



**European  
Action for  
Employment in  
Recovery**

# INSERIMENTO PROFESSIONALE E RIABILITAZIONE IN EUROPA

Esempi di buone pratiche

**apdes**  
in People we trust



COMUNITÀ LA TENDA  
COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

**2Welfare  
Work**  
Dutch Foundation of Innovation

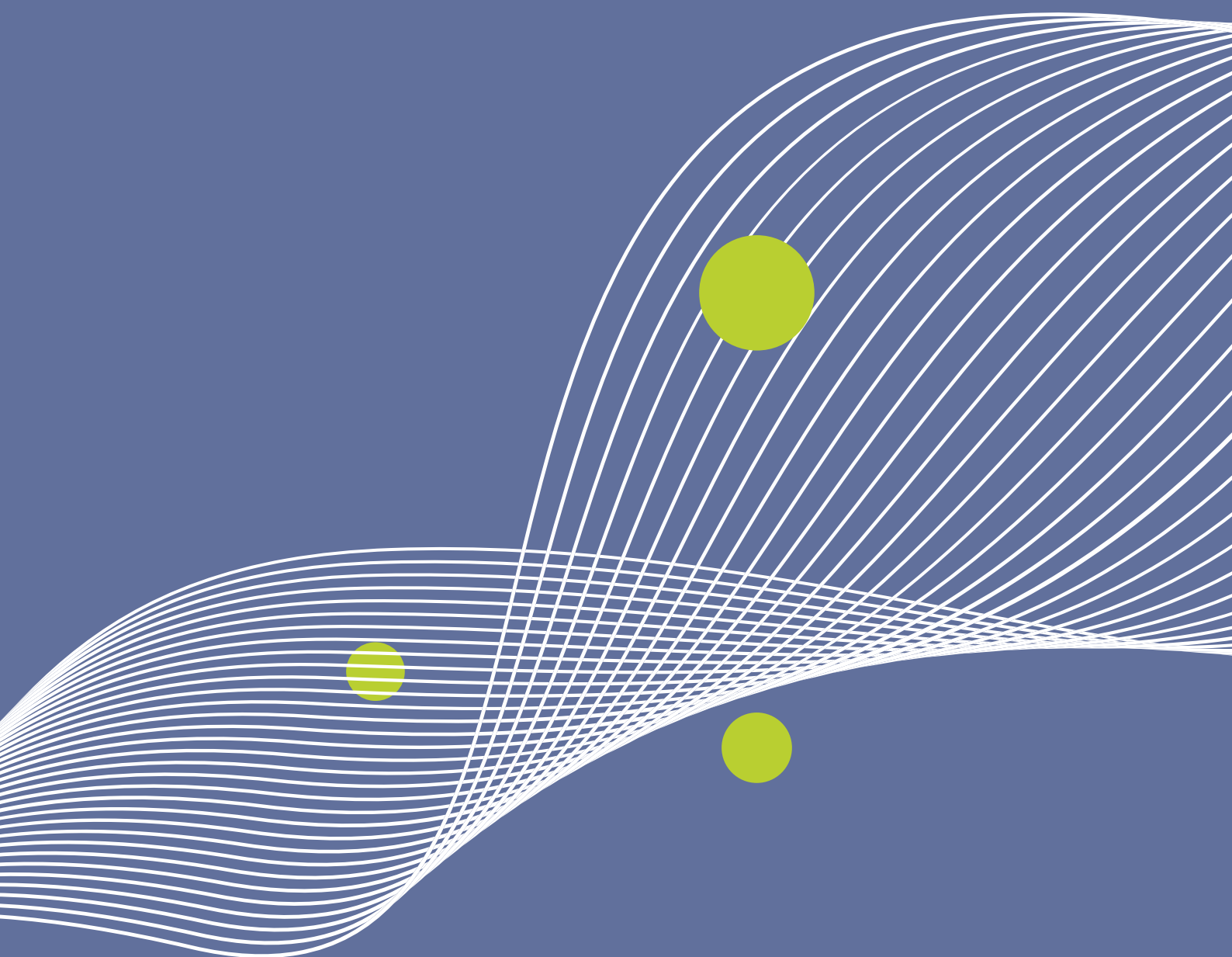


**SDF**  
Scottish Drugs  
Forum



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme of  
the European Union

# Contenuti



|                                                                                                                                               |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Introduzione                                                                                                                                  | <b>5</b>  |
| Come utilizzare questa guida                                                                                                                  | <b>6</b>  |
| Sezione Uno<br>Inserimento lavorativo ed occupazione nazionale,<br>strategie per controllare il consumo di sostanze<br>stupefacenti e sistemi | <b>7</b>  |
| Sezione Due<br>Sviluppo di buone pratiche in materia di supporto al<br>reinserimento professionale e all'occupazione                          | <b>10</b> |
| Sezione Tre<br>Approfondimento sugli impedimenti al supporto<br>all'inserimento lavorativo e all'occupazione                                  | <b>14</b> |
| Sezione Quattro<br>Lo Sviluppo di percorsi per l'inserimento lavorativo                                                                       | <b>25</b> |
| Sezione Cinque<br>Esempi di buone pratiche di inserimento lavorativo<br>di quattro Paesi UE                                                   | <b>30</b> |



## **European Action for Employment in Recovery**

## Introduzione

---

European Action for Employment in Recovery (EAER) è un progetto di partenariato finanziato attraverso il Programma ERASMUS+ dell'Unione Europea.

Il progetto è stato promosso da un partenariato di quattro organizzazioni coinvolte nello sviluppo di un'attività innovativa ed efficace volta all'inserimento lavorativo nei rispettivi Paesi. Tramite il progetto le loro esperienze sono state condivise tra i partner stessi e con i rispettivi stakeholder locali e nazionali; compresi i partecipanti al progetto e i laureandi. I partner si sono inoltre impegnati a sviluppare una serie di risorse solide che potrebbero essere utili ad organizzazioni e partenariati in tutta l'Unione Europea (UE) interessati ad avviare o sviluppare ulteriormente progetti per l'inserimento lavorativo di persone con problemi di abuso di sostanze o a rischio di sviluppare tali problemi.

I partner del progetto:

- La Tenda (Italia)
- Dutch Foundation of Innovation Welfare 2 Work (Paesi Bassi)
- ADPES (Portogallo)
- Scottish Drugs Forum (Regno Unito)

Il progetto ha visto la realizzazione di sei *intellectual output*, tra cui la presente guida. Ulteriori informazioni sul progetto e sulle risorse create si possono trovare sul sito web dedicato al progetto **[www.eaerproject.eu](http://www.eaerproject.eu)**.

## Come utilizzare questa Guida

---

Questa guida è stata concepita per essere di interesse e di utilità pratica per coloro che progettano, sviluppano e gestiscono attività per l'inserimento lavorativo di persone con problemi di abuso di sostanze o a rischio di sviluppare tali problemi.

La guida descrive alcuni dei problemi che le persone affrontano per entrare e mantenere un posto nel mercato del lavoro; i supporti e le risorse che possono aiutarle a raggiungere questo obiettivo.

L'uso di sostanze non costituisce un ostacolo unico all'occupazione. Le attività per il reinserimento lavorativo di persone che hanno problemi di abuso di sostanze o ad alto rischio di sviluppare tali problemi non richiedono specifiche conoscenze o competenze specialistiche. Tutte le attività per l'occupazione svolte con questo gruppo di persone possono essere svolte con membri di altri gruppi – disoccupati di lunga durata, persone con problemi mentali, ex detenuti.

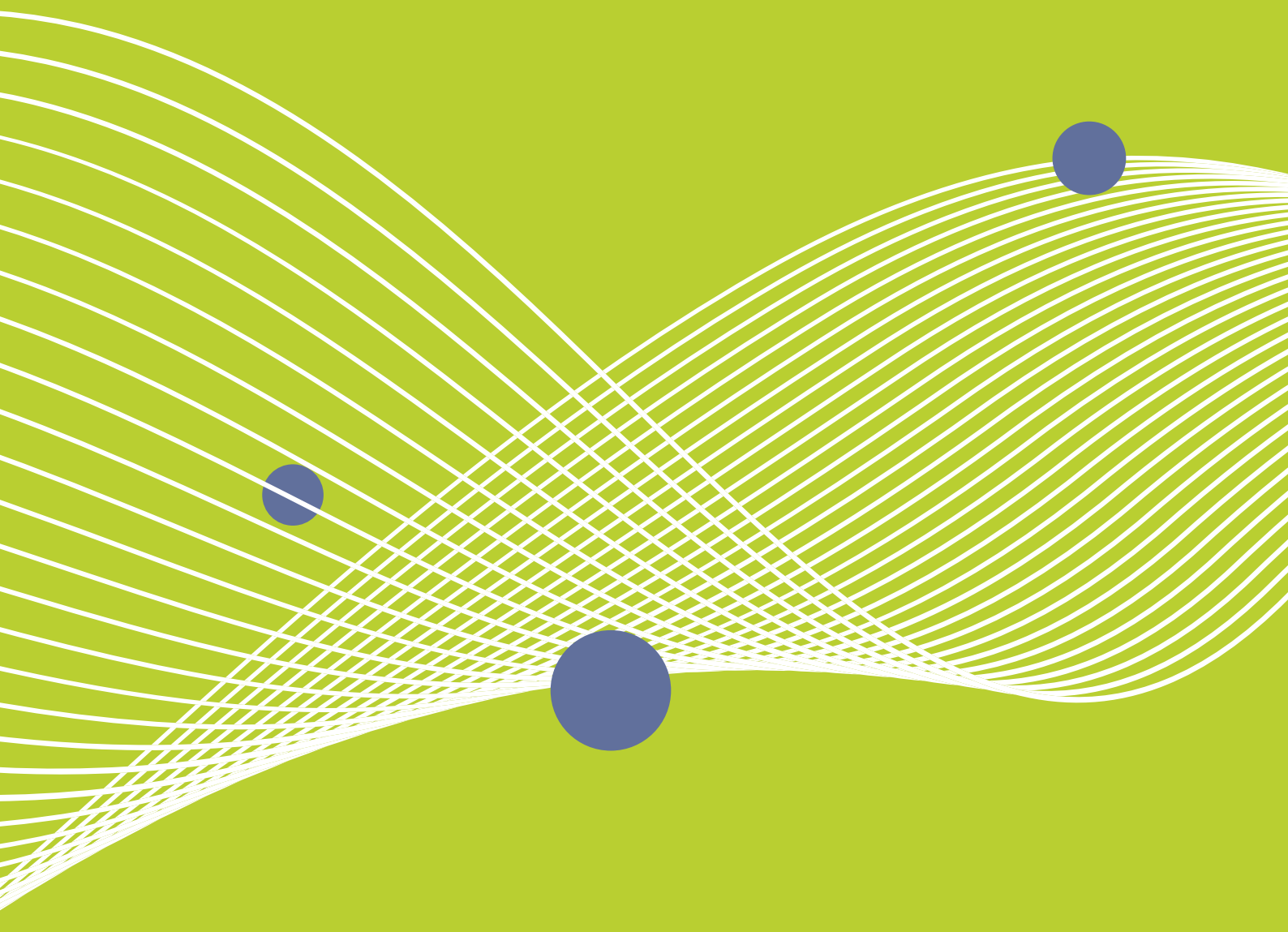
Tuttavia, come illustra questa guida, gli ostacoli all'occupazione possono interessare incisivamente le persone con problemi di abuso di sostanze. Alcuni di questi problemi sorgono e affondano le loro radici in questioni che precedono lo sviluppo degli stessi, altri invece sono causati dall'uso di sostanze – altri nascono nelle persone in fase di riabilitazione.

Questa guida separa ciascuno di questi temi, illustra il loro impatto sull'inserimento lavorativo e stimola a riflettere sui mezzi pratici per superare questi ostacoli, e sul tipo di supporto che può essere utile alle persone che hanno problemi con le sostanze.

Si spera che questo approccio non nasconda gli aspetti positivi che le persone con problemi di dipendenza da sostanze possono offrire al mercato del lavoro. La guida indica esempi di questa prospettiva e di come le persone che hanno problemi con le sostanze possano realizzarsi partendo da essa.

Si noti che il termine 'persone con problemi di dipendenza da sostanze' viene qui utilizzato per indicare tutte le persone il cui uso di sostanze influisce sulla loro possibilità di massimizzare le opportunità di lavoro. Non riflette il loro attuale uso di sostanze.

# Sezione Uno



## **Inserimento lavorativo ed occupazione nazionale, strategie per controllare il consumo di sostanze stupefacenti e sistemi di previdenza sociale**

---

Le politiche e i piani d'azione nazionali e regionali, laddove esistono, forniscono un contesto e un quadro di riferimento delle attività per l'occupazione di persone con problemi di dipendenza da sostanze.

Tuttavia, questi contesti offrono scarsa o nessuna metodologia o approccio specifico per le attività volte all'inserimento lavorativo di persone che hanno problemi di tossicodipendenza. Allo stesso modo, le politiche in materia di droga e alcol in questi stati, pur citando occupazione e formazione come risultati desiderati delle cure riabilitative e di altri interventi correlati, non forniscono alcun dettaglio su come questi possano essere raggiunti.

C'è un attrito significativo tra gli obiettivi delle attività per l'inserimento lavorativo di persone che hanno problemi di dipendenza da sostanze, compreso lo sviluppo di un percorso per la professionalizzazione, e i sistemi nazionali di previdenza sociale. Questo problema è complesso e specifico dei contesti nazionali. Tuttavia, è possibile definire le principali criticità di tali materie.

La previdenza sociale fornisce una 'rete di sicurezza' per tutti i cittadini quando sono disoccupati. Ciò fornisce un reddito minimo. Può anche fornire altri benefici – che variano a seconda degli stati e delle regioni – ad esempio, affitto sovvenzionato, tasse locali ridotte o tariffe più basse sui trasporti pubblici. Questi benefici 'basati sul reddito' possono costituire una parte significativa dei redditi molto bassi di cui dispongono i disoccupati.

I sistemi di previdenza sociale sono complessi e la richiesta, il mantenimento e la dimostrazione dello status di persona avente diritto a queste somme possono comportare un grande impegno – partecipazione a colloqui e compilazione di moduli. Ci possono essere ritardi significativi tra la richiesta di previdenza sociale e la ricezione dei pagamenti, durante i quali le persone possono avere un reddito pari a zero.

Una persona che passa al lavoro retribuito deve quindi effettuare un'analisi costi-benefici per stabilire se l'occupazione offrirà un reddito complessivo più elevato e se lavorando si trovi meglio. Quanto tempo dovrà aspettare per il suo primo stipendio, e cosa farà nel frattempo per pagare affitto, cibo ecc.?

Deve effettuare anche un'analisi dei rischi – cosa succede se perde il lavoro dopo un breve periodo? Dovrà ripresentare la domanda e poi attendere il pagamento della

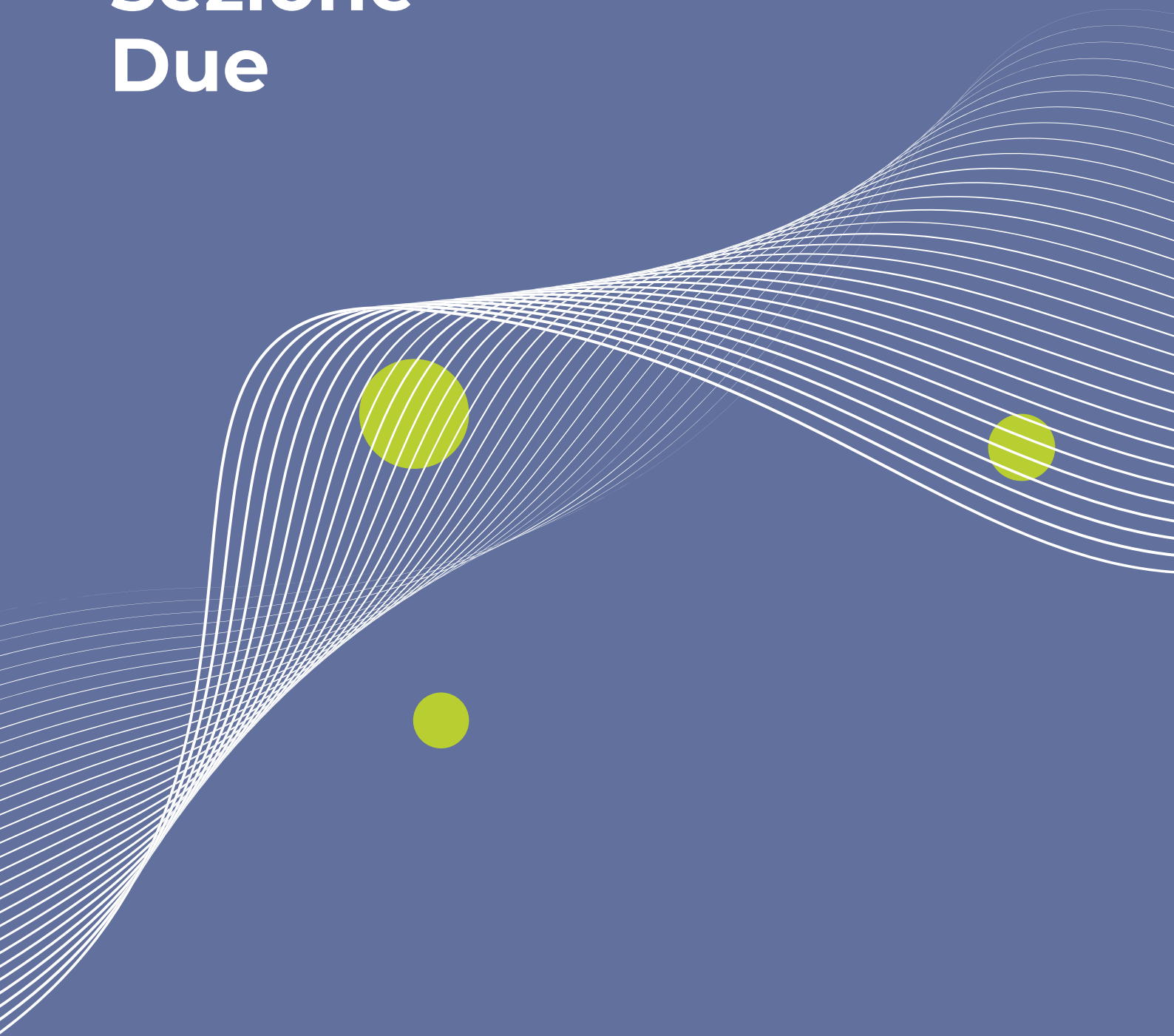
previdenza sociale. Ci sono circostanze che possono portare al rifiuto di tale richiesta?

I servizi per l'impiego potrebbero dover sostenere i partecipanti e i potenziali partecipanti in questa analisi costi-benefici e nella valutazione dei rischi. Sostenere un'analisi credibile e realistica e una decisione sulla partecipazione può costituire la base per un buon rapporto con la persona. Allo stesso modo, un'analisi irrealistica che costringesse ad una partecipazione che portasse poi a problemi significativi di reddito e di sicurezza renderebbe impossibile un buon rapporto e una partecipazione continuativa.

Idealmente il sistema di previdenza sociale consentirebbe un periodo di transizione dalla disoccupazione all'occupazione durante il quale la persona potrebbe guadagnare e ricevere un certo livello di supporto economico che potrebbe diminuire con l'aumento dello stipendio. Nel Regno Unito ci sono stati tentativi di sviluppare un tale sistema attraverso l'implementazione del Credito Universale.

I sistemi di previdenza sociale limitano la portata e la natura dell'attività di volontariato che una persona può svolgere. Questo impedisce una più piena partecipazione al volontariato, poiché vengono imposte varie limitazioni, tra cui le ore di volontariato. Ciò può limitare la partecipazione ad un primo passo, per alcuni fondamentale, verso l'occupazione.

# Sezione Due



## Sviluppo di buone pratiche in materia di supporto al reinserimento professionale e all'occupazione

---

In tale contesto, si richiede imprenditorialità sociale alle organizzazioni che forniscono supporto per il reinserimento professionale a persone che fanno uso di sostanze stupefacenti. Ciò è fondamentale, così come la comprensione delle particolari esigenze di supporto delle persone che abusano di sostanze, sia in termini di occupazione, sia in termini di sostegno più ampio per quanto riguarda le questioni personali, sociali e sanitarie.

È stato intrapreso uno sviluppo di modelli e approcci metodologici alle attività per l'occupazione, principalmente da parte di organizzazioni coinvolte nella fornitura di servizi per l'impiego a questo gruppo di persone all'interno del loro raggio d'azione. Alcune di queste organizzazioni sono coinvolte nella fornitura di altri servizi a questo gruppo, tra cui istruzione, harm reduction, cura e supporto. Alcune organizzazioni sono anche coinvolte nel fornire un sostegno analogo a persone emarginate per motivi diversi dall'abuso di sostanze.

Gran parte di questo lavoro viene sviluppato e talvolta svolto in partenariato con altre organizzazioni che hanno una varietà di specializzazioni, alcune delle quali offrono supporto a persone con altri problemi, tra cui problemi sociali, di disabilità e di salute.

Partenariati e reti efficaci facilitano il processo di cambiamento necessario per integrare una persona nel mercato del lavoro. Uno dei fattori chiave nello sviluppo di un programma per l'occupazione è avere una chiara comprensione dei ruoli svolti in quello che può essere un complesso modello di partenariato e di lavoro congiunto.

Il coordinamento del lavoro del personale di supporto di diverse organizzazioni è importante nella gestione del percorso di apprendimento assistito dell'individuo. Occorre valutare il suo livello di motivazione e le circostanze attuali della sua vita. Si dovrebbe intraprendere un piano d'azione / piano di sviluppo per dare priorità ai suoi bisogni e desideri e pianificare come questi possono essere soddisfatti.

Questo ruolo di coordinamento viene solitamente svolto dal progetto per l'inserimento lavorativo. Questa attività solleva sfide, richiede un notevole investimento di tempo di lavoro del personale e può essere un'attività impegnativa. Richiede inoltre rapporti di lavoro efficaci tra persone di diverse organizzazioni. Questo ruolo di 'intermediazione' è fondamentale per offrire un'esperienza soddisfacente ed efficace al partecipante al programma. Tutto ciò deve essere realizzato in un contesto occupazionale più ampio, spesso non incline all'integrazione di gruppi vulnerabili ecc. o non in grado di dare priorità a queste attività.

Qui definiamo e descriviamo alcuni degli ostacoli incontrati dalle persone, e come questi sono stati superati grazie ad iniziative di inserimento professionale specialistiche.

In termini di approccio, la principale differenza tra l'ingresso nel mercato del lavoro tramite agenzie di collocamento e molti progetti per l'occupazione sta nel fatto che la maggior parte delle attività per l'occupazione si basa sui valori fondamentali del lavoro sociale e dell'assistenza sociale – che trattano l'individuo come una persona bisognosa di sostegno e di assistenza, che dovrebbe essere potenziata attraverso il processo di identificazione delle proprie esigenze e dei propri desideri, e poi trattare ciascuno di essi in un programma strutturato e personalizzato.

Tuttavia, questo non è l'unico approccio, e un approccio più orientato al mercato implica una transizione consapevole delle persone da un coinvolgimento passivo nel mercato del lavoro, da cui sono o rischiano di essere escluse, ad un coinvolgimento più attivo, in cui sviluppano e valorizzano sé stessi consapevolmente come prodotti di valore in tale mercato.

Sebbene vi possano essere differenze ideologiche in questi approcci, in pratica questi sono spesso caratterizzati da somiglianze. Ad esempio, entrambi gli approcci dipendono da un'ottica incentrata sulla persona che consente a ciascun partecipante di disporre di un piano di sviluppo personale o un piano d'azione individuali, basati su una valutazione delle esigenze, dei desideri o delle potenzialità, e che individuano le azioni che li affronteranno. A tal fine, la necessità di coinvolgere la persona nella definizione delle priorità e nel processo decisionale è una forma di valorizzazione e di sviluppo personale. Per ciascun partecipante, la(re)integrazione sociale e la partecipazione al mercato del lavoro sono strettamente collegate e i percorsi occupazionali sono definiti e perseguiti con successo non solo con la collaborazione, ma anche con la piena partecipazione dell'individuo.

Gli operatori coinvolti nel processo di reinserimento lavorativo assumono due ruoli distinti – in primo luogo come motivatori, fornitori di supporto, aiutanti nell'identificare punti di forza e 'risorse utilizzabili'; in secondo luogo diventano assistenti o agenti che lavorano sotto istruzione della persona assistita, in quanto l'individuo responsabilizzato cerca di sfruttare il mercato del lavoro e richiede assistenza. Alla fine, idealmente, l'operatore è 'superfluo', in quanto la persona responsabilizzata agisce liberamente ed autonomamente all'interno del mercato del lavoro.

Per funzionare in entrambi questi ruoli, il lavoratore e il progetto per l'inserimento lavorativo devono basarsi su una buona conoscenza del mercato del lavoro locale ed essere ben collegati all'interno di tale mercato. Devono disporre di collegamenti organizzativi utili che il partecipante possa sfruttare. Quanto più si attivano i partenariati e il lavoro congiunto e si instaurano rapporti di fiducia, tanto più è probabile che vi sia una maggiore offerta di formazione ed esperienze lavorative

per un individuo. Ciò è necessario per erogare programmi personalizzati unici che rispondano efficacemente alle esigenze, soddisfino i 'desideri' e valorizzino il potenziale del singolo partecipante.

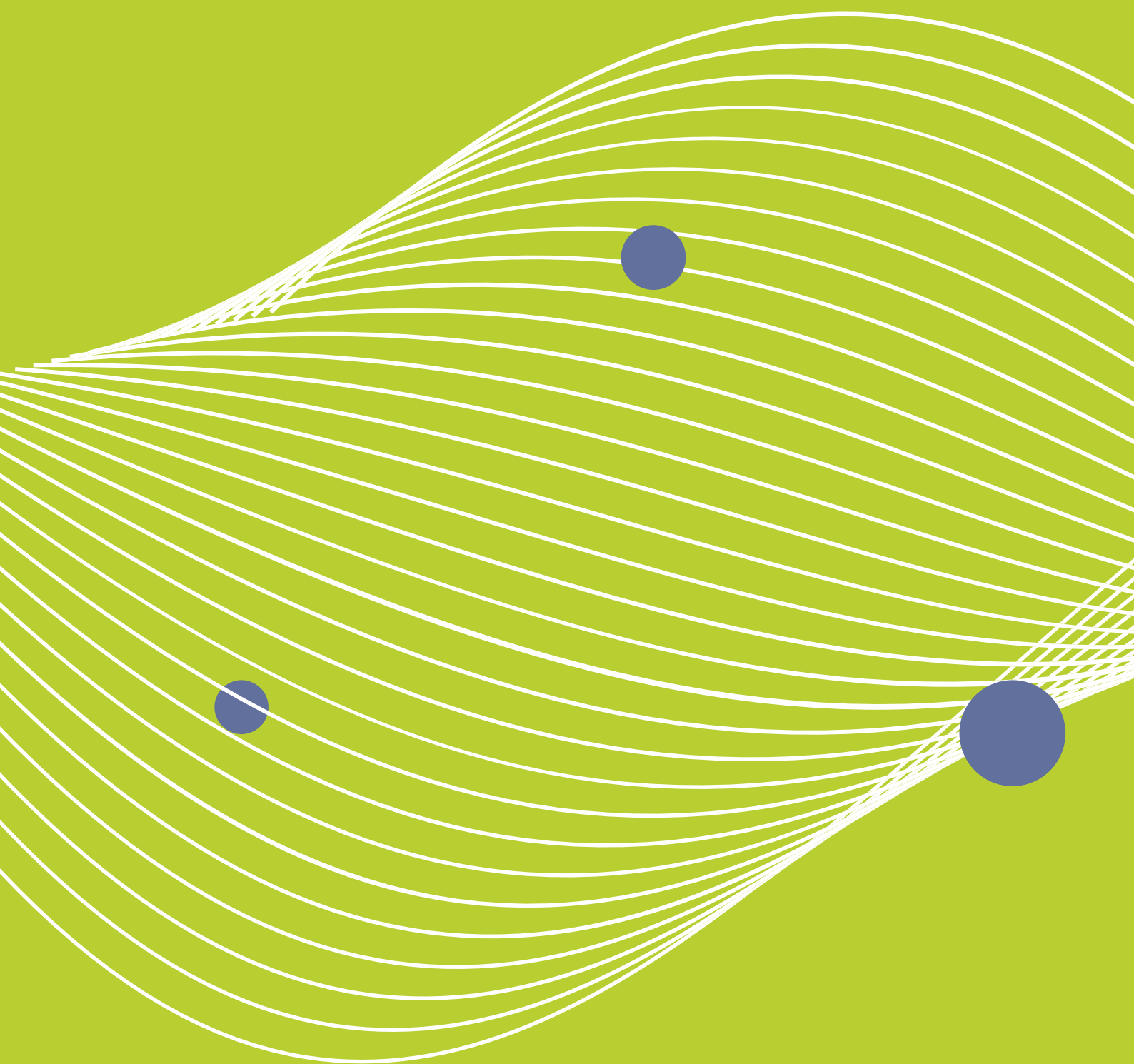
Questo processo richiede il tempo e le risorse per sviluppare una profonda conoscenza dell'individuo, dei suoi bisogni e desideri, dei suoi punti di forza e delle sue debolezze in termini di partecipazione al mercato del lavoro, e per stabilire un rapporto di fiducia tra il partecipante e il personale in prima linea dell'organizzazione, nonché l'organizzazione stessa.

È inoltre necessario garantire tempo e risorse adeguate a formare i partecipanti nelle necessarie competenze di base, trasferibili e specifiche che corrispondono al loro piano di sviluppo concordato.

Sono inoltre necessari tempo e risorse adeguate a mantenere stretti rapporti di lavoro con i servizi di riferimento quando appropriato, e lavorare congiuntamente ed in partenariato con altre organizzazioni coinvolte con il target partecipante. Ciò può comprendere riduzione del danno, terapia e riabilitazione per l'abuso di sostanze stupefacenti.

Diversi servizi per l'impiego utilizzano diversi approcci, ma idealmente dovrebbe esserci una scelta per i partecipanti. Ad esempio, non si dovrebbe presumere che un approccio sia adatto, per esempio, all'attività di ricerca di un lavoro. Per alcune persone si tratterà di un'attività in solitaria, che svolgeranno per proprio conto con l'assistenza, se necessaria, di un assistente di sostegno. Tuttavia, per altri, la dinamica di un gruppo può motivarli, e possono apprendere dai loro pari le tecniche per fare domanda per un impiego e, ad esempio, affrontare colloquio. Per persone che hanno avuto problemi di tossicodipendenza stabilire nuovi legami con altri e raggiungere una migliore integrazione sociale può essere terapeutico. Ciò può anche riflettere le loro esperienze presso comunità terapeutiche, o le loro esperienze sociali che essi associano con la propria riabilitazione. Per alcune persone i gruppi possono consentire l'apprendimento delle competenze sociali, della negoziazione, dell'ascolto e della dinamica di gruppo. Ovviamente, per altri i gruppi possono essere un ambiente spiacevole o inefficace. Tuttavia, è importante che ogni intervento sia ben concepito e progettato per sfruttare le opportunità di apprendimento e miglioramento.

# Sezione Tre



## Approfondimento sugli impedimenti al supporto all'inserimento lavorativo e all'occupazione

---

I primi lavori in questo settore hanno riguardato la descrizione dettagliata degli ostacoli che le persone con problemi di abuso di sostanze affrontano nell'ottenere un supporto per l'inserimento lavorativo e un'occupazione retribuita. Questo processo iterativo è stato alla base dello sviluppo dei servizi—per ogni ostacolo, i provider hanno cercato gli strumenti per superare il problema individuato. Alcuni di questi vengono acquisiti dai servizi che lavorano con altri gruppi svantaggiati ed altri sono stati singolarmente sviluppati in questo campo.

Questo processo è stato utile per identificare non solo gli ostacoli, ma anche le possibili risorse di finanziamento, e per sviluppare partenariati e servizi efficaci. Tutto questo è stato alla base dello sviluppo di buone pratiche.

Il lavoro di supporto all'inserimento lavorativo per persone con problemi di tossicodipendenza è vario, e ai partecipanti sarà necessario un piano di sviluppo personale e partecipazione che rifletta le loro esigenze e i loro desideri. Tuttavia, è importante concettualizzare un insieme unificato di valori e approcci come base per la fornitura di servizi. È utile considerare tutta questa attività come sostegno alla mediazione sociale tra l'individuo e il contesto sociale dell'attività. L'integrazione socio-professionale delle persone che hanno problemi con le sostanze dipende in gran parte dalla qualità di questa attività di mediazione sociale e dalle abilità del mediatore. Questa prospettiva impedisce che le persone con problemi di tossicodipendenza vengano bollate come 'irrecuperabili' o 'persone con cui non possiamo lavorare', e sostiene un approccio completamente inclusivo.

Il lavoro con i giovani con problemi di abuso di sostanze può strettamente rispecchiare altre attività con i giovani disoccupati. Può essere necessario affrontare barriere specifiche—in termini di salute fisica e benessere, e forse di salute mentale, la penalizzazione del giovane (in alcuni ordinamenti giuridici) e la stigmatizzazione associata ad alcune tipologie di uso di sostanze. Il lavoro di supporto e di inserimento professionale può essere più impegnativo e approfondito rispetto a quello dei giovani meno marginalizzati, la cui disoccupazione è dovuta a una combinazione di mancanza di competenze, istruzione, qualifiche o esperienze sul mercato del lavoro e di crisi economiche locali, regionali o nazionali.

Gli ostacoli non sono, in genere, esclusivi delle persone che hanno problemi di tossicodipendenza, ma sono condivisi con altri gruppi emarginati. Tuttavia, si concentrano principalmente in questa categoria e molte persone incontrano molteplici ostacoli all'occupazione. Spesso questi ostacoli riguardano anche il supporto all'inserimento lavorativo.

Gli ostacoli qui descritti affrontati dai partecipanti costituiscono una panoramica delle problematiche a fronte di cui si trovano le persone con problemi di dipendenza da sostanze in generale.

Ci sono due punti importanti da notare.

In primo luogo, va considerato che chi ha un problema di tossicodipendenza si trova di fronte a barriere e difficoltà non comuni. È più probabile che gli ostacoli siano più influenti per alcune posizioni di lavoro rispetto ad altre. Le persone possono trovarsi di fronte ad un ostacolo assoluto per alcuni lavori a causa, per esempio, di una condanna penale, ma trovare molte altre strade aperte.

Le persone con problemi di tossicodipendenza possono avere qualità rilevanti acquisite prima del difficile periodo di dipendenza –esse includono competenze, qualifiche ed esperienze che possono essere ampiamente spendibili sul mercato del lavoro. Per le persone che si trovano in queste circostanze, le questioni relative all'aggiornamento delle competenze e delle conoscenze, l'accesso al mercato del lavoro e la necessità di affrontare gli atteggiamenti e la posizione del datore di lavoro sono probabilmente al centro del processo di inserimento lavorativo.

In secondo luogo, le persone che hanno problemi di dipendenza da sostanze hanno spesso sviluppato competenze e attitudini che sono apprezzate all'interno del mercato del lavoro e rappresentano una considerevole risorsa nell'attività per l'occupazione. Possono aver sviluppato resilienza e capacità nel risolvere problemi e nell'improvvisare soluzioni che hanno permesso loro di sopravvivere e riprendersi dall'uso problematico di sostanze. Possono anche essere molto motivati ed ambiziosi nel 'recuperare il tempo perduto'. Possono essere altamente motivati a svolgere particolari forme di lavoro che riflettono la loro esperienza, compreso il lavoro con persone che sono a loro volta emarginate o svantaggiate, ed avere intuizioni che possono contribuire al loro successo in questo ambito lavorativo.

## **Salute fisica**

Cattiva salute e forma fisica sono comuni nelle persone che hanno problemi di abuso di sostanze. Questi problemi hanno maggior incidenza nelle persone più anziane, con insorgenza precoce di malattie croniche e spesso patologie multiple.

Alcune persone cadono nella dipendenza da uso di sostanze a causa di problemi di salute, in particolare dolori cronici e insonnia. In questa circostanza, l'uso di sostanze è una forma di automedicazione.

Ciò può rappresentare un ostacolo significativo per posizioni lavorative che comportano lavori fisici e in cui il tasso di assenza per malattia è superiore alla media,

soprattutto nelle fasi iniziali di un periodo di lavoro o in lavori precari.

## **Salute mentale**

Gli esiti sulla salute mentale di traumi infantili, abusi ed abbandono e le conseguenze derivanti da questi e dal conseguente uso di sostanze hanno un impatto molto forte su molte persone con problemi di tossicodipendenza. In questi casi, l'uso di sostanze è strettamente associato ad un meccanismo lenitivo o di automedicazione.

Le condizioni mentali possono rappresentare un ostacolo significativo per l'inserimento lavorativo quando il tasso di assenza per malattia è superiore alla media, soprattutto nelle fasi iniziali di un periodo di lavoro o in situazione di lavoro precario, quando il dipendente non ha pieni diritti lavorativi.

Le persone possono aver bisogno di assistenza medica ed un gruppo più ampio di persone può aver bisogno di sostegno per esporre, definire e affrontare in modo appropriato i loro problemi legati alla salute mentale, compreso l'adattamento dei loro meccanismi di difesa all'ambiente lavorativo.

La routine, il contatto sociale, l'autostima, il senso di determinazione e i risultati derivanti dall'occupazione possono tutti aiutare le persone a gestire meglio la propria salute mentale. Questa è una motivazione significativa per molte persone ad impegnarsi nel processo di inserimento lavorativo e a mantenere tale coinvolgimento.

## **Condanne penali**

Le condanne penali possono costituire un ostacolo all'ingresso nel mercato del lavoro per molte persone con problemi di abuso di sostanze. Tali condanne possono essere il risultato di comportamenti in cui sono state coinvolte durante il periodo in cui facevano uso di sostanze. Possono anche derivare da reati di tipo acquisitivo, che hanno permesso loro di raccogliere il denaro per pagare le sostanze utilizzate. In ogni caso, ciò solleverà problemi di fiducia per alcuni datori di lavoro; può anche costituire un ostacolo insormontabile per alcune posizioni lavorative.

Le persone che si trovano in questa situazione hanno bisogno di sostegno per condividere e spiegare la loro storia personale, compreso il loro eventuale coinvolgimento in attività illegali, e per dimostrare la loro affidabilità e costruire rapporti di fiducia con i datori di lavoro. La legislazione sulla riabilitazione delle persone che hanno commesso reati penali varia nei diversi Stati, ma la divulgazione di alcuni reati in alcune circostanze può essere inutile, e allo stesso modo la discriminazione da parte del datore di lavoro sulla base di un reato commesso in alcune circostanze può andare contro la legge. Le persone interessate da tale legislazione possono aver bisogno di supporto per capire in che modo tali leggi e regolamenti li riguardano.

Alcuni progetti per l'inserimento lavorativo prevedono una stretta collaborazione con le organizzazioni che lavorano con ex detenuti.

### **Esperienze lavorative**

Alcune persone con problemi di tossicodipendenza possono non aver avuto l'opportunità di acquisire esperienze di lavoro significative. Ciò può essere dovuto al fatto che il loro problema di dipendenza è nato in giovane età, o perché erano disoccupati di lunga durata all'inizio del loro problema di abuso di sostanze. Altre persone avranno visto la propria esperienza lavorativa concludersi quando il loro problema di abuso di sostanze ha preso il controllo della loro vita. Vale la pena ricordare che alcune persone con gravi problemi di tossicodipendenza rimangono occupate.

I datori di lavoro apprezzano l'esperienza lavorativa, in quanto essa rappresenta un'indicazione dei comportamenti in ambiente lavorativo e di competenze ed atteggiamenti lavorativi trasferibili, ad esempio l'affidabilità, il tempismo e l'efficienza. È anche in un processo di inserimento lavorativo supportato che le persone sviluppano le competenze necessarie per alcune posizioni. Quando una persona ha poca o nessuna esperienza lavorativa, un datore di lavoro può richiedere una forte convinzione e la certezza di non correre un rischio insostenibile nell'assumere qualcuno. L'esperienza di volontariato, il mercato del lavoro parallelo e l'inserimento lavorativo assistito possono contribuire a risolvere questa situazione di incertezza.

### **Situazione abitativa e mancanza di fissa dimora**

La mancanza di dimora e l'incertezza della stessa è un problema per molte persone che hanno a che fare con la tossicodipendenza. Questa situazione può persistere anche in seguito ad una riabilitazione e può avere effetti negativi anche sullo stato occupazionale, togliendo priorità alla ricerca e al conseguente mantenimento di un impiego.

I cambiamenti nella situazione abitativa possono avere un impatto sugli spostamenti giornalieri legati al lavoro e le relative spese.

Proprio a partire dai problemi sopraelencati sono nati alcuni progetti, ma la maggior parte delle attività volte all'inserimento lavorativo è stata svolta con persone con una dimora stabile.

### **Conoscenza e accesso al mercato del lavoro**

Alcune persone che hanno avuto problemi legati alla tossicodipendenza sono molto spesso tagliate fuori dal mercato del lavoro tradizionale; non vi partecipano né lo influenzano.

Il processo di selezione dei candidati favorisce spesso persone che hanno particolari competenze e abilità. Alcune competenze e conoscenze devono essere mantenute ed aggiornate, ad esempio alcuni ruoli nella ristorazione e la conoscenza di software e attività di assistenza. Le persone che sono state disoccupate per un certo periodo di tempo si trovano in una posizione di notevole svantaggio sul mercato del lavoro. Le persone rimaste senza lavoro per un breve periodo di tempo o che sono nuove sul mercato del lavoro sono preferite dai datori di lavoro.

In alcuni ambiti lavorativi i legami personali aiutano le persone a trovare un impiego, e così acquisire esperienze lavorative. Conoscere l'andamento del mercato, quali competenze e conoscenze sono richieste e i posti di lavoro vacanti è più difficile per chi è escluso dal mercato e soprattutto per chi non ha legami familiari o sociali con persone che hanno queste conoscenze. Per le persone che creano la propria rete sociale in un contesto di riabilitazione trovare un impiego può essere una sfida. Tuttavia, all'interno di queste reti, alcuni legami e conoscenze personali possono rivelarsi utili a scopo sociale e di inserimento lavorativo.

### **Autosufficienza ed autopresentazione**

L'autosufficienza può essere un problema per le persone con problemi di abuso di sostanze, sia perché queste competenze non sono state acquisite a causa della mancanza di modelli di riferimento od opportunità di apprendimento (ciò accade soprattutto quando si lavora con giovani adulti); oppure a causa di problemi di salute mentale o perché la persona non è in grado di dare priorità a tali questioni rispetto alla propria dipendenza. Questo emasse può risolversi quando le persone sviluppano la capacità di dare priorità a tali questioni. Tuttavia, quando ciò non accade, molte persone possono incontrare problemi significativi nell'ottenere e mantenere un'occupazione retribuita.

In ambiti lavorativi in cui viene richiesto un abbigliamento formale, ad esempio in alcuni settori dell'industria alberghiera, la giusta presentazione iniziale al colloquio può essere cruciale per ottenere il posto di lavoro. Chi partecipa ad un percorso di reinserimento lavorativo ha spesso bisogno di supporto per questo importante aspetto, e lavorare quindi, sulla propria presentazione, adattandola ai vari ambiti lavorativi con cui non hanno familiarità.

Buona parte di questo problema viene affrontata tramite mezzi indiretti: poiché i partecipanti collaborano insieme in un progetto per l'inserimento lavorativo, il peermodelling, l'autostima personale e la fiducia si traducono in cambiamenti nell'autosufficienza e nella capacità di presentare sé stessi. Qualora vi siano altre questioni che incidono sulla situazione occupazionale, queste possono essere affrontate con un supporto individuale.

Per quanto riguarda la domanda specifica del settore, questa può essere trattata e sviluppata nell'ambito di programmi specifici, formazione professionale ed innovazione, così da fornire un'adeguata offerta.

## **Competenze di base**

Livelli bassi di alfabetizzazione e capacità di calcolo, nonché la mancanza di competenze digitali di base, possono derivare dall'interruzione del percorso scolastico.

Per le persone con un problema di abuso di sostanze, può essere difficile dare priorità all'istruzione, e le relative opportunità di farlo possono essere limitate. La mancanza di competenze di base può essere un ostacolo significativo nella ricerca di un'occupazione e nel pieno coinvolgimento nel processo di inserimento lavorativo. Può anche essere una causa importante di autoesclusione dal mondo del lavoro. Le persone hanno bisogno di supporto per esporre, definire ed affrontare in modo appropriato qualunque problema riguardante le loro competenze di base.

I progetti volti all'inserimento lavorativo hanno tre strumenti per affrontare questo problema. In primo luogo, rimuovono il più possibile gli ostacoli alla partecipazione, riguardanti alfabetizzazione e capacità di calcolo, come ad esempio la compilazione di moduli di domanda. In secondo luogo, supportano l'apprendimento nelle aree sopramenzionate. In terzo luogo, i progetti identificano i partecipanti che hanno bisogno di un particolare supporto e includeranno quest'ultimo nel loro piano di implementazione.

## **Esclusione digitale**

Le persone che non hanno accesso ad Internet, hardware e software si trovano ad affrontare un ostacolo significativo nella ricerca di un impiego e nell'acquisizione delle informazioni e delle competenze necessarie. L'esclusione digitale può consistere nella semplice impossibilità di acquistare e mantenere uno smartphone o un computer o l'accesso a Internet a casa e/o nella mancanza di interesse, di conoscenze o di competenze nell'uso della tecnologia digitale e di Internet.

Molti progetti volti all'inserimento lavorativo prevedono una formazione su competenze specifiche – in particolare quelli che coinvolgono persone anziane che hanno avuto problemi di dipendenza da sostanze o sono state assenti dal mercato del lavoro per periodi prolungati.

Alcuni progetti forniscono ai partecipanti computer portatili, tablet o smartphone. Questi costituiscono un incentivo alla partecipazione per alcune persone, e sono un mezzo importante per l'apprendimento di competenze e conoscenze e al contempo per l'apprendimento formale che porta a qualifiche certificate.

## **Social media**

Alcune persone che entrano nel mercato del lavoro per la prima volta o dopo una lunga assenza devono tenere conto della propria immagine pubblica e della percezione che gli altri hanno di loro. I profili sui social media e online possono costituire uno strumento molto influente per la propria immagine.

Nel passaggio al mercato del lavoro, le persone possono non essere consapevoli della loro presenza sui social media e delle implicazioni e degli effetti significativi che ciò può avere sulla loro impiegabilità. La sensibilizzazione al problema e la ricerca di mezzi per affrontarlo possono costituire un'attività importante nei programmi di riabilitazione e di impiegabilità.

Alcuni progetti hanno impegnato tempo e risorse per affrontare questi problemi con i loro partecipanti e conferire loro la capacità di promuovere sé stessi sul mercato del lavoro utilizzando i social media.

## **Budgeting personale**

Le persone che passano dalle sovvenzioni al lavoro retribuito possono trovarsi di fronte a problemi significativi nel budgeting personale. La quantità di denaro a disposizione cambierà, ma cambierà anche il paniere di beni verso cui confluiranno le spese (ad esempio le tariffe dei trasporti pubblici). Ciò includerà dover pagare beni che erano precedentemente gratuiti o meno costosi in regime di previdenza sociale, comprese, ad esempio, le tasse locali. Ci si può anche trovare a dover pagare debiti accumulati durante un periodo di abuso di sostanze.

Poiché la questione dell'in-work poverty rimane un problema significativo nei sistemi economici, i partecipanti potrebbero anche dover imparare a conoscere altri mezzi di reddito e diritti nell'ambito di sistemi di previdenza sociale complessi o di supporti sociali informali e di altro tipo disponibili a livello locale.

La massimizzazione del reddito e il supporto nella comprensione dei diritti e delle imposte fanno parte di alcuni progetti per l'inserimento lavorativo. Ciò viene talvolta fornito da esperti di organizzazioni esterne. L'alfabetizzazione finanziaria – sul budgeting e l'uso di prodotti finanziari, comprese le funzioni bancarie, i prestiti e i crediti, sono inclusi in alcuni programmi per l'occupazione, in particolare quelli che hanno come target i giovani. Consigli sulla gestione della situazione debitoria personale possono aiutare le persone a mantenere un'occupazione retribuita, il che può migliorare a sua volta la gestione e il pagamento dei debiti.

## **Competenze utili all'inserimento lavorativo**

Le attività di base per l'inserimento lavorativo comportano il coaching e il supporto per quanto riguarda le capacità per affrontare un colloquio e la comunicazione

interpersonale. Il primo fondamentale contatto con un datore di lavoro è la parte più importante per trovare un impiego. Alcune persone hanno bisogno di una guida per 'vendersi' ad un datore di lavoro e ai colleghi. Tenendo conto del fatto che queste possono avere un passato complicato e che possono cercare anticipatamente un supporto supplementare da un datore di lavoro che può avere la sensazione di 'correre un rischio' assumendole, può trattarsi di un impegno complesso che deve essere gestito in modo adeguato.

Le attività per l'inserimento lavorativo si concentreranno anche sulle competenze necessarie per mantenere l'impiego, tra cui l'affidabilità e le competenze interpersonali. Una buona attività per l'inserimento lavorativo esplorerà anche lo sviluppo personale che consente alle persone di riflettere sui loro progressi e la loro motivazione e di individuare e sfruttare le opportunità di apprendimento e di autorealizzazione sul posto di lavoro.

Il tutoring e il coaching personale possono offrire un sostegno sostanziale nei contatti e nell'accesso al mercato del lavoro. Alcuni progetti hanno pertanto sviluppato il mentoring come parte integrante del loro programma e altri sviluppano relazioni di tipo mentoring tra i componenti del personale che lavora con un certo numero di partecipanti.

### **Identità stigmatizzata**

Per definizione, l'uso problematico di sostanze è uno stato stigmatizzato e quindi le persone con problemi di tossicodipendenza hanno una 'identità stigmatizzata'. Ciò può costituire un importante ostacolo all'inserimento lavorativo.

L'attività per l'inserimento lavorativo può affrontare questo problema esaminando il tipo di comunicazione appropriata, sottolineando aspetti dell'esperienza positivi per i datori di lavoro– ad esempio una maggiore motivazione ad ottenere un'occupazione e ad avere successo. Rispondere alle reazioni e agli atteggiamenti dei colleghi, identificare e, se del caso, sfidare gli atteggiamenti e i comportamenti stigmatizzanti.

È importante che una persona possa costruire e controllare la propria identità in un contesto lavorativo. Ciò può essere difficile per le persone la cui esperienza è stata quella di 'essere sé stessi' e di non moderare coscientemente il proprio comportamento. La modellizzazione, la discussione e il supporto possono aiutare le persone a prendere coscientemente in considerazione questo problema e a sviluppare strategie adeguate.

I progetti per l'inserimento lavorativo e l'occupazione danno alle persone che hanno problemi con le sostanze una nuova identità, ad esempio come 'partecipante' o 'tirocinante' o 'lavoratore', e la costruzione di relazioni con i colleghi basate su queste identità. Ciò è significativo per alcuni partecipanti che si trovano ad essere trattati

in modo diverso dagli altri ed iniziano a pensare in modo diverso a sé stessi. Questa differenza può avere un effetto profondo sulle persone.

Oltre ai cambiamenti nella percezione di sé e nel comportamento delle persone che hanno problemi con le sostanze, gli atteggiamenti e i comportamenti degli stessi servizi per l'impiego e dei datori di lavoro sono un elemento chiave della buona pratica.

Sia le organizzazioni che operano nel campo dell'inserimento lavorativo che i datori di lavoro hanno bisogno di un monitoraggio, di supporto e di interventi continui per individuare, mettere in discussione e affrontare le attitudini e i comportamenti pregiudizievoli e stigmatizzanti nei confronti delle persone che hanno problemi con le sostanze.

La selezione dei partner del programma e la loro pianificazione e preparazione per lavorare con persone affette da problemi con sostanze stupefacenti sono cruciali; anche per comprendere il potenziale ruolo centrale che essi possono svolgere nell'integrazione sociale e nella riabilitazione delle persone con problemi di dipendenza.

Questo processo volto a ridurre la stigmatizzazione può essere avviato solo dopo l'instaurazione di relazioni fiduciose tra tutte e tre le principali parti interessate – il partecipante al programma, il datore di lavoro e il progetto per l'inserimento lavorativo. Quest'ultimo è il più probabile promotore e sviluppatore di queste relazioni.

### **In-work poverty**

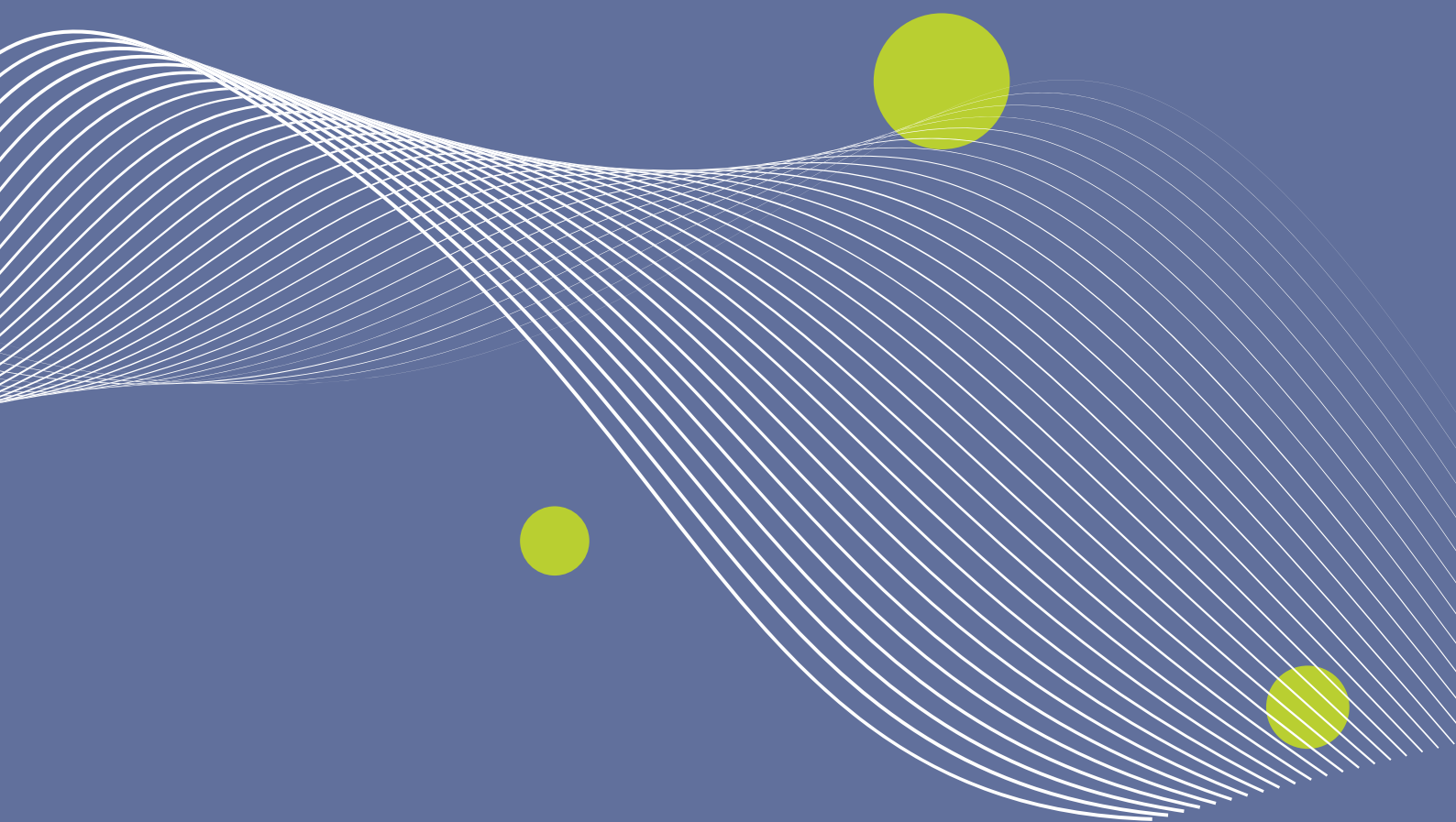
Molte persone con un problema di tossicodipendenza in cerca di supporto all'occupazione si troveranno in condizioni di povertà. Possono essere cresciuti in un contesto difficile a livello economico, o possono essere finiti in povertà a causa dello stato di disoccupazione e del loro consumo di sostanze stupefacenti. Si tratta di un problema importante, che viene però raramente citato in quanto i progetti per l'inserimento lavorativo si concentrano su attributi e competenze personali. L'attenzione rivolta alla povertà può essere considerata scoraggiante, poiché la capacità della persona di affrontarla è limitata in un contesto di mancanza di mobilità sociale.

Tuttavia, è importante che i progetti si basino su una comprensione delle situazioni di povertà e delle condizioni economiche e culturali in cui le persone che partecipano al progetto vivono e lavorano.

L'in-work poverty è cresciuta enormemente in alcune aree dell'UE negli ultimi dieci anni, e i progetti per l'inserimento lavorativo possono fare ben poco a riguardo. Tuttavia, il grado e la natura della povertà possono essere affrontati, e i progetti

per l'occupazione possono offrire l'opportunità di trovare posti di lavoro a livello di accesso all'interno di un'organizzazione, la capacità di trarre vantaggio da una rapida promozione o di acquisire particolari competenze che si traducono in una migliore retribuzione e condizioni migliori.

# Sezione Quattro



## Sviluppo di percorsi per l'inserimento lavorativo

---

Attraverso i quattro stati, è possibile individuare lo sviluppo di un percorso di inserimento lavorativo per persone che hanno problemi con le sostanze. Questo ha due componenti:

- **Attività preparatoria e continuativa per l'inserimento lavorativo** incentrata sulle conoscenze, le competenze e i comportamenti necessari e spendibili all'interno del mercato del lavoro. L'attività faciliterà i partecipanti nel trovare e mantenere un impiego.
- **Opportunità di acquisire esperienza e competenze professionali** con il necessario supporto. Ciò include l'attività di volontariato, l'attività del mercato del lavoro parallelo e l'inserimento lavorativo assistito, nonché l'occupazione tradizionale.

### Volontariato

L'attività di volontariato è per definizione non retribuita, anche se in alcuni casi vengono conferiti piccoli premi in denaro. Le legislazioni nazionali in materia di salario minimo, previdenza sociale e altre legislazioni nazionali sul lavoro definiscono e limitano i termini di tali riconoscimenti.

Il volontariato offre una significativa opportunità di acquisire competenze e di superare le barriere all'inserimento lavorativo in un ambiente generalmente favorevole. Il sistema di previdenza sociale può limitare le ore e il ventaglio di opportunità di volontariato, e la complessità di queste restrizioni può dissuadere le persone dal partecipare. Gli intermediari possono supportare i potenziali volontari nella comprensione di queste restrizioni.

Gli intermediari possono anche aiutare i potenziali volontari nel trovare le giuste opportunità di volontariato.

Molti progetti di inserimento lavorativo implicano un'attività non retribuita che può essere considerata come volontariato.

Vale la pena notare che i progetti per l'inserimento lavorativo si evolvono spesso da opportunità di volontariato con fornitori di servizi.

Va inoltre considerato che molti partecipanti a progetti per l'inserimento lavorativo vengono selezionati in un momento in cui svolgono attività di volontariato o si qualificano attraverso un progetto per l'occupazione per partecipare al volontariato.

Qualunque sia il legame organizzativo tra il volontariato e i progetti di inserimento lavorativo, è chiaro che per i singoli individui nel loro percorso lavorativo sia il volontariato che l'impiegabilità svolgono un ruolo cruciale e complementare. Alcuni progetti per l'inserimento lavorativo hanno formalizzato questo rapporto per fornire un 'ponte' che comincia con l'offerta o l'intermediazione di opportunità di volontariato e si sposta verso un'attività di inserimento più intensa e mirata, con l'obiettivo di entrare nel mercato del lavoro e garantire un'occupazione retribuita.

## **Occupazione intermedia**

L'obiettivo del mercato del lavoro parallelo (MLP) è fornire un mercato del lavoro in cui i disoccupati di lunga durata possano acquisire "competenze utili all'occupazione" per competere efficacemente per l'occupazione tradizionale. Un MLP può fornire ai più lontani dal mercato del lavoro un ponte con il mondo del lavoro aumentando le competenze professionali dei partecipanti. È anche, nel contesto della dipendenza da sostanze, uno strumento per consolidare il recupero e garantire cambiamenti significativi dello stile di vita che riducono le probabilità di consumo di sostanze e motivano le persone a portare avanti la propria riabilitazione.

Il MLP offre lavoro retribuito su contratto temporaneo (generalmente per un periodo massimo di 12 mesi), nonché attività di formazione, sviluppo personale e ricerca di lavoro. Il lavoro non dovrebbe sostituire posti di lavoro "reali"; il lavoro dovrebbe creare capacità che altrimenti non sarebbero disponibili o impossibili da finanziare in altro modo.

Il MLP dipende spesso da finanziamenti provenienti da diverse fonti, il che significa che il MLP è generalmente sviluppato da agenzie per l'impiego e da partenariati di organizzazioni. Questo processo è spesso di natura innovativa e imprenditoriale ed è avviato dalle ONG.

Per le persone che incontrano ostacoli significativi e diversificati nella fase di inserimento lavorativo, un pacchetto personalizzato di supporto, di esperienze lavorative, di formazione, di sviluppo personale e di ricerca di lavoro assistita offre un mezzo per entrare nel mercato del lavoro e mantenere un'occupazione retribuita. In genere, i partecipanti sono stati delusi dal mercato del lavoro e da altri sostegni meno intensivi.

I progetti di MLP si sono integrati al meglio con i mercati del lavoro locali, dove sviluppano competenze scarsamente disponibili e dove i datori di lavoro hanno avuto problemi con le selezioni. Questo motiva i datori di lavoro a fornire opportunità di inserimento lavorativo e a contribuire alla retribuzione dei partecipanti al MLP. Inoltre, motiva i partecipanti a partecipare e a rimanere all'interno del programma.

## **Sostegno all'occupazione**

Esistono vari modelli di occupazione assistita, ma tutti prevedono una retribuzione “reale” e un sostegno per svolgere un determinato ruolo lavorativo. Questo sostegno può ridursi nel tempo fino ad essere ritirato o può essere flessibile ed aumentato in caso di malattia, stress o crisi.

Questo modello è stato inizialmente sviluppato per aiutare le persone con disabilità ad entrare nel mercato del lavoro, ma potrebbe essere applicato anche alle persone che hanno avuto un problema con la tossicodipendenza anche se al momento non viene molto implementato.

Nonostante il percorso che porta all'inserimento lavorativo presenti punti di forza estremamente validi, persistono ancora problemi significativi nello sviluppo e nell'erogazione di percorsi per l'impiegabilità per persone con problemi di dipendenza da sostanze - e per le persone più in generale.

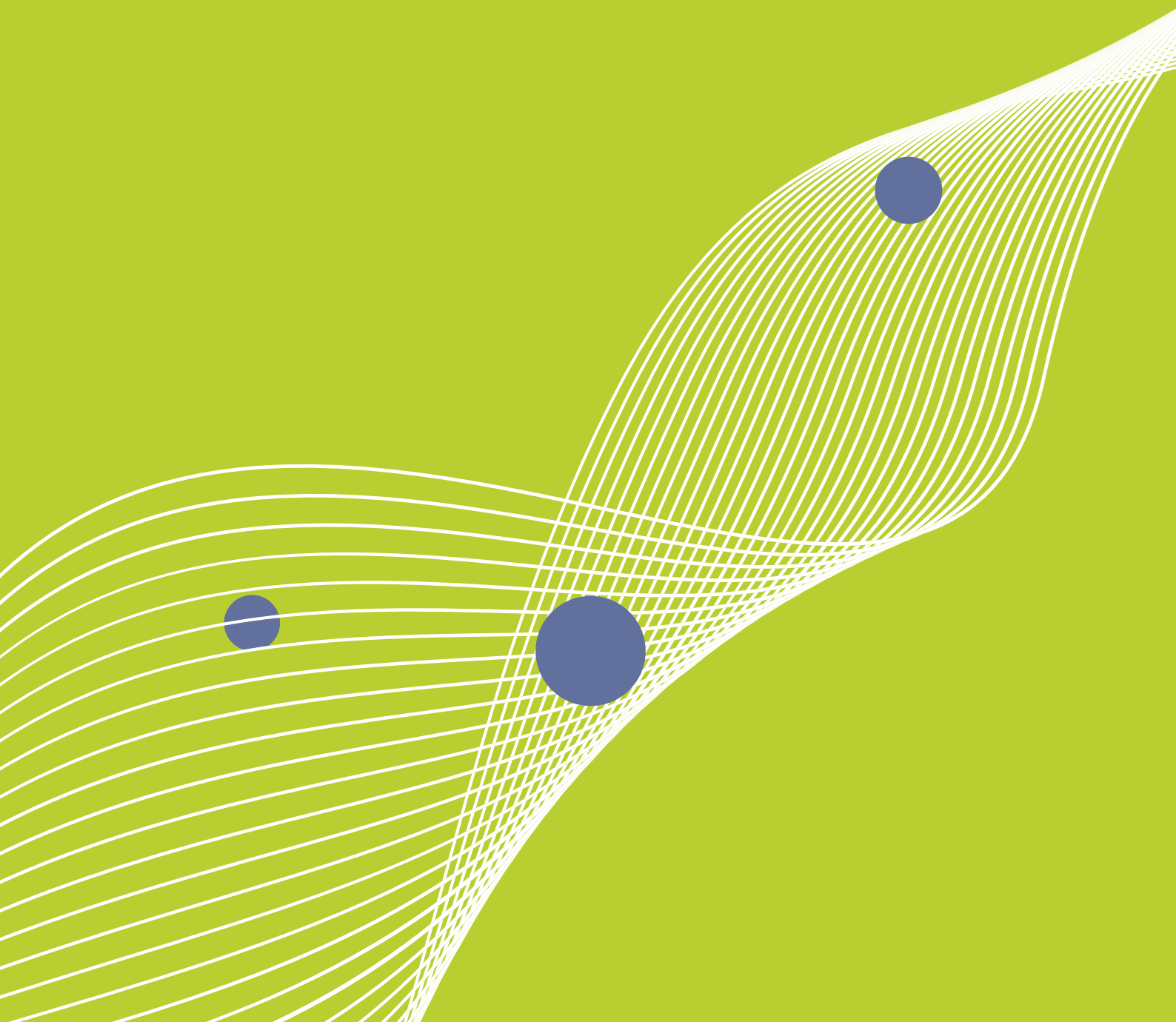
La prima questione riguarda la completezza del percorso. Molte aree sembrano averne sviluppato una parte, ma poche aree dispongono di un percorso completo del tutto sviluppato. In alcune aree, ad esempio, mancano le opportunità di volontariato. In altre manca il mercato del lavoro parallelo. In secondo luogo, i diversi elementi del percorso non sono collegati e quindi, ad esempio, dopo un periodo di volontariato, non c'è un collegamento evidente con un mercato del lavoro parallelo. Ciò può essere dovuto alla mancanza di consapevolezza o al fatto che le opportunità di volontariato disponibili non forniscono un apprendimento e uno sviluppo personale adeguato a garantire che le persone siano “pronte” ad andare avanti.

Tuttavia, la terza questione è forse cruciale. Il percorso, per come lo si è ideato, è forse insufficiente. In genere, mentre ci sono forse molte opportunità di volontariato, non ci sono altrettante o un numero adeguato di opportunità di lavoro intermedio e non è inoltre semplice garantire che ci siano abbastanza opportunità di lavoro retribuito. Mentre il MLP può essere il miglior mezzo per ottenere retribuzione, esperienza lavorativa, qualifiche e la necessaria comprensione e coinvolgimento nel mercato del lavoro, per molti non offre un'occupazione tradizionale retribuita. Anche se i tassi di occupazione possono essere migliori rispetto ad altri interventi, non lo sono del 100%.

L'incapacità dell'economia di garantire la piena occupazione, le frequenti recessioni e la diffusa disoccupazione incidono sul successo delle attività per l'impiegabilità. Anche le persone impiegate con successo al termine della loro formazione possono avere uno status lavorativo precario e perdere il posto di lavoro. In questo caso il programma per l'impiegabilità ricicla la disoccupazione di lunga durata per creare disoccupazione di durata più breve. Dal punto di vista sociale, non si tratta di uno spreco, in quanto la disoccupazione a breve termine è meno dannosa per la società,

ma per i singoli individui rappresenta un beneficio minore di quanto ci si potrebbe aspettare.

# Sezione Cinque



## Esempi di buone pratiche nell'occupazione nei quattro Paesi UE

---

Gli esempi di buone pratiche servono a mostrare la natura complessa di alcuni degli approcci che sono stati sviluppati e la loro efficacia nel sostenere le persone con problemi di abuso di sostanze per superare gli ostacoli.



### Italia

Il percorso di reinserimento lavorativo per persone in cura per problemi di dipendenza non è oggetto di studi e ricerche particolari. La preoccupante carenza di posti di lavoro, che ormai da molti anni caratterizza il mercato del lavoro italiano, probabilmente non permette di soffermarsi sulle esigenze e, quindi, sulla progettazione di politiche e programmi per i singoli gruppi target, ma sollecita la necessità di una riforma del mercato del lavoro molto più ampia, che cerca di rafforzare gli strumenti di inclusione lavorativa sia per i giovani che per gli ultracinquantenni, per i meno istruiti e per i laureati, per le persone con disabilità psico-fisiche o con problemi di dipendenza e per quelle che, almeno apparentemente, non hanno tali difficoltà aggiuntive.

Il problema, forse, è proprio questo: nella situazione politica ed economica attuale, nel nostro Paese, la dipendenza (da sostanze lecite o illecite, da gioco d'azzardo, ecc) rappresenta davvero un ostacolo che si va ad aggiungere alla difficoltà più generalizzata di trovare un lavoro più o meno stabile? Allo stesso modo, le diffuse difficoltà relazionali dei giovani, la dipendenza (che però non genera competenza) dai dispositivi tecnologici, la percezione diffusa dell'inadeguatezza dell'attuale sistema di formazione possono essere considerate come ulteriori ostacoli?

Nonostante tutte queste domande, alle quali è difficile dare una risposta definitiva, è tuttavia possibile trovare occasionali esperienze innovative intese a fornire un sostegno specifico alle persone affette da problemi legati alla tossicodipendenza per farle entrare o rientrare nel mercato del lavoro. Per la maggior parte, si tratta di iniziative di singoli privati o di un gruppo di privati che progettano tali attività nell'ambito di bandi finanziati dal Fondo Sociale Europeo o da organizzazioni private (fondazioni, organismi ecclesiastici, ecc.).

A livello nazionale, negli ultimi anni e ancora oggi, la cooperazione di tipo B ha svolto un ruolo fondamentale nell'attività di reinserimento professionale per il target specifico delle persone con problemi di dipendenza.

In alcune regioni, la legislazione settoriale ha anche consentito di raggruppare in un'unica impresa la cooperazione di tipo A (quella che gestisce i servizi sociali, sanitari

ed educativi) e quella di tipo B (dedicata allo svolgimento di attività produttive agricole, industriali e commerciali o di servizi, finalizzate all'impiego di persone svantaggiate). Il Ministero del Lavoro ha concesso alle cooperative sociali la possibilità di essere contemporaneamente di tipo A e di tipo B, purché siano soddisfatte determinate condizioni, come ad esempio, le tipologie di svantaggio e/o le aree di intervento indicate nell'oggetto sociale devono essere tali da postulare attività coordinate per l'effettivo raggiungimento delle finalità attribuite alle cooperative sociali (art. 1, legge n.381/1991).<sup>1</sup>

Queste organizzazioni riuniscono in sé competenze educative (tipiche della cooperazione di tipo A) e competenze professionali settoriali (tipiche della cooperazione di tipo B) e rappresentano in modo significativo l'esperienza più rilevante nel campo delle materie e dei servizi per il reinserimento lavorativo di persone svantaggiate, in senso lato, e più specificamente di quelle con problemi di dipendenza.

### **Cooperativa Sociale OpenGroup di Bologna**

Con la “parte B” della Cooperativa, OpenGroup gestisce attività in diversi settori produttivi: attività di elettromeccanica, lavanderia, comunicazione, archiviazione, gestione di musei e teatri (ufficio biglietteria), bike sharing (logistica e riparazione), catering.

In ogni settore si trovano posti per persone svantaggiate seguite dai servizi sociali e sanitari locali, con una metodologia consolidata che, alla luce dei risultati ottenuti e del consolidamento nel tempo, può essere considerata sotto tutti gli aspetti una prassi di eccellenza emergente. Questa metodologia comprende alcune attività essenziali, come ad esempio: l'individuazione di tutor aziendali specifici per ciascuna realtà produttiva; un breve periodo di formazione per tutor aziendali; l'individuazione di un case manager (come persona di contatto per una o più persone nell'azienda) che incontra periodicamente i tutor aziendali; la creazione di specifici strumenti di reporting per tutor, da inviare settimanalmente al case manager.

Le persone da inserire sono affidate ad un educatore della Cooperativa, che diventa il loro case manager. Attraverso alcuni primi colloqui conoscitivi, si raccoglie la documentazione relativa all'utente (Curriculum Vitae), si rilevano le sue esigenze di formazione e si ipotizza un possibile contesto di integrazione in relazione alla valutazione delle sue capacità e di eventuali questioni critiche. La persona inserita viene introdotta in un percorso con lo scopo di apprendimento, valorizzazione e transizione (verso un'azienda al di fuori di OpenGroup). Successivamente vengono organizzati incontri tra il tutor aziendale e la persona da inserire, con il coinvolgimento del servizio di invio e del case manager, e viene definito il percorso personalizzato con la condivisione di tempi ed obiettivi. In caso di carenze operative, alle persone da inserire vengono offerti corsi di formazione, interni o esterni alla cooperativa

OpenGroup, al fine di rafforzare le competenze tecniche e trasversali più fragili.

Al momento dell'assunzione, viene presentato alla persona inserita il regolamento interno della realtà ospitante (sia che si tratti di una società esterna o della Cooperativa OpenGroup) e, se necessario, vengono individuati eventuali supporti o strumenti per contribuire a migliorare le prestazioni individuali. Durante il rapporto di lavoro il case manager incontra periodicamente la persona neo assunta e il tutor aziendale, con l'intento di verificare il raggiungimento degli obiettivi condivisi e di valutare la necessità di definirne di nuovi. Con cadenza settimanale, verifica lo stato di avanzamento del collocamento attraverso una scheda di valutazione compilata dal tutor aziendale. Il case manager ha inoltre la possibilità di incontrare periodicamente gli educatori della "parte A" della Cooperativa e quelli dei servizi locali, nonché di partecipare a riunioni specifiche in caso di criticità emergenti.

Dopo il periodo di formazione nei settori all'interno della Cooperativa OpenGroup, le persone inserite possono essere indirizzate ad aziende esterne. La fase di "uscita" dall'organizzazione comprende alcune attività preparatorie: partecipazione a gruppi attivi di ricerca di lavoro; revisione del loro Curriculum Vitae; partecipazione ad un corso di formazione per acquisire competenze informatiche di base; partecipazione a corsi di formazione tecnica professionale specifica; ricerca e verifica di posti di lavoro "scoperti" nel territorio (sia interni che esterni alla Cooperativa OpenGroup), nomina autonoma presso un'importante agenzia privata per l'impiego nell'area di Bologna(Lavoropiù).

Durante il periodo di permanenza nella Cooperativa ogni persona inserita dovrà compilare un Training Timesheet, precedentemente definito insieme agli operatori dell'area Formazione della Cooperativa OpenGroup:

- entro il primo mese viene proposto un corso di formazione per lo sviluppo di competenze trasversali;
- entro 60 giorni viene proposta una formazione specifica sulla sicurezza sul lavoro;
- tra il secondo e l'ottavo mese viene organizzata una formazione per lo sviluppo di specifiche competenze tecniche professionali (a seconda del settore in cui si svolge il tirocinio);
- tra l'ottavo e il dodicesimo mese viene proposta una formazione preparatoria prima di lasciare la Cooperativa OpenGroup.

A livello numerico, la Cooperativa OpenGroup impiega regolarmente circa 30 persone all'interno dei propri stabilimenti produttivi, di cui circa l'80% - 90% proviene da percorsi terapeutici per problemi di dipendenza. In media, ogni anno, gestisce tra i 50 e i 70 tirocini formativi per l'inserimento lavorativo, sia internamente che presso aziende esterne. Anche in questo caso, le persone con problemi di dipendenza rappresentano circa il 70% dei dipendenti.

La scelta di questa realtà, come pratica emergente efficace ed efficiente, è stata fatta per la complessità e la completezza dell'approccio al problema del reinserimento lavorativo di persone con problemi di dipendenza, favorita dalla coesistenza di due "anime", quella educativa (della Cooperativa di tipo A) e quella produttiva (della Cooperativa di tipo B) all'interno della stessa organizzazione. La conoscenza approfondita delle persone da inserire, gli spazi e i tempi adeguati dedicati alla loro formazione, la personalizzazione degli interventi, la possibilità di sperimentare e far crescere personalmente e professionalmente queste persone in contesti lavorativi all'interno della Cooperativa prima di entrare in aziende esterne, il costante monitoraggio da parte dei case manager in costante contatto con i tutor aziendali, la conoscenza e l'osservazione del territorio per coglierne le esigenze e le opportunità di lavoro, sono tutti elementi implementati dagli operatori di OpenGroup e sono efficaci nel loro complesso, cioè quando tutti i soggetti coinvolti (compresa la persona da inserire) li prendono in considerazione in ogni fase del percorso come parti integranti ed indispensabili di esso.

A livello regionale e locale, non troviamo relative esperienze emergenti o attività caratterizzate da innovazione ed eccellenza nei risultati.

Da molti anni ormai, in Umbria, questa attività di sostegno e ricerca di lavoro per persone con un passato di tossicodipendenza è di competenza dei Servizi di Accompagnamento al Lavoro (SAL), servizi attivati su tutto il territorio regionale dalle Zone Sociali (sindacati dei Comuni limitrofi) e spesso gestiti in collaborazione con enti sociali privati (Cooperative, Associazioni).

Questi servizi operano con una metodologia consolidata ed efficace che, nel corso degli anni, ha prodotto anche buoni risultati. Questa metodologia, sperimentata e migliorata nel tempo, prevede alcuni passaggi essenziali: la segnalazione della persona da inserire da parte di un referente di un servizio sociale o socio-sanitario del territorio (generalmente un Assistente Sociale), con il quale, poi, viene condiviso l'intero percorso della persona fino alla sua conclusione; una fase di primi colloqui conoscitivi con i soggetti da inserire per stabilire l'orientamento lavorativo e il bilancio delle competenze. Segue poi: una fase di ricerca attiva, a cui partecipa anche la persona da inserire, di un'azienda disponibile ad attivare uno stage di formazione extracurricolare; attivazione dello stage di formazione extracurricolare secondo la normativa vigente, con la definizione di tempi, obiettivi e ruoli (tutor aziendale); individuazione di un tutor di progetto che effettui il monitoraggio continuo e la valutazione finale dello stage; supporto e accompagnamento alla ricerca autonoma di lavoro attraverso Centri per l'Impiego e Agenzie Private per l'Impiego.

A questi servizi, attivi stabilmente sul territorio da circa 20 anni, si sono aggiunti negli ultimi anni alcuni progetti specifici, realizzati da Associazioni e Cooperative Sociali, che partecipano ai bandi regionali finanziati dal FSE 2014-2020. Questi progetti sono stati ideati e realizzati applicando la metodologia sperimentata con i SAL e, spesso,

sono stati costruiti per integrare le risorse ad essi destinate dalle Autorità Locali.

Per questo motivo, non è possibile parlare di pratiche “emergenti”. Se non altro, possiamo evidenziare alcuni esperimenti che le organizzazioni operanti nella zona hanno

messo in atto per migliorare i programmi di inserimento professionale di soggetti con problemi di dipendenza.

Tra questi, certamente, l'esperienza più rilevante ed innovativa che alcune organizzazioni regionali stanno iniziando a sperimentare è il lavoro di gruppo, un'attività consolidata nei modelli di intervento socio-sanitario (comunità terapeutiche, servizi specializzati), ma meno frequente nei servizi e nei progetti finalizzati al reinserimento professionale, da sempre incentrato e focalizzato sui singoli soggetti e sulla loro dimensione individuale.

La dimensione di gruppo viene utilizzata a diversi livelli: per attività di formazione e orientamento in relazione alle possibilità di collocamento sul territorio; per incoraggiare la condivisione ed il confronto attraverso gruppi di riunione informali, periodicamente su base bimestrale o mensile, in qualunque fase del proprio percorso ogni persona si trovi. Per mezzo dello scambio di esperienze, opinioni e informazioni, ogni partecipante ha l'opportunità di sostenere gli altri, condividendo strategie ed idee personali di successo, e allo stesso tempo di trovare o riscoprire motivazione, coraggio e idee interessanti nelle storie di altri.



## **Paesi Bassi**

Concentriamoci ora sul contesto dello sviluppo delle buone pratiche nei Paesi Bassi. La Legge sulla Partecipazione (Participatiewet) entrata in vigore all'inizio del 2015 ha sostituito la vecchia Legge sul Lavoro e l'Assistenza Sociale (Wet Werk en Bijstand – WWB) risalente al 2004.

Le buone pratiche attuate nell'ambito della Legge sulla Partecipazione si sono sviluppate dalla WWB e, riassumendole, esse sono incentrate sui seguenti punti:

- Diritto di imparare
- Diritto ad un'occupazione
- Servizio civile obbligatorio
- Il lavoro è riabilitazione e la riabilitazione è lavoro

Sono queste le fasi di transizione che portano ad un inserimento lavorativo.

Nonostante sembri difficile motivare e coinvolgere quei giovani che sono più lontani dal mercato del lavoro, il sistema olandese, negli ultimi decenni, ha rilevato un notevole successo comparativo per quanto riguarda i tassi di disoccupazione giovanile, secondo le norme dell'UE e il paese rientra tra i tre Stati dell'UE con il più basso tasso di disoccupazione giovanile.

I comuni sono responsabili dell'attuazione di questa politica e dei suoi risultati, come è avvenuto sin dall'introduzione della Legge sul Lavoro e l'Assistenza Sociale (WWB) nel 2004. Da allora, sono stati sviluppati e adattati a questa legge modelli e attività lavorative.

La WWB ha affidato ai comuni la responsabilità del "Welfare sul Lavoro", che mira a prevenire la dipendenza dalle sovvenzioni, o almeno a ridurre al minimo la dipendenza facendo in modo che le persone ritornino al lavoro il prima possibile. Questo naturalmente ha avuto il suo impatto sull'ammissione e sulla selezione dei discenti.

Il governo nazionale ha stimolato questa iniziativa con l'assegnazione di budget separati e limitati per le sovvenzioni e l'Assistenza Sociale ai servizi del lavoro. Ciò significa che la legislazione e i regolamenti prevedono l'esenzione dall'obbligo di lavoro solo per coloro che non sono in grado di lavorare a causa di problemi fisici o emotivi. Ed è importante affermare che i budget sono limitati e destinati esclusivamente a questi gruppi e scopi. Quindi, se i comuni hanno un numero di beneficiari superiore rispetto al budget ricevuto devono finanziare le sovvenzioni da soli.

Negli ultimi dieci anni i Paesi Bassi hanno sperimentato un profondo processo di trasformazione per l'attualizzazione del modello di società partecipativa. Questo processo è stato unico, poiché la riforma non solo ha avviato un processo di revisione volto a migliorare la qualità e l'efficienza dei sistemi di supporto disponibili, ma ha anche comportato un forte dibattito normativo sulla responsabilità sociale e individuale e, pertanto, sul rapporto tra Stato e individuo. La partecipazione, in questo contesto, si intende come il diritto dei cittadini di sviluppare i loro talenti e il dovere di utilizzarli al servizio della società. Al giorno d'oggi, ogni persona coinvolta nella società olandese ha una responsabilità e deve assumere un atteggiamento proattivo per reagire. Di conseguenza, negli ultimi anni la cittadinanza attiva è diventata quasi sinonimo di diminuzione della dipendenza dei cittadini dai servizi sociali e da altre forme di assistenza sociale. Di conseguenza, i cittadini olandesi dovrebbero assumersi la responsabilità della loro impiegabilità, della loro salute e delle loro finanze, nonché della coesione sociale, della sicurezza e della "vivibilità" delle loro comunità.

## **Modello Werkcenter**

Il modello Werkcenter è una delle migliori pratiche olandesi 'Work First', ideato su

misura anche per le persone in riabilitazione. Questo modello è nato come modello di Welfare per l'Innovazione Lavorativa Sociale nel 2005 sotto il controllo delle autorità del governo locale (comune di Papendrecht). Si è sviluppato in un'impresa commerciale sociale, internazionale e privata, specializzata nell'inserimento lavorativo a livello locale e si è estesa ad un concetto regionale (15 Werkcenter) e nazionale (che copre 250 comuni). Il Modello Werkcenter emerge ancora in tutte le varianti nei comuni.

È importante sottolineare che in questo progetto i professionisti che lavorano con le persone lontane dal mercato del lavoro (ad es. le persone in fase di riabilitazione) abbiano avuto lo spazio e la flessibilità necessari per trovare la soluzione migliore. Anche se la mentalità e le regole sono importanti, l'approccio "taglia unica per tutti" è solo il punto di partenza, per vedere cosa non funziona con le persone lontane dal mercato del lavoro. Un approccio su misura è necessario per evitare gli errori commessi e per cercare di superare le soglie e gli ostacoli individuati e vedere cosa "può fare una persona": Il lavoro è riabilitazione e la riabilitazione è lavoro!

Il Modello Werkcenter è un approccio locale globale che si estende a livello regionale, nazionale ed internazionale: Werkcenter International è un centro che offre un programma focalizzato sulle esperienze lavorative a beneficio dei giovani. Attraverso un semplice approccio strutturato grazie all'assistenza di figure quali il job coach e il life coach, esso migliora nell'immediato la posizione dei disoccupati (comprese le persone in riabilitazione) sul mercato del lavoro (offrendo loro un'esperienza lavorativa), migliorandone al tempo stesso l'impiegabilità a lungo termine: lo sviluppo delle competenze lavorative individuali è essenziale, ma diventa possibile solo se le persone in riabilitazione hanno accesso ad un lavoro significativo. Questo è il punto di partenza del Werkcenter: le esperienze lavorative offerte non sono simulate, ma sono reali e variegate.

Il programma Werkcenter ha un approccio e delle attività chiave che possono essere riassunti come segue:

- Approccio Gatekeeper (Taglia unica per tutti)
- "Tutti possono fare qualcosa" è meglio di "tutti devono fare qualcosa"
- Tutti coloro che possono lavorare ricevono un'offerta di lavoro
- Nessuna soglia, coaching di vita (multiculturale), coaching di lavoro, ricerca di lavoro, politica culturale per la prevenzione di malattia/assenze
- Il lavoro vero è meglio del lavoro simulato
- Lavoro dignitoso completo, stipendio dignitoso completo (salari = 120% delle indennità), è superiore al lavoro simulato (= lavoro con un'indennità)
- Contratto a ore zero: più si lavora più si guadagna
- La responsabilizzazione è migliore di un'eccessiva assistenza ("betutteling")
- Opportunità oltre i vincoli
- Principio della "seconda possibilità"

- Situazione vantaggiosa per tutti (comune, datore di lavoro, dipendente, Werkcenter, parti sociali e società)
- Nel corso degli anni, l'approccio del Werkcenter ha anche aggiunto l'orientamento professionale digitale per il giovane in cerca di lavoro.

Il Werkcenter collabora con disoccupati, persone in riabilitazione, persone ai margini del mercato del lavoro, (giovani) persone con minori opportunità, persone con esigenze particolari e/o NEET.

Tra i vari obiettivi, Il Werkcenter si prefigge di creare posti di lavoro locali in tempi di crisi, contribuendo realmente al miglioramento della situazione sociale dei disoccupati in generale attraverso il lavoro e l'imprenditorialità. La filosofia generale del Modello Werkcenter è «Dal lavoro al lavoro, è così che funziona!», allineata per incoraggiare le start-up, l'(auto)impiego e la ricerca di lavoro in tutte le diverse fasi.

Il "Work Experience Model" è stato finora utilizzato in più di 250 comuni (comprese le grandi città di Amsterdam e Rotterdam) nei Paesi Bassi.

Il concetto di Werkcenter è stato valutato nei Paesi Bassi tra i primi 3 migliori del 2008 (Valutazione Divosa) ed è stato implementato in diversi comuni con lo stesso livello di successo (Miglior piccolo comune Voorschoten (2009) ed utilizzato anche in programmi europei come Your First EURES Job (2013), Werkcenter Jongeren Papendrecht (Buona Pratica IDELE 2006), Future Move (Buona Pratica LLL LdV PLM 2012), Future Move II (nominato Buona Pratica LLL 2014), Way to Work, From Work to Work (Buona Pratica Erasmus+ 2014) e i programmi Journey to Work (Erasmus+ KA1). È anche impostato ed utilizzato nel tasso medio di persone che ottengono un (nuovo) lavoro: 85%.

## **YES We Can Clinics**

Il modello Werkcenter funziona solo quando le persone sono "pronte per il lavoro". Se ci sono troppe sfide, o ostacoli, è consigliabile iniziare con un progetto preparatorio, come "Yes, We Can Clinics" (YWCC), considerata la migliore buona pratica emergente nei Paesi Bassi degli ultimi anni. YWCC segue i giovani dai 13 ai 23 anni con problemi psicologici, di tossicodipendenza e comportamentali.

Per molti giovani e per i loro genitori / assistenti l'approccio di YWCC offre un punto di svolta nella loro vita. Caratteristiche ed elementi chiave del programma sono:

- Atmosfera: Presso YWCC i rapporti con il personale si basano su calore e sicurezza incondizionati. Alla fine, al momento opportuno, la sfida e persino il "confronto" sono centrali nell'approccio. Molti giovani hanno gli stessi problemi che hanno avuto in passato i dipendenti del programma. I modelli di comportamento e tra parisono fondamentali. Questo assicura un grandericonoscimento, identificazione e coinvolgimento. Le dinamiche di gruppo generanola motivazione e l'energiaper

riconoscere questo cambiamento come necessario e possibile.

- Team: YWCC lavora con team multidisciplinari. Gli specialisti della cura collaborano con esperti esperienziali e coach giovanili. In totale ci sono più di 300 dipendenti per e con i partecipanti.
- Programma: YWCC ha un programma intensivo 24 ore su 24, 7 giorni su 7 della durata di 10 settimane + 10 settimane di follow-up che i giovani frequentano con altri compagni. Imparano a riconoscere insieme che hanno dei problemi, a chiedere aiuto e ad affrontare i loro problemi. C'è anche un programma intensivo per genitori e/o assistenti, fratelli e sorelle.

Risultati: Il trattamento di YWCC è un successo per molti giovani. Due terzi (66%) non hanno più bisogno di cure specialistiche dopo aver seguito il programma.

YWCC si basa sulle dinamiche (positive) del gruppo, sia con sessioni di gruppo

che con sessioni individuali. Sport quotidiani ed attività all'aperto sono parte integrante del programma di riabilitazione. YWCC collabora anche con un programma quadro rigoroso. In questo modo, i giovani, i giovani adulti e i loro genitori/assistenti, grazie al programma YWCC, acquisiscono una comprensione del loro comportamento e delle cause profonde. A partire da questo programma, nuovi strumenti saranno poi sviluppati per affrontare i problemi dei giovani coinvolti, con l'obiettivo di farli "tornare in carreggiata".

L'organizzazione collabora con professionisti sanitari, esperti esperienziali e coach giovanili con un'accettazione incondizionata di tutti i soggetti coinvolti. Sfida e confronto non sono evitati e i problemi potranno essere affrontati se le persone coinvolte riusciranno a dividerli e discuterli con il resto del gruppo, analizzandone le varie prospettive. Questo apprendimento chiave è un risultato fondamentale del programma.

Questo programma, che è supportato da molti professionisti, contiene componenti come:

- terapia individuale
- terapia di gruppo
- consulenze psichiatriche
- terapia cognitiva
- terapia efficace per le dipendenze
- psicoeducazione
- terapia familiare/sistemica
- attenzione a fratelli e sorelle
- regolazione di emozioni/aggressività
- elaborazione dei traumi
- un programma sportivo e all'aperto stimolante e versatile

- un processo post-assistenza intensivo di 10 settimane per i giovani
- un programma post-assistenza settimanale per i genitori
- Cercate ulteriori informazioni nel nostro opuscolo.

Si parla sempre più spesso di problemi di doppia diagnosi nel campo della salute mentale. I giovani con una doppia diagnosi soffrono di un disturbo psichiatrico e sono anche tossicodipendenti. L'uso di sostanze e il disturbo psichiatrico possono rafforzarsi a vicenda e complicare il trattamento.

Può darsi che il disturbo psichiatrico renda attraente l'uso di sostanze per alcune persone, ma questo porta ad un aumento dei sintomi del disturbo psichiatrico stesso. La maggior parte dei clienti con doppia diagnosi ha problemi in tutti gli aspetti della vita: scuola o assistenza diurna, rapporti sociali e familiari, ma anche finanziari. È difficile spezzare il ciclo.

Molti clienti hanno una lunga storia con la fornitura di assistenza. Per il trattamento dei problemi di doppia diagnosi è importante affrontare sia il disturbo psichiatrico che la dipendenza e vi deve essere un'offerta di trattamento integrato che presti attenzione ad entrambe le aree problematiche. Un processo intensivo è praticamente sempre necessario. Un trattamento post-assistenza completo deve essere in perfetta sintonia con questo. Il trattamento di entrambi allo stesso tempo porta ad una riduzione dei sintomi psichiatrici e ad un arresto completo del comportamento attivo del problema dei giovani.

## **Amsterdam Underground**

*Amsterdam Underground* è un progetto che offre alle persone che in passato hanno avuto problemi di vagabondaggio o tossicodipendenza un lavoro reale e formativo sulla base delle loro conoscenze, abilità e competenze. Spesso hanno dovuto sopravvivere in condizioni difficili e ora possono utilizzare le conoscenze e le competenze apprese attraverso questo processo in modo positivo. I partecipanti organizzano visite guidate nel quartiere a luci rosse di Amsterdam, dove raccontano la loro storia personale e condividono le loro conoscenze sulla vita di strada, instaurando così un dialogo formativo con i partecipanti.

Di conseguenza, condividendo le loro esperienze e i loro contesti, danno una visione della vita delle persone che sperimentano la condizione di senzatetto, fanno uso di droghe, o entrambi. In questo modo, i partecipanti ai tour acquisiscono una migliore comprensione della loro (precedente) realtà e della conseguente stigmatizzazione che potrebbero subire. Le guide sono formate da un professionista del Rainbow Group e una volta al mese vi è anche una consultazione con tutte le guide in cui viene monitorata l'esperienza dei partecipanti.

In questo modo, l'attenzione è rivolta alle loro idee e a ciò che il progetto significa per

i partecipanti. Inoltre, una valutazione annuale completa le riunioni mensili. Prima che un partecipante inizi a lavorare come guida, viene effettuata una valutazione in cui si verifica se qualcuno ha sufficienti conoscenze sostanziali e se è in grado di raccontare la sua storia personale ad un gruppo. Dopo questo passo, l'aspirante guida passeggia con il coach ed essi discutono la storia che la guida racconterà. La passeggiata viene poi ulteriormente ripetuta con un gruppo di volontari.

La storia della guida è costituita da esperienze personali ed aneddoti, ma contiene sempre una serie di temi fissi. Per esempio, come la guida è diventata un senzatetto, come ha ricevuto aiuto e come l'ha vissuto, come ne è uscito e quali sono i suoi desideri per il futuro.

Questo modo di svolgere le attività diurne è prezioso per le guide perché si adatta bene a loro e alla loro esperienza, per lo più negativa, in modo positivo. Vengono anche a contatto con persone che altrimenti non incontrerebbero. Poiché notano che le persone sono interessate alle loro esperienze e le apprezzano, le guide acquistano maggiore fiducia in se stesse, accettano meglio la propria storia e si capiscono in cosa sono brave. Si rendono conto che quelle persone che in passato non si avrebbero mai mostrato empatia per loro sono in realtà interessate a sentire la loro storia.

Il progetto è concepito in modo da funzionare in modo autosufficiente e i partecipanti ai tour pagano un biglietto d'ingresso per sostenere l'attività stessa, mentre le guide ricevono una piccola indennità di volontariato. Non vi è alcuna sovvenzione da parte del comune per l'orientamento professionale del Rainbow Group. Tuttavia, il Rainbow Group riceve un sussidio comunale per le spese generali come l'affitto. Inoltre, il progetto collabora con altre parti interessate, diventando così maggiormente vantaggioso per i volontari.



## Portogallo

### **Programma Incorpora**

Incorpora è un Modello di Integrazione Socio-Occupazionale per persone vulnerabili e a rischio di esclusione sociale, che mira a creare opportunità di lavoro all'interno delle aziende e a fornire sostegno ed assistenza. Dopo il successo iniziale in Spagna, nel 2018 il programma è stato esteso al Portogallo, nelle regioni di Lisbona, Porto, Coimbra e Setúbal.

Nel primo semestre del 2019, la Fondazione "la Caixa" ha sollecitato la partecipazione di organizzazioni e partenariati sociali (enti del terzo settore, ampiamente coinvolti nel campo della partecipazione al mercato del lavoro nelle regioni di Viseu, Guarda, Évora, Beja e Faro, coprendo così la metà del Portogallo).

Secondo la Fondazione “la Caixa”, da quando è stato adottato questo programma, un numero sempre maggiore di organizzazioni sta lavorando per fare da ponte tra i potenziali dipendenti e i datori di lavoro. In questa fase, ci sono 14 organizzazioni di questo tipo a Lisbona; 9 a Porto; 5 a Coimbra; 5 a Setúbal; 5 a Faro; 3 a Beja; 3 a Viseu e 2 a Évora, per un totale di 46 organizzazioni che attuano il programma Incorpora in Portogallo.

Il programma opera in stretta collaborazione con l'Istituto Portoghese per l'Occupazione e la Formazione Professionale, che ha partecipato alla fase di selezione degli organismi Incorpora e fornisce sostegno all'attuazione del programma in tutte le aree partecipanti del Portogallo.

L'organizzazione selezionata nell'ambito di Incorpora mira a promuovere il reinserimento professionale delle persone a rischio o emarginate dalla società, comprese le persone che si riprendono da un consumo problematico di stupefacenti, gli ex detenuti, i disoccupati di lunga durata (oltre 45 anni), i giovani NEET (senza istruzione, occupazione o formazione), le vittime di violenza domestica e le persone con disabilità.

Il modello di Incorpora non vede pertanto l'impiegabilità e l'ingresso nel mercato del lavoro come un atto specifico che consente ad un individuo di ottenere un lavoro, ma come un processo continuo che aiuta i clienti ad integrarsi in termini socioprofessionali.” (Fondazione “la Caixa”, 2016).

I beneficiari di Incorpora - persone a rischio o emarginate dalla società - vivono diversi fattori di rischio che ostacolano il loro accesso al lavoro e al mercato del lavoro. Alcuni di questi fattori di rischio sono individuali e personali, come il basso livello di istruzione, le disabilità, i problemi legati alla droga, i problemi di salute mentale e fisica. Tuttavia, oltre a questi, bisogna tenere in considerazione anche i fattori contestuali e socioeconomici, come il fatto di crescere in un ambiente sfavorevole, di non avere un reddito o un salario minimo, né una fissa dimora, di trovarsi in una situazione di irregolarità nel Paese in cui si vuole lavorare e la mancanza di supporto sociale. In questo senso, per costruire un percorso chiaro verso l'integrazione sociale dei suoi beneficiari, Incorpora tiene conto delle esigenze del suo gruppo target, ma anche della società e dei datori di lavoro. In qualità di intermediario, Incorpora ha dichiarato che i suoi obiettivi principali sono:

- Contribuire all'integrazione socio-professionale dei clienti a rischio o emarginati dalla società;
- Offrire ai datori di lavoro una forma alternativa di responsabilità sociale delle imprese nell'inserimento professionale, creando maggiori opportunità di impiego per i clienti;
- Migliorare la professionalizzazione e la formazione dei professionisti all'interno delle organizzazioni sociali che partecipano al Programma Incorpora;

- Incentivare le regioni socialmente responsabili che contribuiscono a fornire soluzioni alle esigenze dei clienti a rischio o emarginati dalla società e promuovere le pari opportunità

Incorpora offre una serie di servizi che vengono forniti a seconda dello stakeholder che entra nel programma. Per ogni stakeholder vengono esplorate le esigenze e le aspettative per adattare il modello a tutte le idiosincrasie individuate.

La partecipazione dei beneficiari a tutte le fasi del processo è una parte essenziale di Incorpora - il programma segue i principi dell'autodeterminazione e dell'empowerment coinvolgendo ogni persona come responsabile del proprio piano di intervento, supportato da un approccio attivo e responsabile alla ricerca di lavoro.

In questo senso, esiste un insieme di servizi definiti per consentire loro di assicurarsi un'occupazione, sia come dipendenti che come lavoratori autonomi. Il programma segue il processo di inserimento lavorativo fin dall'inizio, monitorando periodicamente ogni situazione, aiutando i clienti a trovare le offerte di lavoro che si adattano al loro profilo. A tal fine, vengono condotti colloqui iniziali per confermare che il cliente è idoneo a partecipare al programma e viene effettuata una valutazione completa ed un'analisi dei rischi per esplorare la situazione di ogni persona, le sue competenze, capacità, esperienze, preferenze professionali, interessi, potenziali esigenze e rischi.

Dopo questa fase, il piano di sviluppo personalizzato per migliorare le prospettive di inserimento lavorativo viene progettato con il cliente, dove questi stabilisce i propri obiettivi e i passi per raggiungerli. Inoltre, i consulenti del lavoro del Programma Incorpora forniscono un supporto continuo durante tutto il percorso di reintegrazione, nella fase di selezione e collocamento e dopo che il cliente è stato assunto per tutelare l'impiego.

Oltre ai principali beneficiari, Incorpora collabora con altri stakeholder, come aziende, organizzazioni sociali e professionisti all'interno delle organizzazioni sociali.

Incorpora offre un modo per migliorare la responsabilità sociale delle imprese attraverso l'integrazione professionale e ritiene che i datori di lavoro siano un elemento cruciale per l'integrazione delle persone a rischio o emarginate.

Il modello è caratterizzato da un lavoro proattivo con le aziende, attraverso processi di preselezione, supporto nell'analisi e nella definizione dei profili professionali ed assistenza e supporto nell'integrazione e nell'adeguamento alla posizione dei nuovi assunti. Se l'organismo sociale che collabora con il datore di lavoro non ha clienti adatti o idonei, Incorpora si rivolgerà alla rete di organizzazioni sociali del territorio, facilitando una risposta rapida alle esigenze dell'azienda per trovare il lavoratore giusto.

Lavorare con i datori di lavoro richiede che i consulenti del lavoro seguano periodicamente l'azienda, contribuendo a diminuire i potenziali timori dei responsabili del lavoro e dei processi aziendali. Inoltre, per incoraggiare la loro stabile partecipazione al programma, viene elaborato un piano d'azione con ciascuna società e vengono fornite consulenze in materia di agevolazioni fiscali, occupazionali e commerciali, insieme ad altri servizi e supporti.

Inoltre, Incorpora contribuisce alla creazione di una rete di imprese solidali. Per quanto riguarda le organizzazioni sociali, Incorpora fornisce il quadro metodologico, gli strumenti necessari per la loro attuazione e il relativo supporto tecnico e finanziario. Inoltre, Incorpora consente l'accesso ad una piattaforma online che collega tutte le organizzazioni sociali del programma, promuovendo la loro collaborazione e migliorando le azioni.

Tra gli altri servizi, se necessario, Incorpora mette a disposizione esperti che si consultano con le organizzazioni sociali in settori specifici legati all'occupazione e sostiene la valutazione esterna della qualità dei servizi forniti (Fondazione "la Caixa", 2016).

Considerando che Incorpora lavora con persone vulnerabili, la società, in senso lato, è anche uno stakeholder e un beneficiario a cui il programma risponde. Incorpora ha aiutato le aziende ad assumersi le responsabilità sociali che sono utili alle aziende in termini di motivazione del personale e dei clienti.

La società si aspetta che il tasso di disoccupazione diminuisca e che le persone diventino più attive nel mercato del lavoro, in modo che sia più facile per loro trovare lavoro. Incorpora contribuisce enormemente al raggiungimento di questo obiettivo. Allo stesso modo, la società dà valore alle aziende situate in un territorio, in quanto sono fonte di creazione di posti di lavoro diretti e indiretti. Pertanto, la società si aspetta che il Programma Incorpora sensibilizzi le aziende, in modo che assumano persone in situazioni o a rischio di esclusione sociale. Oltre ai benefici in termini di qualità della vita e a ciò che l'inclusione sociale e professionale significa per la persona, non dobbiamo dimenticare il beneficio che rappresenta in termini di partecipazione sociale. Vale anche la pena di considerare, come beneficio per la società, il pagamento delle imposte derivanti dalla retribuzione ottenuta per l'impiego.

Gli aspetti innovativi di Incorpora si basano sulle sue strategie per garantire un sostegno continuo. Incorpora è diventato un punto di riferimento per l'integrazione socio-occupazionale degli individui vulnerabili e quelli a rischio di esclusione sociale. Una volta adattati alle esigenze specifiche di ogni regione locale, i suoi metodi possono essere replicati in luoghi diversi (compresi i diversi Paesi) indipendentemente dagli agenti che li promuovono.

Ci sono impatti positivi per i beneficiari e la loro comunità. Ogni inserimento lavorativo è di grande valore per la persona che lo effettua, come dimostrano i risultati dello studio di impatto sociale del Programma Incorpora. La maggior parte dei beneficiari del Programma Incorpora aveva avuto dei cambiamenti positivi nella propria vita. Le risposte dei partecipanti alle domande più generali associate alla percezione di questo impatto positivo sulla loro vita, sono state, infatti, quelle valutate con il punteggio più alto.

La dimensione delle relazioni interpersonali è valutata come quella di maggior impatto grazie ai cambiamenti positivi percepiti dalle persone beneficiarie e fa riferimento, in particolare, ai cambiamenti positivi in relazione alla famiglia e all'aumento dell'attività sociale, realizzati principalmente nell'ambiente di lavoro. Anche se il Programma Incorpora si rivolge solo alle persone che sono alla ricerca di lavoro e/o necessitano di sostegno per mantenere il loro lavoro, anche le famiglie di queste persone beneficiano del programma, poiché migliorano le condizioni della persona, restituiscono l'ambiente familiare, proiettando un cambiamento per i propri familiari. Pertanto, anche i familiari sono considerati beneficiari indiretti del Programma Incorpora.

La dimensione dell'autodeterminazione ha una valutazione alta ed è associata al miglioramento dell'autonomia personale. È degno di nota il fatto che oltre il 70% delle persone assistite e accompagnate nel processo di inserimento lavorativo, si considerano oggi in grado di cercare lavoro da sole, se ne hanno bisogno. La dimensione con la migliore valutazione è il benessere materiale, il cui impatto maggiore è legato principalmente al miglioramento raggiunto dalle persone, che è servito a coprire i bisogni economici delle loro famiglie. Infine, nelle dimensioni dello sviluppo personale e dell'integrazione sociale, pur avendo valutazioni inferiori alle precedenti, si rilevano cambiamenti generali positivi in aspetti concreti (ad esempio, la motivazione che il lavoro genera nei collettivi a continuare a formarsi). Sono anche identificati miglioramenti nell'integrazione in alcuni gruppi (ad esempio, il rapporto raggiunto dai giovani a rischio di esclusione con i colleghi al di fuori dell'orario di lavoro).

Inoltre, è un programma che si è dimostrato economicamente sostenibile. Secondo i dati dello studio realizzato nel 2013 sulla Valutazione Quantitativa dell'Impatto del Programma, Incorpora genera circa 156,7 milioni di euro, con un chiaro impatto economico sulla società. Tale impatto è stato calcolato per un orizzonte temporale di un anno, anche se il risultato può superare tale periodo. Il Ritorno Sociale sull'Investimento (SROI) del Programma Incorpora moltiplica praticamente l'investimento per otto (7,7 euro per ogni euro investito).

## **Estímulo à Vida Ativa (EVA)**

La Regione Autonoma di Madeira ha recentemente approvato e regolamentato un programma denominato Estímulo à Vida Ativa (EVA), promosso dal centro per l'Impiego di Madeira.

EVA comprende diverse misure occupazionali e mira ad accogliere i detenuti in un "regime aperto alla comunità", i detenuti integrati nei programmi di recupero nel carcere di Funchal, le persone con problemi di alcolismo che sono o erano già in cura e le persone in fase di recupero dall'uso problematico di sostanze; a contribuire alla prevenzione di periodi prolungati di assenza dal mercato del lavoro e della perdita di routine lavorative dei partecipanti al programma; e a promuovere azioni di sensibilizzazione e di informazione con gli agenti locali, in particolare con i potenziali datori di lavoro, al fine di aumentare la loro partecipazione e il loro coinvolgimento nel processo di reintegrazione di queste popolazioni vulnerabili. Il programma EVA comprende le seguenti misure:

- 9 mesi di tirocini di integrazione
- assegni occupazionali se il contratto è firmato per almeno 12 mesi
- Bonus di Integrazione se si ottiene un'occupazione permanente.

Nel corso dell'anno, 2107 disoccupati, identificati come appartenenti a gruppi svantaggiati (beneficiari di sovvenzioni sociali, vittime di violenza domestica, senzatetto) hanno beneficiato di misure di collocamento, di occupazione, di formazione o di informazione tecnica e di orientamento professionale.

È stato inoltre creato il programma EVA per l'occupazione – Stimulus to Active Life, che oltre alle persone in riabilitazione dal consumo problematico di droghe comprende 2 nuovi gruppi particolarmente vulnerabili all'esclusione sociale: le persone in carcere sotto Open Abroad Abroad (RAE) e individui che scontano la pena e le condanne nella comunità.

Tenuto conto del fatto che l'inserimento professionale ha un carattere decisivo per l'inclusione sociale delle persone, per la lotta contro la povertà e l'esclusione sociale, l'Istituto per l'Occupazione di Madeira ha cercato di rafforzare l'attenzione delle politiche dell'occupazione nei gruppi più a rischio, sulla base dei principi di sussidiarietà e di discriminazione positiva.

Dato che questo programma coinvolge un maggior numero di organizzazioni partner rappresentate nel comitato direttivo, tutti i preparativi per l'attuazione del programma non hanno consentito il suo proseguimento nel 2017.

Tuttavia, nel corso del 2017, 29 persone con problemi di dipendenza da sostanze in terapia o in fase di recupero sono state incluse nel programma "Vita e Lavoro", più

dell'anno precedente. Va notato che, dei 29 partecipanti, 14 sono nuovi partecipanti, che passeranno attraverso le diverse fasi di reinserimento professionale e sociale che questo programma comprende.

Nel corso del 2018, 1.889 disoccupati identificati come gruppi svantaggiati (beneficiari di RSI, vittime di violenza domestica, senzatetto) hanno beneficiato di servizi di collocamento, misure occupazionali, formazione o informazioni tecniche e interventi di orientamento professionale. In questo contesto, nel corso del 2018 sono state segnalate 11 partecipazioni al Programma EVA - Stimulus to Active Life, creato nel 2017 con l'obiettivo di consentire un intervento sulle persone con problemi di tossicodipendenza in riabilitazione (pubblico target del programma Vida e Trabalho, che è stato revocato) e su 2 nuovi gruppi particolarmente vulnerabili all'esclusione sociale: gli individui che scontano una pena detentiva in base al RAE e gli individui che scontano pene e misure di condanna nella comunità. Nel 2018 sono stati assegnati anche 8 premi di collocamento post-programma, come incentivo per l'assunzione effettiva di questi partecipanti.



## **Regno Unito**

Lo sviluppo dei Mercati del Lavoro "Intermedi" (MLI) nel Regno Unito risale al 1986 e al lavoro intrapreso da Alan Sinclair, che all'epoca fondò The Wise Group a Glasgow. Sebbene il MLI sia stato ampiamente elogiato, l'ulteriore sviluppo di questo modello è stato frammentario e il Regno Unito non ha mai sviluppato programmi di MLI diffusi o nazionali. Ciò è in parte dovuto al fatto che i MLI non sono generalmente riconosciuti dai finanziatori come un'attività che dovrebbe essere finanziata nel suo complesso. Pertanto, la maggior parte delle attività dei MLI è ancora finanziata da fondi di provenienze diverse e soddisfa i criteri di finanziamento con l'erogazione di parte del loro programma. Una delle conseguenze è che i provider passano il tempo a indagare e a soddisfare le esigenze dei finanziatori in termini di rendicontazione e hanno interrotto i cicli di finanziamento.

Per quanto riguarda le persone con esigenze più complesse e identificabili, lo sviluppo dei MLI è stato lento e i programmi dedicati su misura sono ancora in gran parte assenti per molti gruppi. Scottish Drugs Forum ha sviluppato un modello e continua ad erogarlo. Sono stati sviluppati progetti simili, basati su questo, in zone locali del Regno Unito.

No One Left Behind: Next Steps for the Integration and Alignment of Employability Support in Scotland (Governo Scozzese 2018) è l'ultima iterazione di una strategia in evoluzione per un'attività inclusiva di inserimento lavorativo.

Il documento riconosce l'esistenza di gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro e considera le persone disabili, quelle in riabilitazione, quelle che non hanno fissa dimora e quelle con condanne come persone "che affrontano vere difficoltà". Tale documento ignora l'eventualità che alcune persone che hanno fatto uso di sostanze avranno condanne penali, vivranno o già vivono da senzatetto e possono anche avere una disabilità. Per le persone che affrontano "molteplici svantaggi" di questo tipo, esistono ostacoli significativi anche per l'accesso a progetti di sostegno finanziati dal Governo.

L'azione 9 nel documento afferma che "nel 2018, il governo scozzese pubblicherà un aggiornamento di "The Road to Recovery: A New Approach to Tackling Scotland's Drug Problem" che includerà un focus per l'integrazione di partenariati sanitari e di assistenza sociale e partenariati per trattare l'abuso di alcol e droga con servizi di inserimento lavorativo per contribuire a migliorare i risultati occupazionali per le persone che hanno problemi di abuso di sostanze." In effetti, la nuova strategia rivolta all'abuso di sostanze è stata pubblicata come Rights, Respect and Recovery nel 2018 ed impegna il governo scozzese "a collaborare con i partenariati locali e i servizi di inserimento lavorativo, compresi i fornitori dei servizi per l'impiego decentrato - Fair Start Scotland - per fornire una risposta integrata ai bisogni educativi, di volontariato e occupazionali delle persone in riabilitazione."

I progetti per l'inserimento lavorativo che lavorano specificamente con persone che hanno problemi con il consumo di sostanze sono finanziati a livello locale e non sono comuni in Scozia. Non esiste un programma nazionale per questo target nel Regno Unito o in Scozia.

### **Addiction Worker Training Project (AWTP)**

*"AWTP ha cambiato la mia vita. Grazie all'eccellente formazione che abbiamo ricevuto mi ha aiutato moltissimo. Mi ha anche permesso di ottenere un impiego senza istruzione o qualifiche specifiche. Mi sento così orgoglioso di aver conseguito con successo la mia qualifica. Non lasciate che il vostro passato definisca il vostro futuro" –Partecipante ad AWTP*

L'Addiction Worker Training Project (AWTP) supporta e forma le persone con una storia di abuso di sostanze perché lavorino nell'assistenza sociale. In collaborazione con fornitori di formazione accreditati e servizi di assistenza sociale e contro le dipendenze, il programma consente alle persone che hanno precedentemente sperimentato molteplici ostacoli di ottenere e sostenere un impiego.

Dal 2004, lo Scottish Drugs Forum ha ospitato e coordinato l'AWTP, come una collaborazione multi-agenzia che offre un'opportunità di mercato del lavoro intermedio per 45 persone con problemi di tossicodipendenza. Il programma si è evoluto a causa di due questioni: le barriere al mercato del lavoro che devono

affrontare le persone che hanno avuto un problema di abuso di sostanze e la difficoltà della terapia, dell'assistenza e dei servizi di supporto contro l'abuso di sostanze nella selezione di personale. Più di recente alcuni servizi hanno cercato di selezionare persone con esperienza diretta ma hanno avuto problemi a trovare persone formate e qualificate.

Lo schema si è sviluppato ed evoluto, ma ha sempre incorporato elementi fondamentali

- L'opportunità di guadagnare uno stipendio
- Esperienza di lavoro realistica
- Qualifiche riconosciute
- Sviluppo personale
- Ricerca di lavoro supportata

C'è sempre stata richiesta di collocamento e non sono necessarie credenziali formali; le posizioni lavorative del programma sono pubblicizzate. Una volta selezionato, il 90% delle persone che iniziano arriva al completamento del programma.

Anche nella recente recessione economica il numero di persone che si assicurano un impiego retribuito al termine è elevato (85%) - la maggior parte di queste direttamente nel campo dell'assistenza sanitaria e sociale - 60 dei 78 partecipanti 2016-19.

La formazione è accreditata ed è una qualifica minima necessaria per l'occupazione nel settore dell'assistenza. In quanto Livello 2 dell'SVQ (Scottish Vocational Qualification) nei Servizi Sociali e Sanitari, prepara le persone ad un ulteriore sviluppo professionale che possono intraprendere durante il lavoro tradizionale - molto probabilmente un SVQ di Livello 3.

I partecipanti e i diplomati del programma diventano modelli di comportamento per le loro famiglie e all'interno delle loro comunità locali e nelle comunità di recupero. Spesso rompono schemi radicati di disoccupazione intergenerazionale e sono liberati dalla loro identità stigmatizzata di persone con problemi di tossicodipendenza. Questi profondi cambiamenti di stato possono trasformare il senso di sé delle persone e le loro aspirazioni. Il progetto dimostra che le persone con una storia di complessi problemi di droga e alcol, con condanne e che devono affrontare un gran numero di ostacoli all'occupazione possono essere altamente capaci ma possono aver bisogno di un supporto iniziale intensivo per assicurarsi e mantenere l'impiego. Il coinvolgimento nell'AWTP non solo migliora le prospettive immediate in termini di aumento del benessere finanziario, mentale e fisico per i partecipanti, ma fornisce una rete di pari pro-sociale e aiuta a costruire la resilienza e un'immagine positiva di sé.

Vale la pena notare che rispetto ad altre attività per l'impiegabilità con altri gruppi, le persone con una storia di uso problematico di sostanze possono aver bisogno di meno supporto nella motivazione e nella direzione poiché il loro recupero è un modello per la loro capacità di subire un cambiamento trasformativo. AWTP promuove, supporta e sostiene direttamente la riabilitazione non solo per le persone selezionate per il progetto, ma anche per gli utenti dei servizi con cui lavorano i partecipanti.

Il modello dell'Addiction Worker Training Project è stato adattato a condizioni locali e serve persone in diverse aree della Scozia, inclusi contesti urbani, semi-rurali e rurali.

### **Turning Point Scotland, Leith**

La selezione di personale retribuito per posti che richiedono esplicitamente un'esperienza diretta nell'ambito della riabilitazione da uso di sostanze è un concetto relativamente nuovo nel Regno Unito. Ciò provoca attenzione e apprendimento tra i lavoratori e le persone che utilizzano i servizi e sfida la percezione del ruolo e della natura del lavoro. Tale selezione può avere un impatto sull'occupazione in quanto la persona che fornisce i servizi può modellare il ruolo trasformativo del lavoro e rassicurare i partecipanti sul fatto che essi stessi possono ottenere e mantenere un lavoro stimolante e interessante.

Il progetto è un servizio comunitario consolidato sul consumo di sostanze che supporta le persone con problemi di dipendenza da droga, parte di una serie di Centri di Recupero in tutta Edimburgo.

Come parte di una riconfigurazione dei servizi, hanno sviluppato un posto a tempo pieno con focus specialistico su Supporto Paritario e Sviluppo della Comunità, il cui ruolo sarebbe quello di supportare il servizio per selezionare e fornire tutoraggio 1:1, supporto di gruppo tra pari e supervisione 1:1 per volontari alla pari all'interno del Centro. Un posto a tempo pieno fornirebbe una maggiore flessibilità per quanto riguarda la fornitura di servizi tra due siti a Leith e un servizio satellitare.

Questa risorsa aggiuntiva garantirebbe il sostegno di 6-8 volontari alla pari alla volta, e che i volontari ricevano un avviamento di alta qualità, un'introduzione al ruolo e al servizio e formazione e supporto personalizzati per soddisfare le loro esigenze specifiche.

Le sfide erano:

Trovare un candidato con esperienza diretta ed una notevole esperienza di volontariato come volontario tra pari ed una precedente occupazione nel campo della salute e dell'assistenza sociale.

Il candidato doveva essere aperto a tutti i modelli ed approcci alla riabilitazione,

avere un background di sviluppo comunitario familiare con il modello ABCD di Sviluppo Comunitario ed essere impegnato nell'apprendimento, nello sviluppo e nella valutazione continui.

Questo era un post esplicitamente pubblicizzato come rivolto a una persona con esperienza diretta di dipendenza da sostanze che rappresentava un cambiamento significativo nell'approccio. Era importante che il nuovo membro del personale avesse lo stesso status dei colleghi, per assicurare equità individuale con i propri colleghi. Non abbiamo avuto alcun ruolo di operatori di supporto nel servizio.

Il Peer development worker gestisce drop-in guidati da colleghi tre giorni alla settimana, in un luogo sicuro in cui le persone possono entrare ed incontrare i volontari alla pari. Questa è una buona impostazione per una prima presentazione ai gruppi. È rilassata ed accogliente, aiuta ad alleviare le ansie di alcuni clienti.

I colleghi possono gestire il proprio Pop up Recovery Café ogni venerdì pomeriggio. Questo gruppo di servizi è facilitato dagli utenti del servizio supportati dai loro pari.

Gli altri beneficiari erano anch'essi volontari alla pari. Molti avevano riscontrato ostacoli all'occupazione a causa della mancanza di esperienza lavorativa o del divario occupazionale e si sono trovati in una situazione di stigmatizzazione a causa del loro problema di tossicodipendenza e problemi correlati, e della percezione che le persone ne hanno. Di conseguenza, alcuni avevano smesso di fare domanda di lavoro. Altri erano preoccupati di non avere le capacità per pianificare e gestire il denaro in caso di perdita delle sovvenzioni dopo l'accesso ad un lavoro retribuito.

Il volontariato tra le 2 e le 14 ore settimanali non ha avuto alcun impatto sui sussidi sociali e ha consentito il proseguimento dell'attività di volontariato senza sanzioni. Il volontariato ha anche fornito la possibilità di aggiornare l'esperienza lavorativa, garantire referenze per eventuali future opportunità di lavoro o il proseguimento degli studi.

Facendo volontariato in un servizio per il trattamento delle dipendenze, le persone hanno riferito di sentirsi più fiduciose che il personale comprendesse la dipendenza e le barriere che affrontano e di sentirsi più integrate. I volontari si sono sentiti meno giudicati e più accettati e visti come una risorsa, una persona che può contribuire ed ha qualcosa da offrire. Questo cambiamento nella percezione di sé è la chiave per sviluppare una nuova identità e un nuovo ruolo.

Il personale ha anche beneficiato di volontari alla pari e del potere di condividere esperienze. Molto spesso nel trattamento intensivo il personale vede solo le persone in crisi e può arrivare ad accettare la crisi come "normale". Tali crisi non sono normali né usuali, neanche per le persone che hanno problemi con la droga. Il personale invitava i volontari alla pari ad incontri faccia a faccia con pazienti bloccati, ambivalenti

o ansiosi per il loro futuro in terapia o per ciò che il futuro poteva riservare loro.

Un ulteriore vantaggio per il personale e per le persone in terapia è stato che i pari hanno condiviso esperienze di aiuto reciproco. Ciò ha permesso di affrontare le incomprensioni e la paura di essere coinvolti nell'impegno e nel tentativo di aiuto reciproco e sostegno di gruppo.

I volontari alla pari sono coinvolti in una serie di attività che hanno favorito la loro riabilitazione ed offerto opportunità di sviluppo personale, esperienza e abilità che possono essere utili nel lavoro retribuito o nella partecipazione a programmi per l'inserimento lavorativo.

Sono stati coinvolti in -

- frequenza dei servizi dei medici di base (MB) con gli infermieri per parlare con i MB delle esperienze terapeutiche.
- svolgimento di attività di sensibilizzazione nei confronti di individui non in terapia sopravvissuti ad un'overdose.
- erogazione di formazione ai medici di base come parte del modulo sulle dipendenze presso il Royal College General Practitioners, fornendo al paziente la prospettiva della terapia con il MB.
- formazione nell'uso di Naloxone "da portare a casa", in modo da essere in grado di prescrivere Naloxone in caso di overdose.
- formazione del personale del Centro per l'Impiego di Leith per affrontare la stigmatizzazione ed accrescere la comprensione della natura della dipendenza e dei danni legati alla droga.

L'impatto può essere visto dalle testimonianze dei finanziatori, di coloro che supportiamo, del personale professionale e degli stessi volontari alla pari. Quasi tutti, ad eccezione di 1 su 8, sono stati retribuiti, assunti o formati ulteriormente. Quelli che hanno abbandonato il volontariato di solito lo hanno fatto in relazione ad un evento significativo e/o problemi di scarsa salute mentale o fisica in quel periodo.

## European Action for Employment in Recovery

European Action for Employment in Recovery (EAER) is a project supported by the Erasmus+ Programme of the European Commission under the Key Action 2 - Strategic Partnerships for the Development of Innovation in Vocational Education and Training.

[www.eaerproject.eu](http://www.eaerproject.eu)

## Scottish Drugs Forum

91 Mitchell Street, Glasgow, G1 3LN  
Scotland  
t: 0141 221 1175  
e: [enquiries@sdf.org.uk](mailto:enquiries@sdf.org.uk)  
[www.sdf.org.uk](http://www.sdf.org.uk)

## Comunità La Tenda

Via Santo Pietro, 1, 06034 Foligno PG,  
Italy  
t: +39 0742 320238  
e: [info@comunitalatenda.com](mailto:info@comunitalatenda.com)  
[www.comunitalatenda.com](http://www.comunitalatenda.com)

## APDES

Alameda Jean Piaget, n.º100, apartado  
1523, 4411-801 - Arcozelo, Vila Nova de  
Gaia, Portugal  
t: +351 227 531 106/7  
e: [info@apdes.pt](mailto:info@apdes.pt)  
[www.apdes.pt](http://www.apdes.pt)

## Dutch Foundation of Innovation Welfare 2 Work

Ligusterhof, 21, 3355, RH, Papendrecht,  
The Netherlands  
t: +3162939963  
e: [pvs@dutchfoundationofinnovationwelfare2work.com](mailto:pvs@dutchfoundationofinnovationwelfare2work.com)  
[www.dutchfoundationofinnovationwelfare2work.com](http://www.dutchfoundationofinnovationwelfare2work.com)



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union