso i Spl, una rete di punti di erogazione di servizi di qualità, diffusi sul territorio, in una prospettiva di pari opportunità. Appartengono ad esempio a questa tipologia i Spl delle Province di Macerata e Teramo.

LA FORMAZIONE AL BILANCIO DI COMPETENZE CON APPROCCIO DI GENERE

La metodologia di Bilancio di Competenze di C.O.R.A., basata sull'autovalutazione, opportunamente adattata alle tipologie di utenza femminile dei Centri per l'Impiego sedi di sperimentazione, è stata integrata con una metodologia, denominata cross-assessment, utilizzata dal Gruppo Galgano in un'esperienza di gestione delle risorse umane (Cos, Costruire Orizzonti e Sfide), che ha introdotto l'elemento dell'eterovalutazione, attraverso il feedback (l'informazione che l'ambiente ci restituisce e che ci consente di verificare la corrispondenza tra la nostra intenzione e i risultati ottenuti).

Obiettivo di Cos è stato quello di aiutare a costruire consapevolezza, nella convinzione che il passaggio tra idea di sé e consapevolezza di sé possa realizzarsi se si hanno a disposizione indicatori e pesi che consentono di dare misura e valore alla consapevolezza delle proprie capacità. Questo significa che una persona conosce il suo potenziale quando sa, in modo autonomo ed efficace, comprendere le possibilità di esercizio delle proprie capacità e ciò che possono consentirgli/le.



PROGETTO CORA-CGM

Articolo 6

Affidamento di attività consulenziale e sostegno di servizi pubblici per l'Impiego per favorire l'inserimento lavorativo dei detenuti

In Corso



Partnership	Ente proponente: Il soggetto proponente è costituito dal raggruppamento di quattro imprese: <ul style="list-style-type: none">- CGM, Consorzio Nazionale della Cooperazione di Solidarietà Gino Matterelli- C.O.R.A., Centri Orientamento Retravailleurs Associati- Obiettivo Lavoro- Emporio dei lavori – Fondazione per lo sviluppo dell' occupazione	Inserire dati più precisi sulla chiusura, che è prevista per giugno 2006
Descrizione del Progetto	Il progetto si inserisce nell'azione di politica attiva del lavoro orientata alle fasce deboli e svantaggiate che ciascuno dei soggetti proponenti conduce secondo le proprie specificità e lungo linee d'azione strettamente connesse: <ul style="list-style-type: none">- attività di orientamento e accompagnamento al lavoro- attività di ricollocazione e di avviamento al lavoro- azione di sviluppo imprenditoriale a sostegno dell'impresa cooperativa sociale Obiettivi <ol style="list-style-type: none">1. mettere in rete organizzazioni appartenenti a diversi contesti (privato, privato sociale, enti pubblici ed istituzionali) che a partire da diverse prospettive e con diverse competenze hanno fino ad oggi maturato significative esperienze nell'ambito dell'accompagnamento al lavoro di soggetti deboli e dell'incontro tra domanda e offerta.2. costruire e sviluppare la rete operativa locale (istituzionale ed informale) interna ed esterna al carcere per poterla integrare in modo funzionale agli obiettivi del progetto.3. individuare metodologie e strumenti comuni di cui dotarsi per promuovere il reinserimento sociale e lavorativo dei detenuti.4. accompagnare la/il detenuta/o verso un reinserimento socio-lavorativo attraverso la ricerca di opportunità lavorative (e formative	Download:

all'esterno) il più possibile vicino alle sue caratteristiche, alle sue competenze, ai suoi interessi e capacità, tenendo conto dei limiti e delle difficoltà.

5. informare e sensibilizzare il mondo imprenditoriale nel suo complesso rispetto alla nuova normativa (L. 193/2000).
6. creare le condizioni per un lavoro di rete tra realtà imprenditoriali e gli Istituti finalizzato a rendere operative le potenzialità sia del Nuovo Regolamento Penitenziario che della L. 193/2000.

L'obiettivo è quello di riattivare nel detenuto dei processi di sviluppo professionale e personale che lo vedano come soggetto attivo e artefice del proprio cambiamento e della propria narrazione personale e lavorativa fornendo loro informazioni mirate e chiavi di lettura per poterle utilizzare rispetto alla legislazione penitenziaria, rispetto ai nuovi modi di lavorare in un mercato del lavoro in continuo cambiamento e rispetto alle opportunità formative. Le finalità generali del progetto si declinano in obiettivi specifici:

- ? creare un tempo organizzato per pensare al futuro
- ? sviluppare uno spazio di intenzionalità in cui esprimere una volontarietà all'interno di una struttura costrittiva come il carcere
- ? promuovere interesse e curiosità verso l'idea dell'inserimento socio-lavorativo
- ? approfondire le competenze professionali e personali maturate in precedenti esperienze e all'interno del carcere
- ? rafforzare l'autostima e la consapevolezza delle propri capacità e risorse personali
- ? creare un ponte tra dentro e fuori
- ? comunicare informazioni utili all'ingresso/reingresso nel mondo del lavoro
- ? allargare la conoscenza dei settori professionali, dei nuovi mestieri e delle nuove forme di lavoro
- ? rendere le persone più consapevoli di quello che hanno fatto e di quello che potrebbero fare in futuro
- ? accompagnarli verso opportunità lavorative e/o formative

FASI

La legge di riforma carceraria e le successive modifiche introducono, nella vita carceraria, le cosiddette attività di trattamento. La reclusione non viene più concepita solo in termini punitivi, ma dovrebbe tendere alla rieducazione del detenuto. Il lavoro diventa un diritto e allo stesso tempo un dovere della persona detenuta. Accanto al lavoro anche la formazione e l'istruzione hanno assunto un ruolo fondamentale per la rieducazione del detenuto. Affrontare il problema della rieducazione sociale significa innanzitutto lavorare su due livelli: dentro l'istituzione e fuori.

Le azioni di orientamento e accompagnamento previste dal

progetto hanno come destinatari i detenuti dimettendi e gli internati.

AZIONI PREVISTE NEL PERCORSO DI ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO

PROMOZIONE E ACCOGLIENZA. Questa fase prevede la presentazione del progetto ai detenuti e la promozione della loro adesione. La gestione di questa attività sarà svolta in stretto contatto con gli educatori degli istituti che coordineranno lo svolgimento e le modalità per l'accoglimento delle richieste di partecipazione.

BANCA DATI PPROFESSIONALE DEI DETENUTI. I colloqui effettuati saranno anche finalizzati alla compilazione della scheda professionale per l'inserimento dei dati nella banca dati dei detenuti gestita dai nuovi Centri per l'Impiego. Il progetto prevede quindi di definire con gli operatori SPI le modalità per la gestione dell'inserimento dei dati.

ATTIVITA' INFORMATIVA. Parallelamente ai colloqui individuali si realizzeranno delle sessioni di gruppo estese anche a chi non partecipa al percorso individuale, che avranno carattere informativo sulle diverse problematiche che possono interessare i detenuti che si trovano in situazioni diverse (es, immigrazione, tossicodipendenza, sanità, educazione, formazione, diritti e doveri dei detenuti, ...)

RICOLLOCAZIONE DEL DETENUTO. L'azione di promozione della/del detenuta/o nel mondo del lavoro, prenderà avvio in seguito alla fase di orientamento e di bilancio delle competenze, attraverso la ricerca concreta di opportunità lavorative. L'azione finale del percorso di accompagnamento al lavoro (quella ricollocativa) sarà gestita da figure esperte di processi di selezione e ricollocazione che, a partire dalla banca dati professionale e dalle indicazioni emerse nei colloqui di orientamento, svolgeranno un'azione di ricerca di opportunità lavorative il più possibile coerenti con le caratteristiche e competenze del detenuto trattato.



TUTORAGGIO E SOSTEGNO ALL'INSERIMENTO SOCIALE. Il percorso di accompagnamento dei detenuti si svilupperà nel tempo, non esaurirà la sua efficacia nel carcere, ma proseguirà anche quando le persone saranno fuori in sinergia con i CPI. Si realizzerà un'azione di sostegno e di tutoraggio che consentirà di supportare la persona nella difficile fase del reinserimento sociale e lavorativo.

Il tutoraggio si realizzerà attraverso diverse modalità: colloqui con l'ex detenuta/o durante l'esperienza lavorativa per affrontare eventuali difficoltà vincenti e individuazione di strategie per il superamento delle stesse. Il tutoraggio si effettua sia di persona che a distanza: in entrambi i casi si persegue l'obiettivo di fornire una consulenza individualizzata, puntuale e flessibile.

OBIETTIVI DEL PIANO DI ASSISTENZA E

INFORMAZIONE ALLE IMPRESE.

1. Promuovere e sensibilizzare i datori di lavoro sulle novità della legge 193/2000 rispetto alle incentivazioni per favorire il lavoro all'interno del carcere in modo da renderla il più possibile operativa.
2. Sviluppare l'azione imprenditoriale della cooperazione sociale all'interno del carcere.
3. Favorire occupazione qualificata.
4. Orientare l'offerta formativa all'interno del carcere.
5. Contribuire alla mappatura della idoneità dei locali delle strutture penitenziarie.

	<p>PROGETTO TROUSSE FSE 2004, OB. 3, MIS. E1 Percorsi integrati di formazione e bilancio delle competenze per il reinserimento lavorativo In corso</p>	<p>Aggiungere data inizio/fine</p>
		
<p>Partnership</p>	<p>Ente proponente: CHIRON OHG SNC FORMAZIONE E RICERCA</p> <p>Partner: CORA Onlus, Progetta snc, Cescot Veneto</p>	<p>Agiungere la brochure che è possibile scaricare dalla presentazione (chiedere a Eleonora)</p>
<p>Descrizione del Progetto</p>	<p>La realizzazione delle attività che compongono il progetto, inserite nel contesto territoriale della Provincia di Bolzano, sono dirette alla diffusione di un modello di intervento, già sperimentato in altri territori a sostegno delle donne nell'accesso al lavoro (sia autonomo che dipendente) e nella progressione di carriera. All'interno del progetto TROUSSE tale azione vuole assumere un taglio particolare rispetto alla incentivazione del reinserimento delle donne con più di 30/40 anni, età molto spesso accomunate dal desiderio di realizzare o rafforzare una identità professionale, taciuta rispetto a priorità di cura della famiglia, onde evitare eventuali rischi di esclusione dai processi lavorativi e quindi sociali.</p> <p>OBIETTIVI DEL PROGETTO</p> <ul style="list-style-type: none"> - supportare ogni partecipante nella pianificazione di un proprio progetto professionale, attraverso la realizzazione di un bilancio di competenze, per sviluppare la consapevolezza delle donne nei confronti delle proprie capacità e valorizzare le esperienze maturate nei percorsi scolastici e/o lavorativi pregressi; - delineare una mappa delle competenze vincenti richieste dal mercato del lavoro, in particolare quello locale, per migliorare le capacità di inserimento e reinserimento lavorativo delle donne; - rafforzare le competenze delle partecipanti, attraverso la realizzazione di percorsi formativi flessibili e personalizzabili che migliorino la capacità di orientarsi al lavoro e al futuro e favoriscano una migliore lettura del panorama di opportunità attuali; - realizzare un percorso di stage o di project work individuale a seconda degli obiettivi di inserimento/reinserimento lavorativo come dipendente, collaboratrice o lavoratrice autonoma; - sperimentare, a livello locale, un modello di 	<p>Download:</p>

intervento già consolidato in altri territori, a sostegno delle donne nell'accesso al lavoro e nella progressione di carriera sia come lavoratrice dipendente che autonoma

ARTICOLAZIONE

Il progetto si articola nelle seguenti attività:

1. realizzazione di 1 colloquio individuale per una maggiore conoscenza del percorso e per verificare le motivazioni e le aspettative delle candidate;
2. erogazione di un servizio di bilancio di competenze della durata massima di 24 ore a persona: il servizio verrà erogato attraverso colloqui individuali e lavori di gruppo; alla fine del percorso verrà redatto un piano di sviluppo personalizzato che potrà essere supportato dalle ulteriori attività erogate nel progetto Trousse;
3. realizzazione di percorsi di formazione flessibili e personalizzati: ogni partecipante avrà a disposizione un massimo di 300 ore suddiviso in moduli tematici nelle aree commerciale, amministrativa, segreteria, customer service; i percorsi sono flessibili nel senso che per ogni modulo verranno realizzate almeno 2 edizioni in periodi/orari diversi, in modo da facilitare l'accesso alle partecipanti; i percorsi sono personalizzati nel senso che ogni partecipante potrà scegliere i moduli formativi maggiormente idonei al raggiungimento degli obiettivi del proprio piano di sviluppo;
4. realizzazione di una esperienza pratica attraverso un periodo di stage della durata di 120 ore presso aziende del territorio oppure attraverso la realizzazione di un project work per la verifica del piano imprenditoriale;

ORGANIZZAZIONE

Ogni partecipante, in base alle esigenze emerse dal bilancio di competenze e al piano di sviluppo personale, potrà "comporre" un proprio percorso formativo in maniera flessibile, scegliendo i moduli tematici più appropriati agli obiettivi da raggiungere ed il periodo più favorevole per partecipare, in base a quando verranno realizzate le singole edizioni di ciascun modulo.

I MODULI FORMATIVI

LE COMPETENZE TRASVERSALI

SELF EMPOWERMENT

LINGUE STRANIERE: INGLESE – TEDESCO – ITALIANO

SVILUPPO E GESTIONE DELLA LEADERSHIP

IL GRUPPO DI LAVORO

IL BUDGET ED IL CONTROLLO DEI COSTI AZIENDALI

IL MARKETING OPERATIVO

LA QUALITÀ TOTALE E LA SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

INFORMATICA E MULTIMEDIALITÀ

METODOLOGIA DIDATTICA

Le attività verranno realizzate con una metodologia attiva che prevede esercitazioni individuali e di gruppo, simulazioni, giochi di ruolo, discussione in plenaria, visite

guidate, ecc...

DESTINATARIE

Il progetto è rivolto a 20 donne, in particolare adulte, senza alcun vincolo di età o titolo di studio; il colloquio di selezione iniziale andrà a valutare in particolar modo la motivazione individuale rispetto alla definizione di un progetto di sviluppo personale e professionale.

FREQUENZA E SERVIZI AGGIUNTIVI

La fase formativa e le attività di gruppo avranno una durata massima di 4 ore al giorno. Le attività del progetto ed i materiali forniti sono completamente gratuiti. Per permettere alle donne che hanno figli piccoli, o che necessitano di fruire delle azioni formative e di orientamento in orari non compatibili con la scuola, verrà fornito un servizio di Baby Sitting per l'intera durata del percorso individualizzato di ognuna.