



## Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro

---

Misura E1 – Linea di intervento 3 – Tipologia di azione 3 – Obiettivo A



Hanno collaborato alla realizzazione del Progetto 

Katia Fioretti  
Milena Gallo Balma  
Rocco Ballacchino  
Giulia De Biasi  
Beatrice Saggio  
Cinzia Servente  
Ugo Girotto  
Alberto Anselmo  
Fiorella Codognotto  
Augusta Casagrande  
Vilma Buttolo  
Nino Flesia  
Augusta Bertello  
Antonio Ferrari  
Monica Ortale  
Barbara Gallo  
Lidia Blua

Teresa Chiesa  
Giorgio Rosso  
Letizia Bertano  
Vittoria Russo  
Silvia Salese  
Daniela Piroddi  
Nino Vitulano  
Bruna Mottino  
Michela Monte  
Gabriella Foscarin  
Raffaele Ruggero  
Laura Barbotto  
Susì Monzali  
Rosanna Rabezzana  
Marina Lallo  
Mirella Violato  
Rosanna Zambon

Soggetto Capofila: **Zona Ovest di Torino s.r.l.**  
p.zza Cavalieri della SS. Annunziata 7, 10093 Collegno (TO)  
tel. 011 405 06 06 [www.zonaovest.to.it](http://www.zonaovest.to.it) [patto@zonaovest.to.it](mailto:patto@zonaovest.to.it)

## Indice

▣ Introduzione: come è nato il progetto D.I.P.I.Ù., quali sono stati gli obiettivi e le donne a cui si è rivolto .....	4
▣ Le nostre beneficiarie .....	5
▣ Le fasi operative .....	6
D.I.P.I.Ù. raccontato dai partner, dalle aziende e... dalle beneficiarie	
○ I Fase: Accoglienza	
▣ L'accoglienza presso i PIC, l'analisi delle richieste .....	9
▣ Il resoconto e il monitoraggio delle attività alle Amministrazioni .....	12
○ II Fase: Reinserimento sociale e l'orientamento al lavoro	
▣ Il recupero dell'autostima. Lo sviluppo dell'autonomia personale. La mediazione culturale .....	14
▣ Un esempio di rinforzo delle competenze: il "laboratorio" di lingua italiana .....	17
▣ Rinforzo delle competenze: alfabetizzazione informatica .....	18
▣ Le proposte di inserimento lavorativo .....	19
▣ L'accompagnamento allo sviluppo delle capacità lavorative .....	20
○ III Fase: Tutoraggio	
▣ Il tutoraggio .....	22
▣ I risultati .....	24
▣ Le aziende .....	26
▣ Le beneficiarie .....	27
▣ Il microprogetto: una visione complessiva .....	30

## Introduzione: come è nato il progetto D.I.P.I.Ù., quali sono stati gli obiettivi e le donne a cui si è rivolto

Il Progetto D.I.P.I.Ù.: Donne In Percorsi di Integrazione Utili è stato finanziato dalla Regione Piemonte, dal Programma Operativo Regionale 2000-2006 – Fondo Sociale Europeo, Obiettivo 3.

L'iniziativa ha inteso sia aumentare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre la segregazione verticale e orizzontale, così come richiesto dall'Asse "E" del Fondo, sia migliorare la posizione relativa - sociale e culturale - delle donne del nostro territorio, per favorire la conciliazione tra l'ingresso nel mondo lavorativo e la storia personale di ciascuna donna.

Il Progetto D.I.P.I.Ù ha voluto mettere le donne del territorio al centro del lavoro di tutta la Rete di Partner consolidata, che da tempo si confronta e opera attivamente sulle tematiche di inclusione sociale e lavorativa delle donne e dei soggetti sfavoriti.

Tale rete, costituita da Zona Ovest di Torino Srl (Agenzia di Sviluppo dei Comuni di Alpignano, Buttigliera Alta, Collegno, Druento, Grugliasco, Pianezza, Rivoli, Rosta, San Gillio, Venaria Reale, Villarbasse), la Provincia di Torino, il Comune di Collegno, l'ASL 5, il CISAP (Consorzio Intercomunale dei Servizi alla Persona – Comuni di Collegno e Grugliasco), il CISA (Consorzio Intercomunale Socio Assistenziale), il Comune di Grugliasco, il Comune di Rivoli, il Comune di Buttigliera Alta, il Comune di Villarbasse, la Cooperativa Sociale La Talea e le Agenzie Formative EnAIP e Casa di Carità Arti e Mestieri, ha lavorato, sia nella fase di progettazione sia nella fase di realizzazione, con l'obiettivo di includere prima nel tessuto sociale, e poi nel sistema lavorativo, le donne in difficoltà del territorio, donne conosciute, incontrate ed intercettate dal sistema dei servizi socio-assistenziali, dagli Uffici Lavoro dei Comuni, dalle Cooperative Sociali e da tutti i soggetti impegnati in altre iniziative comunitarie volte a ridurre le disuguaglianze sociali.

Le beneficiarie del nostro Progetto sono donne escluse dal sistema della comunità per diverse ragioni, riconducibili ad esperienze di vita difficili, segnate da dipendenze, disagi, continue espulsioni lavorative, processi di immigrazione, a cui inevitabilmente seguono difficoltà relazio-

li, insufficiente autostima, non conoscenza dei servizi che offre il territorio, disoccupazione, continuo insuccesso dei tentativi di inserimento.

È a queste donne che i partner del Progetto, e tutti i soggetti che sul territorio operano per una maggiore coesione sociale, hanno pensato di dare qualcosa di più, di utile nella loro vita. A loro, la rete ha voluto offrire un percorso nuovo, ma semplice, che permettesse di accrescere prima l'autonomia, le capacità relazionali, per poi incrementare le competenze ed infine provare a studiare insieme un accompagnamento guidato nel mondo del lavoro, grazie alla disponibilità e alla "responsabilità sociale" manifestata da alcune imprese del territorio.

Ciò è stato possibile grazie al lavoro di ognuno, in particolare delle beneficiarie, che hanno creduto in questa opportunità e delle aziende, così come di tutti i partner del Progetto, che hanno lavorato per offrire più autonomia, più strumenti, più coesione, più inclusione, più occupazione alle Donne del territorio... in due parole: "DI PIÙ".

## Le nostre beneficiarie

Le donne destinatarie del Progetto sono residenti nei Comuni del Patto Territoriale, che nella loro vita hanno affrontato situazioni difficili, di disagio, di difficoltà di inserimento, di dipendenza, di immigrazione, di esclusione sociale e lavorativa.

Il comune di Collegno è stato rappresentato da sei donne, di cui due segnalate dall'Asl, mentre il comune di Grugliasco ha visto la partecipazione di cinque beneficiarie, di cui due donne per cui la situazione di disagio nei confronti del mercato del lavoro era aggravata dall'essere migranti; per il comune di Rivoli hanno beneficiato del progetto tre donne con difficoltà di inserimento lavorativo, a cui si sono aggiunte tre donne migranti e due donne fuoriuscite da percorsi di dipendenza; ha inoltre partecipato attivamente al progetto una donna del comune di Villarbasse.

Zona Ovest di Torino  
Capofila del Progetto D.I.P.I.Ù

## Le fasi operative

### ◉ I Fase: Promozione e accoglienza delle Beneficarie

- ◉ Attivazione Punti Informativi di Contatto (PIC) presso Villa 5/Hamman, Comune di Grugliasco, Comune di Collegno, Comune di Rivoli, 4 sedi CISA e CISAP.

In questa fase si è trattato di avviare sportelli distribuiti su tutto il territorio, e dare informazioni su opportunità, tempi e servizi offerti dal progetto. Le donne intercettate grazie ai PIC sono state 110.

- ◉ Analisi delle segnalazioni e colloqui individuali di filtro per l'individuazione delle 20 destinatarie finali.

In questa fase la rete di partner si è riunita diverse volte per analizzare le schede di segnalazione e condividere i "criteri di selezione" per l'individuazione delle donne da contattare per il colloquio con il CPI e gli operatori, poi per individuare i profili più adatti a D.I.P.I.Ù.

### ◉ II Fase: Reinserimento sociale e orientamento al lavoro

- ◉ Percorsi di recupero e rafforzamento delle abilità sociali e professionali, di 80–150 ore a beneficiaria.

Le agenzie e i partner si sono incontrati per studiare i profili delle 20 beneficiarie coinvolte per progettare dei percorsi individuali mirati, di sviluppo dell'autostima personale e di rinforzo delle competenze, ma anche per prevedere attività in gruppo al fine di facilitare l'integrazione, la comunanza e la condivisione tra tutte le beneficiarie.

In questa fase sono stati avviati percorsi formativi personalizzati con una collaborazione attiva tra i CSF Casa di Carità e EnAIP, e la Cooperativa La Talea:

- ◉ Recupero dell'autostima
- ◉ Sviluppo dell'autostima
- ◉ Mediazione culturale

- ◉ Orientamento e accompagnamento
- ◉ Counselling orientativo
- ◉ Bilancio delle competenze
- ◉ Accompagnamento allo sviluppo delle capacità lavorative
- ◉ Rinforzo delle competenze
- ◉ Proposta di inserimento lavorativo

### ◉ III Fase: Tutoraggio

- ◉ Tutoraggio: per 11 donne sono stati realizzati 11 tirocini di tre mesi.

In questa fase il Capofila ha avviato i contatti sia con le imprese che avevano segnalato, già in fase di presentazione del progetto, la disponibilità ad accogliere 11 beneficiarie, sia con nuove aziende del territorio.

Dopo un'attenta valutazione delle caratteristiche delle beneficiarie e l'offerta delle imprese, sono stati attivati gli 11 tirocini attraverso convenzione del CPI di Rivoli. I tirocini della durata di 3 mesi sono stati accompagnati da un sostegno al reddito di 490 euro mensili (linea intervento 1, azione 5, misura E1). Le tirocinanti sono state affiancate, sia nell'inserimento sia nello sviluppo della loro attività, da esperti operatori della Rete, che hanno garantito un continuo monitoraggio del percorso direttamente in azienda.

Delle 11 donne, 4 hanno proseguito con un rapporto di lavoro presso l'azienda che le ha accolte in tirocinio.

D.I.P.I.Ù. raccontato  
dai partner, dalle aziende e...  
dalle beneficiarie



## I Fase

### L'accoglienza presso i PIC, l'analisi delle richieste

Durante la fase dei colloqui di accoglienza, l'aspetto del progetto che risultava meno comprensibile per alcune donne era che per avere l'occasione di sperimentarsi in un'attività lavorativa "regolare" dovessero tornare in qualche modo sui banchi... Altre, invece, hanno accolto subito positivamente l'occasione che le si presentava di poter acquisire nuove competenze e di avere persone "dedicate" a loro.

*Città di Grugliasco*

La scelta delle destinatarie, da indirizzare a questo progetto, è stata guidata sostanzialmente da due criteri. Il primo era legato alla condizione di dipendenza: la scelta si è orientata verso quelle donne in una fase "più avanzata" del progetto di cura, nella quale, la distanza dalle sostanze di abuso (sia legali che illegali) poteva dirsi sufficientemente adeguata per un percorso di riavvicinamento al mondo del lavoro.

Il secondo invece ha riguardato l'obiettivo del programma terapeutico. Sono state infatti segnalate quelle donne per le quali, pur essendo importante il raggiungimento di un'autonomia economica, risultava ancora necessario un periodo propedeutico, di "preparazione".

Pertanto, dopo aver stilato un primo elenco di possibili candidate, effettuato nelle singole sedi ambulatoriali, si è provveduto ad una "selezione interna", sulla base dei diversi obiettivi terapeutici, da parte degli operatori coinvolti nel progetto. Solo successivamente, le candidate individuate, a seguito di questa operazione, sono state contattate per la richiesta di adesione e la successiva compilazione delle schede di segnalazione.

Tale modalità è risultata efficace perché ha determinato un'adesione al progetto, da parte di tutte le donne individuate.

Un progetto di questo tipo, all'interno delle attività del Ser.T, si può collocare come risorsa in percorsi individuali ancora di "cura", per i quali le attività, di "rinforzo" delle capacità personali/professionali e l'accompagnamento verso il mondo del lavoro, diventano parte integrante del percorso terapeutico. Viceversa, là dove il progetto riguardante l'utente è di tipo riabilitativo e forte è l'esigenza di avere un'occupazione vera, le azioni progettuali risultano deboli e le adesioni vengono a diminuire con il procedere delle attività.

ASL 5

Il Comune di Rivoli nell'identificazione delle possibili beneficiarie del progetto (donne in situazione di particolare svantaggio socio-economico, donne in percorsi di fuoriuscita da dipendenza e donne immigrate) ha individuato una serie di nominativi attraverso

- l'analisi delle schede individuali compilate presso l'Ufficio Lavoro durante i colloqui con l'utenza
- l'analisi delle situazioni di difficoltà segnalate da altri servizi comunali (principalmente ufficio casa, ufficio asili nido, ufficio istruzione, segreteria sindaco)

Successivamente ha confrontato i nominativi con il CISA al fine di valutare insieme l'opportunità di segnalare nominativi e suddividere il compito della convocazione e conseguente colloquio.

I nominativi selezionati sono stati 36. Le persone sono state contattate e si è verificato il loro interesse ad approfondire attraverso un colloquio la possibilità di partecipare al progetto.

Delle 36 persone individuate 7 nel frattempo hanno trovato collocazione lavorativa, 10 sono risultate non reperibili o non momentaneamente disponibili e 2 escluse a seguito di approfondimenti di confronti fra Comune e CISA.

Nel frattempo le signore contattate hanno informato alcune loro conoscenti per cui si sono verificate anche alcune autocandidature che sono state prese in considerazione. In totale i colloqui fatti dal Comune sono stati 18.

I colloqui si sono verificati nella maggior parte dei casi presso l'Ufficio Lavoro; tranne alcuni particolarmente delicati che hanno preferito continuare il confronto con l'Ufficio di riferimento (Casa, Asili Nido...)

Le schede sono poi state inviate al Patto Zona Ovest che ha proceduto all'ulteriore selezione.

*Città di Rivoli*

Nel momento dell'accoglienza, quando si presentano persone con difficoltà nell'usufruire dei servizi del CPI per impedimenti oggettivi di natura familiare od individuale, vengono segnalate alla referente del progetto che analizza il caso e propone loro un tragitto mirato a rimuovere gli ostacoli per la ricerca del lavoro e favorire un inserimento in tirocinio.

*CPI Rivoli*

In sinergia con gli uffici lavoro, politiche sociali, politiche abitative e pari opportunità, sono stati individuati alcuni criteri fondamentali per individuare le donne da inserire nel progetto D.I.PI.Ù.

La debolezza sociale, la situazione di donne capofamiglia con figli a carico, la disoccupazione e i problemi legati alla casa sono stati considerati elementi prioritari nella selezione.

Individuati i venti nominativi delle donne ritenute più adatte ad entrare nel progetto, sono iniziati i colloqui, che hanno ridotto il numero delle beneficiarie residenti a Collegno a sei.

Questo progetto ha indubbiamente rappresentato un'opportunità sia per le donne, sia per gli operatori che hanno seguito i lavori cercando di raccogliere i bisogni e le esigenze delle beneficiarie per prefigurare percorsi innovativi di inserimento sociale e lavorativo.

*Città di Collegno*

## Il resoconto e il monitoraggio delle attività alle Amministrazioni

Inizialmente ogni partner ha dato indicazione a Zona Ovest circa il numero di donne che avrebbero segnalato. Dopo l'invio di questi dati, Zona Ovest ha predisposto un primo elenco di 110 nominativi. In seguito ai colloqui tenuti presso il CPI di Rivoli, sono state scelte le 20 beneficiarie, a cui è stato aggiunto un elenco di riserve, nel caso in cui le signore individuate avessero rinunciato a partecipare al progetto.

Alle 20 destinatarie selezionate è stato proposto un percorso di recupero e rafforzamento delle abilità sociali e professionali. La formazione offerta è stata di tipo trasversale, con incontri individuali di circa 80–150 ore, per rinforzare le donne con riferimento al mondo del lavoro e dunque aiutarle e supportarle in un avvicinamento all'entrata in un percorso di tipo lavorativo, che le allontani dalle situazioni di aiuto e difficoltà in cui si trovano. Relativamente alla distribuzione delle ore, il programma delle attività formative e di reinserimento è stato studiato per non gravare eccessivamente in termini di ore/settimana sulle usuali attività delle beneficiarie coinvolte. I corsi e le attività richiedevano un impegno di 2/3 mezza giornate. Per permettere alle donne di organizzarsi è stato consegnato un calendario con le date delle prime attività.

In un primo periodo l'attività della formazione ha riguardato la parte psicologica con la cooperativa Talea, a questo ha fatto seguito un periodo di rinforzo delle competenze e della predisposizione del curriculum vitae, per preparare le donne al momento successivo di tirocinio.

Durante l'attività di formazione si è convenuto che quasi tutte le beneficiarie avessero bisogno di un maggiore consolidamento delle abilità tecniche sia in ambito informatico, sia di padronanza della lingua italiana nonché di competenze trasversali come la ricerca attiva del lavoro. Si sono formati quindi tre gruppi, ciascuno in capo ad una delle agenzie coinvolte nel progetto, tenendo conto del percorso svolto dalle beneficiarie e dagli obiettivi che si volevano perseguire per ciascuna di esse. Talea si è occupata delle competenze linguistiche, En.A.I.P. di quelle informatiche, mentre Casa di Carità si è occupata della ricerca attiva del lavoro.

Con l'aiuto degli operatori le beneficiarie hanno preparato una breve presentazione delle proprie esperienze lavorative e delle attese dal mondo del lavoro e il loro curriculum vitae. Hanno poi fatto seguito, degli incontri di spiegazione sulla normativa dei tirocini, dei diritti e i doveri del tirocinante e di chiarimento su eventuali interrogativi emersi da parte delle beneficiarie.

Analizzate le situazioni personali delle beneficiarie e gli esiti derivati dal periodo di rinforzo del sé e della conoscenza del mondo del lavoro, il partenariato ha individuato le donne che attraverso lo svolgimento del tirocinio di tre mesi beneficeranno del sostegno del reddito mensile di 490 euro (non sono ammesse assenze, a meno che siano giustificate da certificato medico o perché decise in seno all'azienda ospitante). Durante il periodo di tirocinio, le beneficiarie sono state convocate, per diverse volte, per monitorare l'andamento dell'esperienza fino a quel momento.

## Il Fase

Le esperte della cooperativa La Talea hanno accolto e lavorato, con le donne partecipanti al progetto D.I.P.I.Ù., sui temi del recupero dell'autostima, dello sviluppo dell'autonomia personale e del rinforzo delle competenze (padronanza della lingua italiana da parte delle donne migranti).

Sono state divise in piccoli gruppi di 4 o 6, e in ciascun gruppo erano presenti le partecipanti migranti, sia per evitare di ghettizzare donne con una scarsa conoscenza della lingua italiana sia per favorire la conoscenza reciproca e lo scambio interculturale. L'attività laboratoriale ha avuto una durata di 20 ore, mentre i laboratori di lingua italiana hanno avuto durate diverse a seconda dei bisogni delle partecipanti.

Le donne hanno iniziato il percorso previsto dal progetto con le operatrici della coop. La Talea e questo ha significato dedicare tempo alla conoscenza reciproca, alla costruzione del gruppo e al rafforzamento delle motivazioni.

I gruppi di donne presentavano molti elementi in comune: livelli di scolarità bassi e formazione non corrispondente alle richieste del mercato del lavoro, un forte impoverimento personale spesso dovuto a storie di disagio, di umiliazione, di costrizione; una scarsissima stima delle proprie capacità e possibilità di cambiamento; una quasi totale dipendenza dai servizi socio-assistenziali, grande sfiducia nelle possibilità di cambiamento, assenza del senso del gruppo, della forza e delle risorse che può generare. Donne che, anche quando in possesso di capacità utili e spendibili, non sono riuscite ad inserirsi nel mondo del lavoro se non accettando lavori poco qualificati e totalmente precari. Per alcune delle donne migranti va aggiunta la scarsa conoscenza della lingua italiana, la mancanza di una rete familiare e la non conoscenza della realtà italiana.

## Il recupero dell'autostima. Lo sviluppo dell'autonomia personale. La mediazione culturale

In questi incontri si è lavorato con l'obiettivo di iniziare a modificare gli atteggiamenti negativi delle beneficiarie rispetto al sé e alla sfiducia nella riuscita del progetto attraverso un coinvolgimento attivo relativo alle loro esperienze personali (positive o negative), aiutandole a capitalizzare le esperienze favorevoli e ad elaborare quelle negative. Si è dunque lavorato a sostenere le donne nel focalizzare maggiormente "cosa", da parte loro, andasse cambiato per aumentare le proprie possibilità di riuscita e di inserimento lavorativo: dalla disponibilità oraria, alle relazioni con la famiglia e con i figli, allo studio delle possibilità reali di spostamento, ad una mappatura dei servizi esistenti nei diversi territori in una ottica di ricerca attiva del lavoro.

Per la quasi totalità delle partecipanti le esigenze di tipo lavorativo si collocano entro un quadro più ampio di difficoltà personali, familiari, sociali. Un intervento sul fronte lavorativo che non tenga in debito conto gli altri piani sperimentati dalle donne come critici, è destinato a scontrarsi con ostacoli che prima o dopo nel percorso emergeranno.

In questa fase, il cambiamento si è venuto configurando come cambiamento finalizzato al rendersi più indipendenti, più forti, anche prendendo consapevolezza delle difficoltà che ognuna, spesso, mette in atto per resistere al cambiamento stesso e agli stereotipi inconsapevolmente subiti rispetto al "naturale" ruolo esclusivo di moglie, madre. Inoltre, nell'incontrare le donne che partecipavano al progetto D.I.P.I.Ù., abbiamo verificato la necessità di attivare un breve percorso di sostegno alla genitorialità soprattutto nella direzione di facilitare la scelta di strategie capaci di conciliare il tempo della cura con il tempo di un possibile impegno lavorativo che avrebbe modificato tempi e ritmi delle loro giornate.

Lo sforzo che compie un genitore nella cura e nell'educazione del bambino è molto grosso e se questa esperienza non è sostenuta può provocare forti livelli di ansia, disagio, frustrazione, soprattutto per quelle persone che non hanno punti di riferimento nel territorio.

Tutto ciò si amplifica laddove la complessità delle biografie delle per-

sone intrecciano problematiche che si sviluppano su più livelli: difficoltà economiche, assenza di situazioni lavorative stabili, assenza di uno dei genitori, problematiche relative alla situazione casa.

Gli incontri che abbiamo proposto hanno affrontato argomenti proposti dalle signore sul tema dell'educazione dei figli e sono stati condotti proponendo loro un confronto reciproco con l'obiettivo di mettere a fuoco le difficoltà incontrate e le risorse personali capaci di elaborare strategie risolutive.

I temi affrontati sono stati: le regole; i ritmi e i rituali della quotidianità; la costruzione di un rapporto di fiducia verso "altri" che possono accudire i nostri figli (insegnanti, nonni, baby sitter...); conciliare i tempi della cura con i tempi del lavoro.

Si sono, così, sperimentati processi di empowerment per portare le beneficiarie/partecipanti a comprendere la possibile risoluzione del problema e si è lavorato per ripristinare una condizione di benessere della persona come strada obbligata per affrontare il mondo del lavoro. *"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..." (M. Nicotra)*

Esempi di schede di lavoro utilizzate:

*presentazione di sé attraverso un'intervista a due tra le beneficiarie*: la tua famiglia di origine (dove vive, com'è composta, che lavori, che studi...); come sei uscita dalla famiglia d'origine? (sei andata via rompendo i rapporti o come li hai mantenuti e con chi?; dove sei andata? Hai cambiato città? Sei andata a vivere con qualcuno?...); la mia nuova famiglia... (descrizione, composizione, ruoli, miglioramenti, problemi...); lo studio e il lavoro nella mia vita (che importanza gli ho dato, cosa ho potuto fare, cosa avrei voluto fare...); nel tempo libero cosa faccio, cosa vorrei fare...; com'è la mia giornata tipo (descrizione dettagliata)

*consapevolezza di sé, della propria identità e capacità di comunicarsi*, traccia di discussione collettiva su: qualcosa sul proprio nome (il nome ci fa riflettere sulla parte data della nostra identità, è l'eredità-affiliazione anche istituita, spesso il nome è legato alle diverse appartenenze, etniche, religiose, sociali; cosa significa storpiare i nomi, dare il proprio nome ai figli, in alcuni paesi si dice figlio/a di...); il sesso al quale appartengo (una riflessione sui ruoli uomo donna; la condizione della donna nel nord e nel sud del nostro Paese e in altri Paesi; diritti-doveri nella famiglia; possibilità nel sociale...); di dove sei e che tipo di persona sei (che influenza hanno le radici sul proprio sguardo su di sé, sui comportamenti, sui modelli educativi...); descrizione delle proprie caratteristiche personali e come soggetto sociale...; sto bene con me stessa o mi cambierei?); io in relazione con il mondo esterno; ...

*io e il lavoro*: definizione proprie abilità, competenze, vincoli, limiti personali e cambiamenti necessari per accedere e mantenere un lavoro; lavoro sull'autostima a partire da situazioni in cui le donne hanno messo in gioco le competenze e le abilità personali individuate.

Un esempio di rinforzo delle competenze:

il "laboratorio" di lingua italiana

La maggioranza delle donne migranti inserite nel progetto presentavano grosse difficoltà nell'uso della lingua italiana, infatti la lingua parlata in lavori solitari e/o poco qualificati spesso non richiede che una scarsa competenza in italiano. Questo fa sì che la migrante acquisisca solo una scarsa capacità di interloquire, tale da permetterle di esprimersi esclusivamente su un numero ridotto di argomenti. Usando il cosiddetto "italiano di sopravvivenza", è impossibilitata a esprimere stati d'animo e opinioni personali, ad accedere alle informazioni e ai servizi ed è spesso dipendente da altre connazionali che hanno già acquisito un migliore livello di uso della lingua. Questa condizione rischia a volte di fossilizzarsi e divenire permanente, rendendo l'immigrata incapace di mettersi in relazione su un piano paritario con gli autoctoni.

Per la donna migrante la non conoscenza della lingua e del contesto sociale italiano diviene, pertanto, ancora di più che per l'uomo, elemento di isolamento, di chiusura all'interno della famiglia e della comunità di appartenenza, evidenziando ulteriori difficoltà nell'esplicazione del ruolo di mediazione tra famiglia e comunità italiana che le donne prevalentemente svolgono nel rapporto con scuole, servizi ed istituzioni in generale.

Pertanto si sono strutturati i percorsi con la finalità di:

- fornire alle donne migranti la competenza linguistica necessaria a superare gli svantaggi, le discriminazioni, gli stereotipi e la ghettizzazione della società ospitante;
- promuovere il loro inserimento nell'ambito sociale, economico, formativo e lavorativo;
- favorire l'accesso e la fruibilità di tutti i servizi (dal mercato rionale alla sanità, alla scuola, alle offerte formative e culturali, alla pubblica amministrazione...)
- perfezionare la conoscenza della lingua parlata e scritta per chi ha una buona base di partenza

Cooperativa La Talea

## Rinforzo delle competenze: alfabetizzazione informatica

Non è semplice raccontare come fosse una sequenza fotografica il passaggio del progetto D.I.P.I.Ù. nel centro EnAIP di Grugliasco, un po' per la complessità dei fotogrammi (le varie azioni e la loro diversità e complessità), e un po' per la peculiarità delle scene (gli ambienti i protagonisti e l'intreccio delle loro relazioni). Ciononostante, sintetizzando e schematizzando, cercheremo di evidenziare i punti principali di questo passaggio con alcune valutazioni anche se parziali.

Dieci persone, in gergo progettuale "beneficiarie", hanno partecipato al percorso di rinforzo di competenze. Alcune si sono dimostrate coese, robuste nell'affrontare le difficoltà del ritorno in aula e del rimettersi in gioco sulle tematiche formative, e molto partecipative nelle varie fasi della proposta didattica che ha sempre tenuto conto delle diversità anche con interventi individualizzati sulle persone. Altre, invece hanno risentito di alcune difficoltà individuali per la partecipazione, con la conseguenza inevitabile della "mancanza dello stesso" e quindi di un forte tassello della proposta formativa rappresentata dallo scambio interpersonale e dalla relazione di aiuto.

Le particolari caratteristiche socio-psico-economiche delle donne partecipanti al progetto e lo svolgimento delle lezioni in un'aula informatica hanno inevitabilmente condizionato i contenuti del rinforzo delle competenze a favore di una continuazione delle attività di sviluppo dell'autonomia personale e di orientamento e accompagnamento che costituivano le prime due fasi del programma del corso-percorso.

In questa prospettiva, si è scelto di privilegiare in questa fase l'attività di alfabetizzazione informatica, facendo sempre presente alle allieve i benefici che queste conoscenze avrebbero prodotto nell'ambito del fine ultimo del progetto: intraprendere, il più autonomamente possibile, una ricerca attiva del lavoro. Dopo un'adeguata preparazione e sotto la nostra costante supervisione, alle partecipanti è stato pertanto richiesto di compilare un curriculum vitae, di scrivere una lettera di presentazione (sia come richiesta di lavoro sia in risposta a un annuncio), di provare a cercare informazioni utili sia sulle pubblicazioni cartacee sia su Internet.

Durante e dopo ogni lezione, sul diario di ognuna sono state appuntati e aggiornati i punti di forza e di debolezza, le capacità relazionali e lavorative, le aspirazioni professionali e il relativo fabbisogno formativo. A tal proposito, considerata l'ampia gamma di età e di esperienze pregresse che caratterizzava ogni partecipante al corso-percorso, si è deciso di procedere con una formazione, per quanto possibile, 'individualizzata'.

Sin dalle prime lezioni di alfabetizzazione informatica, per ogni allieva è stato pertanto previsto un programma adeguato alle sue possibilità. Così, se a coloro che hanno mostrato maggiori difficoltà si è potuto insegnare soltanto i rudimenti del più diffuso programma di scrittura – Microsoft Word –, con le più preparate si è potuto invece affrontare anche l'argomento dei fogli elettronici e del correlato programma Microsoft Excel.

## Le proposte di inserimento lavorativo

La proposta di inserimento lavorativo è consistita nella preparazione delle partecipanti all'incontro con l'organismo Capofila, che si è configurata come una vera e propria simulazione di colloquio di lavoro. Anche se con qualche difficoltà, tutte si sono cimentate in questa prova, presentando alla collega il loro curriculum vitae ed esponendole le loro volontà in merito alla collocazione in tirocinio.

Crediamo che questo momento sia da considerare già un successo del corso-percorso.

## Accompagnamento allo sviluppo delle capacità lavorative

Il progetto fin dalle sue prime fasi ha rivelato la natura complessa e fondamentalmente coinvolgente degli incontri di gruppo entro la cornice prevista dal progetto stesso.

Con lo scopo di creare un significato comune e condiviso verso ciò che si sarebbe affrontato insieme, è stata delineata la metafora del “viaggio”: analogamente ad un viaggio infatti, le partecipanti si sarebbero incontrate per condividere qualcosa di nuovo, avrebbero fatto conoscenza reciproca per rendere piacevoli le varie tappe previste, avrebbero sperimentato nuovi modi di essere e, nel farlo, avrebbero tenuto a mente che il viaggio, dopo qualche mese, sarebbe terminato. In armonia con la metafora, il materiale compilato dalle donne è stato raccolto in un “diario di bordo”, e sono state fatte fotografie e brevi filmati durante la maggior parte degli incontri.

Durante la prima fase del lavoro, l'espressione e la riflessione sulla diffidenza nei confronti della società e sull'amarezza nei riguardi delle proprie passate esperienze, sono state prioritarie. Sembrava quasi che le signore cercassero un modo per convincersi definitivamente che in realtà ogni cosa fosse inutile al fine del miglioramento della loro situazione di vita.

L'unione e l'appoggio reciproco del team delle formatrici ha costituito, specie in questa fase, una risorsa essenziale per il buon andamento del percorso. Le perplessità delle signore sono diventate oggetto di approfondimento, e successivamente sono state sottoposte a “sperimentazione”: analizzate nei dettagli, divise in sottoinsiemi di significato, private delle radici dei pregiudizi e dei luoghi comuni, ed infine ripulite da ogni assunzione priva di fondamento e possibilità di dimostrazione. Ne è rimasta la paura e la sfiducia in se stesse, la profonda ansia di mettersi in gioco e di affrontare nuove situazioni che avrebbero potuto costituire, ancora una volta, motivo di sofferenza o costrizione.

Il bilancio delle competenze da qui ricercato, è stato condotto riflettendo criticamente sulle proprie caratteristiche personali, anche questa volta cercando il più possibile di basarsi su fatti concreti e dimostrabili.

Il ruolo fondamentale delle proprie capacità ed abilità quotidiane per la ricerca ed il mantenimento di un impiego per alcune ha rappresentato un prezioso stimolo, per altre una criticità in più dalla quale stare a debita distanza.

Di particolare interesse è stato il lavoro di role-playing videofilmato, in cui è stato simulato un colloquio di lavoro. La visione di una prima simulata ha permesso di mettere in luce importanti aspetti sul proprio modo di comportarsi, la seconda invece ha costituito motivo di apertura della seconda fase del lavoro.

I cambiamenti visibili grazie alla seconda simulata, rispetto alla prima, sono stati decisamente evidenti per entrambi i gruppi e per la maggior parte delle donne.

Una nuova spinta verso l'autostima e la consapevolezza delle proprie possibilità ha reso molto rapido l'apprendimento e lo svolgimento dei compiti previsti: la ricerca attiva su internet, la creazione di un indirizzo e-mail, la costruzione di un proprio curriculum vitae e di una buona lettera di presentazione.

Come ultima tappa del viaggio, quella del termine dei nostri incontri, abbiamo ripercorso i momenti più salienti, le prospettive iniziali ed attuali, il cambiamento nella propria capacità di osservare e di mettersi in gioco. A tal fine, per dare maggiore visibilità a ciò che è mutato nel tempo, è stato creato un video-filmato con il materiale raccolto dal principio dei giorni trascorsi insieme. Il sentimento che ne è scaturito è stato di rinforzo al senso di gruppo e al senso di sé. In entrambi i casi, abbiamo avuto l'impressione che qualcosa fosse germogliato nelle partecipanti, e che presto sarebbe arrivato il tempo della raccolta.

### III Fase

#### Il tutoraggio

L'attività di tutoraggio ha riguardato tre beneficiarie, di cui una migrante. Le donne sono state inserite in realtà molto diverse tra loro: una cooperativa sociale, un supermercato e un'azienda di produzione imballaggi. Una delle donne è stata inserita in tirocinio come impiegata e grazie all'esito positivo dell'esperienza, l'azienda ha proseguito il rapporto di lavoro con un contratto part-time a tempo determinato. Questo riconoscimento ha significato un rafforzamento della beneficiaria in termini di auto stima e consapevolezza delle proprie risorse.

Negli altri due casi il tirocinio è stato valutato positivamente dalle imprese ma, i bisogni delle aziende non prevedevano un incremento del personale. Per la donna migrante il tirocinio è stata la prima esperienza di lavoro in una impresa, ha significato la possibilità di migliorare la conoscenza della lingua italiana, confrontarsi con ruoli, regole e tempi precisi.

L'ottimo inserimento nell'ambiente lavorativo e la capacità di conciliare i tempi del lavoro con quelli di una gestione familiare complessa ha motivato la beneficiaria ad un'attiva ricerca del lavoro e alla convinzione della necessità di conquistarsi spazi di autonomia economica.

Il tutor ha supportato e accompagnato le donne durante tutta l'esperienza lavorativa, ha monitorato e mediato le relazioni con l'azienda ed è intervenuto concretamente nella soluzioni dei problemi che si sono presentati: gestione dei figli, senso di inadeguatezza, malattia, relazioni complesse, scadenze burocratiche, etc...

*Cooperativa La Talea*

L'analisi e la verifica delle azioni di tirocinio rimane per lo più limitata dal fatto che il nostro campione molto ridotto consente poco di esprimere valutazioni appropriate, tutt'al più si possono esprimere riflessioni in merito.

I nostri due tirocini hanno avuto esiti positivi sul fronte delle persone anche se solo uno ha potuto concludersi con il "successo" dell'inserimento lavorativo, per altro a tempo indeterminato!

Dicevamo esito positivo in quanto ambedue le persone, al di là del diverso risultato finale, sono riuscite nel confrontarsi con l'ambiente

lavoro a costruirsi una identità positiva, e a corredarla da un buon auto-riconoscimento delle proprie potenzialità e delle capacità acquisite!

*EnAIP Grugliasco*

Sembra che le donne abbiano accolto positivamente la presenza della tutor in azienda, percependo in tale figura un supporto ed un contenimento importante per fronteggiare l'ansia legata all'inizio di un nuovo periodo di vita. È stato importante infatti, specie in questo momento, rimanere molto vicino alle signore e ricordare insieme a loro il lavoro svolto precedentemente.

I timori iniziali, e quasi la resistenza a cominciare quanto a lungo ricercato e desiderato, si sono manifestati sotto diversi fronti e riflettere sull'ansia suscitata dalle novità ha permesso di esorcizzare ostacoli che a prima vista sembravano insormontabili, come ad esempio la lontananza dalla zona di residenza o la necessità di svolgere al contempo altre attività quotidiane come l'accudimento dei figli. L'importanza rivestita dalla focalizzazione degli obiettivi e dall'organizzazione a monte della propria vita familiare erano stati temi a lungo discussi in aula, e ripercorrerli insieme nei momenti di sconforto ha permesso di assumere un punto di vista in più rispetto a quanto suggerito dai propri meccanismi di pensiero. Inoltre non è stato trascurabile ricordare tutti i vantaggi offerti dalla possibilità di avere un lavoro, elementi che non sempre vengono considerati quando si è sul punto di una scelta dettata da una base emotiva.

Durante questa fase inoltre è stato importante assicurare l'azienda circa la presenza di una figura di riferimento in caso di difficoltà, e riflettere ancora una volta insieme sugli obiettivi e sull'importanza del progetto. Nei casi affrontati, è stato riscontrato un forte interesse riguardo all'intero percorso, e conoscerne in linea di massima il significato e gli obiettivi ha avvicinato i responsabili stessi ad una dimensione più ampia rispetto ad una semplice possibilità di ospitare una stagista.

Il lavoro svolto in azienda successivamente si è concentrato principalmente sulla supervisione circa il grado di soddisfazione delle lavoratrici e dell'azienda stessa. Ulteriori interventi sono stati rivolti alla mediazione tra le due parti in merito alle questioni burocratiche o alla chiarificazione dei termini del progetto.

I problemi emersi nella vita lavorativa e familiare delle donne sono stati accolti e compresi dai titolari in questione, quando possibile. Le donne stesse, con il tempo, hanno imparato ad accogliere con slancio il nuovo lavoro, mostrando grande impegno, professionalità e puntualità. Di particolare rilevanza è stato il rispetto mostrato per il lavoro stesso, e la costanza nel proporre iniziative volte al miglioramento della loro prestazione.

In linea di principio è stato osservato che un motivo di rassicurazione e una modalità di fronteggiamento dell'ansia è stata proprio l'attività stessa. La condizione di stasi in cui queste donne hanno vissuto per molto tempo, e di percezione di impotenza rispetto alla loro stessa vita, le stava portando ad accrescere una sempre più nutrita schiera di dubbi e paure inerenti al loro futuro. Stava togliendo loro la possibilità di immaginarsi in una condizione differente, e quindi di muoversi verso tale direzione.

Compiere concettualmente e fisicamente i primi passi e le prime attività verso una nuova dimensione di vita, è servito per rimettere in circolo di forze e capacità che sembravano essere perdute. Per questo la quotidianità del lavoro ha smorzato gran parte dei timori iniziali, ed offerto più di molte altre cose un nuovo modo di pensarsi nella società.

È stato oggetto di confronto con il team il ruolo che il tutor deve ricoprire in azienda anche agli occhi dei colleghi delle donne in questione. È occorsa una particolare discrezione e sensibilità nel presentarsi in maniera tale da non destare imbarazzo alle signore durante il loro lavoro; in questo senso porsi con atteggiamento amichevole sembrerebbe aver permesso di superare il disagio suscitato dalla nostra presenza in azienda.

*Casa di Carità*

## Risultati

Il lavoro in piccoli gruppi sul recupero dell'autostima e per una maggiore autonomia personale ha fatto acquisire strumenti validi per tentare di agire consapevolmente sulla propria vita in futuro.

La diffusa sfiducia "negli altri" presente nelle donne è stata un'altra criticità a cui si è risposto con il lavoro di gruppo che ha consentito di giungere a rapporti fiduciosi e di attivare piccole pratiche di auto mutuo

aiuto. 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. Nell'esperienza di gruppo le partecipanti hanno potuto sperimentare, in un contesto rassicurante, nuovi atteggiamenti e ruoli, scoprire di avere risorse personali da mettere in campo e superare stereotipi nei confronti di se stessi e degli altri. Molte partecipanti hanno ritrovato energia e motivazioni per affrontare l'intero percorso del progetto e hanno, in parte, compreso la negatività di vivere in una totale logica assistenziale.

*Cooperativa La Talea*

I risultati ottenuti, tranne rare eccezioni, sono da considerarsi assolutamente positivi, come si può evincere da tutta la documentazione inviata ai responsabili del progetto. Con riferimento alla specificità delle beneficiarie cui era rivolto il corso-percorso, l'obiettivo principale per noi è sempre stato quello di fornire loro gli strumenti utili a sviluppare un'autonomia personale, a recuperare fiducia in sé stessi, ottimizzare le proprie capacità e a costruire relazioni. La soddisfazione delle partecipanti e i riscontri che abbiamo ricevuto, il sapere che finito il corso si incontrano ancora e si scambiano relazioni, ci inducono ad affermare che l'obiettivo è da considerarsi raggiunto.

*EnAIP Grugliasco*

Complessivamente, i risultati riscontrati e confermati direttamente dall'esperienza di tutoraggio sono stati i seguenti:

- ristrutturazione dell'immagine di sé nei confronti del lavoro
- comprensione del senso e dell'importanza dell'autostima nella vita quotidiana e lavorativa
- maggiore consapevolezza sul ruolo della comunicazione corporea e facciale nei rapporti interpersonali
- comprensione dell'importanza della pianificazione degli obiettivi, e della costruzione di una rete sociale per il loro raggiungimento (servizi, persone...)
- comprensione del ruolo fondamentale della precisione e della puntualità per il mantenimento di un lavoro.

*Casa di Carità*

La nostra azienda ha ospitato nel corso degli ultimi anni numerosi tirocini formativi, ma raramente ha potuto constatare la reale efficacia di tale modalità, come per il tirocinio della signora Monica; innanzitutto abbiamo riscontrato, da parte della tirocinante, una fortissima motivazione e una grande capacità di adattamento ad un ambiente lavorativo fino ad allora a lei sconosciuto; inoltre, abbiamo apprezzato, beneficiando sia noi stessi sia la tirocinante, il supporto del tutoraggio svolto dalla cooperativa La Talea, che ha permesso di seguire costantemente l'attività in azienda sostenendo la beneficiaria dal punto di vista professionale e rassicurandola nei momenti di difficoltà.

Al termine del tirocinio, è stato possibile assumere la signora con un contratto a tempo determinato, per far fronte ad una temporale necessità dell'azienda; anche in questo caso, l'azienda ha rinnovato il parere positivo circa l'operato della signora.



Per Corintea il progetto DI.PI.Ù. è conosciuto e apprezzato con un altro nome: Carolyn.

La conoscenza reciproca è avvenuta in un periodo molto particolare per Corintea, un periodo di grandi cambiamenti: nuova organizzazione, nuovi percorsi professionali, una nuova sede.

Grazie al progetto DI.PI.Ù. abbiamo avuto la possibilità, utilizzando la formula del tirocinio formativo, di testare giornalmente attività, procedure e tempistiche operative. È stato il nostro modo per conoscerci e valutarci in tempo reale, in un contesto lavorativo concreto ed in continuo cambiamento.

Il percorso professionale di formazione e orientamento, che nella nostra esperienza è durato tre mesi, si è evoluto in un rapporto di lavoro stabile, dove la formula del tirocinio, ovvero verifica sul campo delle proprie capacità professionali, è diventato il nostro modo di operare non dando nulla per scontato, ma verificando predisposizioni, opportunità e capacità professionale ogni giorno, con soddisfazione reciproca.

CO.R.IN.TE.A. soc. coop.

A decorative graphic featuring a large yellow butterfly on the left side, with a yellow speech bubble extending from its tail. The speech bubble contains text in Italian. The entire graphic is enclosed in a yellow border.

Sono una donna marocchina venuta in Italia 6 anni fa senza esperienza di lavoro.

Ho tre bambine che frequentano le scuole qui, a Grugliasco.

Quando sono arrivata, non sapevo come cercare lavoro e mi vergognavo, perché pensavo di non riuscire a fare le cose. Ho iniziato a studiare italiano.

Ho partecipato al progetto DI.PI.Ù. e così ho avuto la possibilità di fare dei corsi di mediazione culturale, di italiano e 3 mesi di tirocinio nella cooperativa Atypica seguita da un tutor. Il tirocinio mi ha permesso di lavorare con altre donne e occuparmi della pulizia degli uffici. Per la mia partecipazione ho ricevuto un sostegno economico.

Prima di iniziare il tirocinio mi sentivo un po' impaurita, perché non avevo mai lavorato con tanta gente, ma quando ho iniziato non mi sono sentita straniera, perché la tutor mi ha aiutata ad ambientarmi e a migliorare l'italiano.

Per aiutarmi a conciliare i tempi di lavoro con la famiglia ho potuto usufruire di un voucher della Provincia, che mi ha dato un servizio di assistenza per una delle mie bambine mentre io lavoravo. L'educatrice ha seguito mia figlia e l'ha aiutata nei compiti e soprattutto a inserirsi meglio tra i suoi coetanei. Sono contenta, perché ho notato un grande cambiamento sia in mia figlia, sia in me.

Durante il tirocinio ho avuto la possibilità di conoscere altre donne, alcune marocchine, con cui posso confrontarmi e con cui ci diamo un aiuto reciproco.

Alla fine del tirocinio ho acquisito più esperienza, più sicurezza, maggiore puntualità e pazienza.

Adesso non ho più paura di lavorare anche in ambienti con tante persone.

Zohra





Da bambina sono cresciuta in povertà, da ragazza si è distrutto il mio desiderio di andare all'università, da donna oggi credo e spero che il cerchio si allarghi, si apra e mi lasci uscire dalla solitudine, dalle sofferenze...

Il mio percorso è cominciato nel mio Paese di origine, dove ho vissuto disoccupazione in famiglia, povertà e tristezza. La soluzione per una vita libera e migliore mi è parsa subito l'immigrazione, anche se non consapevole delle difficoltà di inserimento in un paese straniero.

Nel vivere il mio matrimonio ho affrontato problemi e ho fatto sacrifici. Ho cercato lavoro ma senza risultati, spesso versando lacrime...

Ad un certo punto mi viene detto del progetto D.I.P.I.Ù. Ho fatto il colloquio ed ho intrapreso questo percorso insieme ad altre donne, è stato bello come una favola. Ho lavorato per sei mesi come impiegata amministrativa.

Mi sono sentita di nuovo in grado di avere un progetto, un'intenzione, un disegno da colorare con fiori enormi e senza spine, la voglia di provare a vivere senza pensieri, senza paure...

Purtroppo però l'esperienza si è conclusa, ma c'è la grande voglia di vivere e crescere ancora.

Per il futuro vorrei provare a spendere tutto quello di cui sono capace, non arrendermi mai e non perdermi di vista, sperando nel nome di questo progetto D.I.P.I.Ù., quel "di più" che sempre ho cercato.

È stato un bene che io non abbia rinunciato al mio sogno, alle mie speranze. Le conservo perché continuo a credere in me stessa, continuo a credere che nel mondo lavorativo ci sarà un posto anche per me.

Monika



Mi chiamo Patrizia ed ho partecipato al progetto D.I.P.I.Ù. frequentando un corso di PC.

Mi è servito a conoscere un po' meglio la "macchina", ho trovato delle insegnanti con le quali si è instaurato un buon rapporto e durante il corso si affrontavano varie problematiche che possono verificarsi in un ambiente di lavoro, tipo come fare un curriculum vitae, come presentarsi ad un colloquio, come presentarsi in un ambiente di lavoro, cose a me sconosciute visto la poca esperienza lavorativa. Mi hanno fatto sentire a mio agio e aumentato la mia voglia di apprendere visto che mi si spiegava ciò di cui avevo bisogno di sapere in modo molto semplice e adeguato al mio livello di cultura.

Si è instaurato un buon rapporto e la cosa è diventata davvero piacevole e costruttiva. Avrei voluto continuasse, il corso è durato poco, perché non si potevano approfondire i vari argomenti per la mancanza di tempo e quindi tante cose non si sono potute neanche toccare, come l'uso della posta elettronica, Internet.

Con loro mi sentivo libera di esprimere tutti i miei dubbi, senza la paura di essere giudicata per la mia poca cultura, e così mi sono permessa di domandare anche come usare più parole da me sconosciute.

Ho problemi di salute che mi portano stanchezza fisica e psicologica, dopo poco tempo, nell'applicarmi e le insegnanti sono state molto carine e premurose nei miei confronti, cosa non facile a trovarsi.

Mi sarebbe servito andare avanti perché ogni volta discutendo sorvegliavano sempre cose nuove ma che non ci si poteva soffermare visto il tempo limitato che si aveva.

Colgo l'occasione per ringraziare tutto lo staff che mi ha dato la possibilità di partecipare a questo progetto e di aver fatto in modo che imparassi qualcosa in più, che in un futuro lavoro, mi sarà molto utile.

Patrizia



## Il microprogetto: una visione complessiva

L'attuazione del progetto di più ha richiesto un notevole sforzo tra gli operatori, in quanto è stato necessario mantenere le azioni così come descritto nel testo del progetto stesso, anche se l'operato dei partner operativi è stato "inquinato" dalle numerose e significative esperienze svolte a favore di donne, sullo stesso territorio in cui è andato a svilupparsi questo progetto.

Facciamo riferimento ad esempio al progetto Equal Perla, che ha lasciato un'impronta indelebile nella metodologia adottata per seguire e coinvolgere donne in difficoltà, che ha spinto le esperte che agivano in prima persona con le donne, ad adottare strumenti e materiali già provati, ma anche a dare più spazio all'espressione delle beneficiarie stesse, senza chiudere le loro iniziative in box preconfezionati.

Fin dalla selezione delle venti beneficiarie, i partner aderenti al progetto hanno dovuto incontrarsi più volte, per condividere i criteri, ma anche per cercare di capire quali donne sarebbero riuscite a "tenere" durante tutto il percorso, che avrebbe portato undici di loro a svolgere un tirocinio in azienda.

Il numero delle candidature è stato decisamente superiore ai "posti" (100 segnalazioni a fronte di 20 posti), ma alla fine la partnership ha individuato le beneficiarie, anche se in un paio di casi le donne hanno poi lasciato il progetto prima della conclusione del percorso.

La fase iniziale del progetto ha richiesto alle donne un intervento di tipo burocratico, che le ha messe subito di fronte ad un ostacolo: documenti da compilare, registri da firmare, orari da rispettare. Non è stato facile far comprendere alle beneficiarie l'importanza di rispettare una serie di formalità, ma il fatto che sia poi diventata quotidianità ha voluto essere un primo passo per l'avvicinamento al mondo del lavoro, dove ci sono tempi e regole da rispettare.

I partner hanno poi dato il via alla seconda fase del progetto, rivolta alla totalità delle beneficiarie.

Tenendo sempre ben presenti quelli che erano i servizi da realizzare (recupero dell'autostima, sviluppo dell'autonomia personale, orientamento, accompagnamento allo sviluppo di capacità lavorative...), sono

state usate formule innovative, che hanno permesso alle donne di diventare beneficiarie/protagoniste dell'intero percorso progettuale:

- durante gli incontri presso la cooperativa La Talea, le beneficiarie hanno trattato i temi legati al recupero dell'autostima e allo sviluppo dell'autonomia personale, stabilendo un buon rapporto con le esperte, con cui hanno agito per cercare di rompere l'isolamento che spesso coinvolge le donne con difficoltà;
- le donne sono state poi "divise" in più gruppi, ognuno dei quali rappresentativo dei diversi target seguiti dal progetto. La ripartizione è stata fatta anche tenendo conto delle predisposizioni delle donne: le beneficiarie più adatte ad un rinforzo delle competenze di tipo tecnico, come l'uso del pc o le regole da seguire in un'azienda di produzione, sono state indirizzate all'Enaip, mentre le donne che necessitavano maggiormente di un accompagnamento al mondo del lavoro, nel senso che avevano più preoccupazioni ad avvicinarsi ad un ambiente di lavoro, caratterizzato da regole e buone prassi, magari perché si trattava del primo colloquio di lavoro o della prima esperienza lavorativa, sono state segnalate alla Casa di carità;
- anche l'individuazione dei tirocini ha tenuto in stretta considerazione esperienze già vissute dalle donne, ma anche desideri e sogni, senza però tralasciare la disponibilità del mercato del lavoro. In alcuni casi, le beneficiarie hanno mostrato un po' di timore ad intraprendere percorsi nuovi, ma attraverso incontri di counselling orientativo, le esperte sono riuscite a dare risalto a potenzialità nascoste, rendendo le donne più forti e coscienti delle loro capacità.

È necessario inoltre segnalare la difficoltà di trovare opportunità di tirocinio che fossero compatibili con le esigenze delle donne, spesso con figli piccoli ed abituate a ritmi di vita divisi tra la cura della casa e della famiglia, non automunite e con difficoltà economiche. Ecco allora che le sedi di tirocinio, previste nel progetto iniziale, hanno dovuto essere modificate, in parte per motivi propri delle aziende (fallimento, modifica dei titolari, situazione negativa che non dava la possibilità di dare il via al tirocinio) ed in parte per motivi legati alla necessità di agevolare le donne, in cammino in percorsi di integrazione, utili per affrontare la realtà del mondo del lavoro.

Infine, bisogna dare risalto allo sviluppo che alcuni progetti di inserimento in azienda hanno avuto, nel senso che alcune opportunità di tirocinio si sono trasformate in contratti di lavoro immediato, mentre, in altri casi, l'esperienza del tirocinio ha dato la possibilità a queste donne di creare una rete di conoscenze a cui attingere per proporsi come "lavoratrici". È il caso della signora che ha svolto il tirocinio nell'ambito di un'azienda agricola, da cui ha ricevuto l'offerta di un contratto di lavoro stagionale, che sposa le sue esigenze di non lavorare nei periodi troppo freddi per problemi di salute.

I risultati dell'impegno delle beneficiarie e del lavoro della rete non hanno tardato a farsi vedere, in quanto per tre donne c'è stata la prosecuzione, subito dopo il tirocinio, con un contratto di lavoro: per due persone si è trattato di un rapporto a tempo determinato, mentre una donna ha proseguito immediatamente con un'assunzione a tempo indeterminato. Per un'altra signora si è parlato invece di una collaborazione con l'azienda presso la quale si è svolto il tirocinio.

Alcune signore poi hanno deciso di riprendere l'esperienza della formazione: una signora si è iscritta ad un corso indirizzato alla contabilità, in quanto durante il tirocinio si è resa conto di avere delle mancanze, mentre un'altra beneficiaria, forte del rapporto creato con le titolari dell'asilo nido, dove ha prestato la sua attività durante il tirocinio, ha deciso di iscriversi ad un corso rivolto agli adulti, per ottenere il diploma di liceo pedagogico.

Chissà che i sogni di queste donne, di lavorare nell'ufficio amministrativo di un'azienda o di accudire i bambini o ancora di dedicarsi alle piante, non possano realizzarsi, grazie ad un primo passo fatto con le esperie della rete del progetto D.I.P.I.Ù.

*Zona Ovest di Torino*

