

Cooperativa Noncello Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale ONLUS

CAMBIAMENTI NORMATIVI E NUOVI MODELLI DI INSERIMENTO LAVORATIVO

**Rendicontazione della sperimentazione nell'Appalto CUC per
i servizi cimiteriali del Friuli-Venezia Giulia**

1 gennaio - 31 dicembre 2021

PREMESSA GENERALE PAG. 3**CAPITOLO 1: CIMITERI FVG LOTTI 1/3/4 PAG. 7**

- RIEPILOGO COMPLESSIVO ORE LAVORATE IN CANTIERE SUDDIVISE PER TIPOLOGIA DI OPERATORE;
- SUDDIVISIONE PER SINGOLO LOTTO ORE LAVORATE IN CANTIERE PER TIPOLOGIA DI OPERATORE:
 - SUDDIVISIONE PER SINGOLO LOTTO E ENTI ADERENTI - LOTTO 1
 - SUDDIVISIONE PER SINGOLO LOTTO E ENTI ADERENTI - LOTTO 3
 - SUDDIVISIONE PER SINGOLO LOTTO E ENTI ADERENTI - LOTTO 4
- REPORT CONTESTO ORGANIZZATIVO INSERIMENTI LAVORATIVI - PERSONALE NON SVANTAGGIATO
- REPORT CONTESTO ORGANIZZATIVO INSERIMENTI LAVORATIVI - PERSONALE SVANTAGGIATO

CAPITOLO 2: TIROCINI E BORSE LAVORO PAG. 15

- PREMESSA
- TIROCINI ATTIVATI NEI SERVIZI CIMITERIALI ANNO 2021:
 - ENTI INVIANTI - ANALISI PER PROVINCIA;
 - N. BENEFICIARI PER MESI DI PROGETTO PERSONALIZZATO 2021;
 - INCARICO SETTIMANALE BENEFICIARI.
- REPORT CONTESTO ORGANIZZATIVO INSERIMENTI LAVORATIVI - TIROCINI E ALTRI STRUMENTI DI INSERIMENTO SOCIOLAVORATIVO

CAPITOLO 3: EXTRA GARA CUC PAG. 21

- PREMESSA;
- RIEPILOGO COMPLESSIVO ORE LAVORATE IN CANTIERE SUDDIVISE PER TIPOLOGIA DI OPERATORE;
- DIRETTI DI PRODUZIONE TRASVERSALI A TUTTI I CONTRATTI CIMITERIALI IN GARA REGIONALE ED EXTRA GARA REGIONALE ESCLUSO COORDINAMENTO E DIRETTI DI PRODUZIONE

PREMESSA GENERALE

L'evoluzione dell'impianto normativo in materia di affidamenti di servizi dalle PP.AA. alla cooperazione sociale pone da diversi anni un interrogativo fondamentale sulla possibilità di continuare a rispettare la propria mission ed il proprio sistema valoriale nel tentare di dare maggiori opportunità sul territorio a persone c.d. svantaggiate, o comunque appartenenti, a vario titolo, ad aree di marginalità sociale.

Nell'ambito della gestione dei Servizi Cimiteriali le difficoltà più rilevanti sono state:

- il movimento accentratore della PP.AA. nell'accorpare in un unico procedimento gli affidamenti
- la risposta accentratrice della Cooperativa nel dover affrontare un nuovo modello di gestione, non più frammentato
- la richiesta di innalzamento della prestazione, sia in termini di gestione amministrativa, sia in termini di erogazione del servizio.

Di fronte a questa evoluzione i vantaggi sono evidenti, in termini di semplificazione ed uniformazione, tuttavia l'innalzamento della professionalizzazione del privato sociale ha inevitabilmente messo a rischio la personalizzazione dei percorsi individuali, che nel precedente rapporto con le amministrazioni locali era più immediato. In questa evoluzione si è inoltre insinuato il dubbio che i servizi storicamente deputati all'integrazione di lavoratori svantaggiati (es. la manutenzione del verde pubblico, le pulizie, ecc.) potessero perdere la propria capacità inclusiva, per il peggioramento del contesto di inserimento lavorativo. In altre parole il lavoratore, oggetto del processo di integrazione, rischia di soccombere di fronte a questa trasformazione obbligatoria del soggetto integrante, sempre più distante e incapace di attivare i fondamentali processi della riabilitazione.

Per accogliere la sfida e continuare dunque a fare ancora cooperazione sociale in questo mutato scenario diventa dunque fondamentale cogliere le modificazioni del contesto, per agire sulla sua capacità di costruire dei tracciati che abbiano un positivo impatto sulle singole esistenze.

Il contesto di lavoro dei servizi cimiteriali è molto complesso. Gli elementi di complessità, in rapporto alle più diffuse difficoltà dei lavoratori svantaggiati, sono:

- **vastità e difformità del territorio:** un tempo la singola amministrazione locale nel decidere di esternalizzare il servizio cimiteriale (o altri servizi) del proprio comune si attivava in sinergia con i servizi sociali locali perché l'operazione avesse un beneficio diretto in termini di opportunità occupazionali sul proprio territorio, a favore di persone svantaggiate che nell'ambito della propria comunità di appartenenza potessero cogliere un'opportunità di lavoro e riscatto. La distanza lavoro-abitazione privata, o la mancanza di patente di guida, o di un mezzo proprio, erano pertanto problematiche molto meno impattanti rispetto al contesto attuale. Inoltre era tipico che il lavoratore tendesse a sviluppare un rapporto più stabile ed efficace con i rappresentanti dell'amministrazione locale, che ne garantiva un monitoraggio costante, piuttosto che con i propri colleghi e responsabili di cooperativa. L'attuale trasformazione, invece, potrebbe portare il lavoratore a interiorizzare pensieri in cui si sente "abbandonato" e "dimenticato" sia dalla cooperativa che dal committente, tali da inficiare qualsiasi percorso riabilitativo, ove il lavoro si connota come "condanna" ed "alienazione", favorendo l'emergere di vissuti negativi.

- **scarsa possibilità di programmazione dell'attività lavorativa:** le mansioni connesse all'attività cimiteriale sono parzialmente programmabili (manutenzioni aree di pertinenza, esumazioni ed estumulazioni) o per nulla programmabili (funerali, inumazioni, tumulazioni). Questa difficoltà rende difficile la conciliazione tra lavoro e vita personale, spesso fondamentale e zoppicante in un percorso di inserimento lavorativo, specialmente all'inizio. La capacità di autoprogrammazione, attribuendo le giuste priorità e le corrette valutazioni a impegni personali e lavorativi, e relazionandosi in modo corretto e costruttivo nell'ambiente di lavoro sono generalmente le abilità tipiche di un lavoratore maturo ed esperto, mediamente assenti o solo parzialmente presenti in alcune categorie di lavoratori svantaggiati.

- condizioni atmosferiche, stagionalità e clima: chiaramente impattanti se si pensa ad altri contesti di lavoro, come ad es. quello in ambiente chiuso e microclimaticamente controllato.

- **alta flessibilità e alto turnover:** la giornata lavorativa tipica nel settore cimiteriale risente dell'alta flessibilità richiesta. L'impossibilità di programmare nel medio o lungo periodo fa sì che il lavoro giornaliero possa essere di poche ore o di molte ore. Inoltre le attività (basti pensare alle esumazioni) chiedono un continuo contatto con il tema della morte, che è per tutti impattante a livello psicologico, e non da tutti sostenibile, soprattutto in relazione a persone che presentano fragilità tali da rendere incompatibile o rischiosa la propria presenza in tale habitat sociolavorativo.

I dati offerti devono dunque essere letti a partire da queste premesse, rispetto alle quali Coop Noncello ha strutturato alcune azioni di sistema:

- **lo spostamento del contesto: dal "sito" alla "squadra"**

Il lavoratore viene aiutato a comprendere che la propria sede di lavoro non è un luogo fisico, ma un luogo di persone, che opera in sinergia in un territorio vasto.

La "squadra" inoltre è un sistema variabile che offre una chiave di lettura in più nel processo di valutazione del funzionamento lavorativo di ogni singola risorsa.

In questo modo il lavoratore ha accesso ad un sistema più ampio rispetto a quello del singolo cimitero o del territorio dove maggiormente opera, e ne percepisce l'appartenenza. Per questo motivo i dati sono offerti anche in forma aggregata (pag. 7), oltre che divisi per lotto (pag. 8) o per singolo comune (pagg. 9-10-11). I percorsi di maggior successo a livello riabilitativo sono quelli in cui il lavoratore è stato messo nelle condizioni, oltre che di apprendere e formarsi a livello professionale, di potersi relazionare in modo trasversale con un maggior numero di figure. La sede di lavoro fisica non è più un singolo comune, ma almeno una provincia, spesso travalicata.

- **la diffusione dei livelli di tutoraggio:** la maggiore complessità del contesto deve essere accompagnata da un sistema di tutoraggio più strutturato. Non è possibile immaginare che la funzione di tutoraggio venga assolta in modo tradizionale da un singolo operatore, o da pochi operatori deputati, seppur in possesso di specifiche competenze educative.

Il tutoraggio si articola pertanto su più livelli:

- primo livello: è l'azione fondamentale svolta dal caposquadra, il coordinatore, il collega di lavoro. Si occupano di favorire il processo di accoglienza, la formazione e l'addestramento. Danno costanti restituzioni sull'andamento del percorso al tutor di secondo livello. Vengono coinvolti nell'avvio e nella gestione del progetto personalizzato
- secondo livello: è l'azione svolta dal tecnico della riabilitazione. Si relaziona con il lavoratore, conosce il contesto di inserimento lavorativo perché lo frequenta e accompagna, anche operativamente, il lavoratore nelle fasi di avvio o di maggiore criticità. Si relaziona verso l'esterno con l'operatore del servizio pubblico di riferimento per il lavoratore, verso l'interno con il tutor di primo livello.
- terzo livello: è l'azione svolta dal responsabile degli inserimenti lavorativi. Non monitora i singoli percorsi individuali, ma struttura a livello strategico lo sviluppo delle opportunità di inserimento lavorativo in relazione con i responsabili di produzione e le figure di staff in cooperativa.

- crescita bidirezionale e formazione modulare: tradizionalmente il percorso di inserimento lavorativo è strutturato in step progressivi, lineari, rigidi e monodirezionali:

1. tirocinio formativo (ex borsa lavoro)
2. eventuali rinnovi
3. in caso di esito positivo, assunzione

Lo schema è debole perché sposta in modo eccessivo sul tirocinante/lavoratore la responsabilità del proprio successo o insuccesso, senza considerare la complessità del contesto, che spesso invece è il primo implicito criterio di valutazione.

Si è dunque tentato di diversificare maggiormente i percorsi, suddividendoli per livello di complessità. La crescita professionale e l'autonomia non seguono dunque la separazione geografica, ma di contesto. Sono stati individuati diversi hub a complessità crescente, all'interno dei quali si potranno sperimentare (2022) percorsi bidirezionali, che possano maggiormente comprendere anche i normali momenti di difficoltà o crisi presenti nella vita lavorativa di ogni individuo.

L'allargamento del contesto di riferimento ha dunque favorito l'aumento delle opportunità per i più vulnerabili, generato da fattori di economia di scala che il vecchio sistema delle singole gare di appalto non avrebbe reso possibile.

Esempi:

- Strutturare gli inserimenti su un territorio più ampio ha paradossalmente aumentato le possibilità di inserimento lavorativo per persone prive di patente, attraverso la messa a disposizione di un mezzo per una squadra di lavoro "itinerante" pensata per i soggetti più fragili, che nella gestione rigida e frammentata sarebbero stati quasi certamente considerati non idonei. È stato così possibile far emergere le ottime, a volte insospettabili, capacità lavorative di alcuni soggetti, che in situazione individuale non avrebbero potuto avere alcuna possibilità.

- Autoproduzione: i vecchi “laboratori di inserimento lavorativo” della cooperativa, in perenne ricerca di lavorazioni conto terzi, hanno iniziato la loro trasformazione in spazi produttivi di oggetti necessari all’attività cimiteriale (croci e casse in legno, piastre in cemento), semplicemente chiedendosi: perché comprare all’esterno ciò che posso produrre all’interno? Si aprono così ulteriori opportunità di inserimento e di modularità, essendo aperti anche a lavoratori che necessitano una momentanea collocazione in uno spazio a minor complessità.
- Prefatturazione e servizi amministrativi: il modello gestionale descritto ha generato anche una notevole mole di lavoro in backoffice, sufficiente a strutturare un ufficio che si occupa di gestire la comunicazione da e verso i lavoratori, e da e verso i comuni. Inoltre raccoglie e organizza i dati degli interventi svolti per facilitare e semplificare il lavoro dell’ufficio fatturazione. Anche all’interno di questo ufficio è stato possibile collocare lavoratori svantaggiati e tirocinanti.
- “Laboratori cimiteriali”: alcuni cimiteri più grandi danno la possibilità di essere strutturati come veri e propri laboratori formativi in cui sviluppare percorsi di formazione alla mansione anche con persone con minori abilità ed autonomie.

Queste azioni hanno reso più semplice strutturare alcuni step di crescita professionale (non solo tecnica) semplicemente perché permettono di allungare il tempo di crescita individuale, come è necessario a chi ha bisogno di più tempo per migliorare la propria situazione di reddito, per esempio per fare la patente, acquistare un mezzo, trasferirsi in zone più vicine al lavoro, ecc. ecc.

Rimane da affrontare un ulteriore elemento di debolezza: la maggior parte dei percorsi, anche dal punto di vista formale, sono pensati solo per un miglioramento, nello stereotipo che il raggiungimento del traguardo assuntivo sia il punto di arrivo. Non viene invece altrettanto considerata la possibilità che il beneficiario di inserimento possa invece anche attraversare momenti di difficoltà e pertanto non sia in grado di garantire sempre la stessa prestazione. In quel momento il rischio di espulsione dall’ambiente lavorativo è altissimo. Le strategie sperimentate hanno il principale obiettivo di strutturare l’intero settore in modo che al suo interno ci siano spazi di lavoro a difficoltà variabile, capaci di supportare anche il lavoratore in crisi.

CAPITOLO 1

CIMITERI FVG LOTTI 1/3/4

RIEPILOGO COMPLESSIVO ORE LAVORATE IN CANTIERE SUDDIVISE PER TIPOLOGIA DI OPERATORE

OPERATORE	ORE DONNA E % SU ORE COMPLESSIVE	ORE UOMO E % SU ORE COMPLESSIVE	COMPLESSIVO ORE IN CANTIERE 2021 PER TIPO	% COMPLESSIVO PER LOTTI
L. 381/91	17,5h - 0,04%	10.838,25h - 21,91%	10.855,75h	21,95%
L.R. 20/2006		2.114,5h - 4,28%	2.114,5h	4,28%
Non svantaggiato	12h - 0,02%	36.478,25h - 73,75%	36.490,25h	73,78%
			49.460,5h	

SUDDIVISIONE PER SINGOLO LOTTO ORE LAVORATE IN CANTIERE PER TIPOLOGIA DI OPERATORE

					% SUL SINGOLO LOTTO	COMPLESSIVO ORE IN CANTIERE 2021 PER LOTTO
CIM.FVG LOTTO 1	L.381/91	2,5h	4.343,5h	4.346,75h	21,07%	20.626,25h
	L.R. 20/2006		308h	308h	1,49%	
	Non svantaggiato	12h	15.960,25h	15.972,25h	77,44%	
CIM.FVG LOTTO 3	L.381/91	15h	3.751,75h	3.766,75h	22,30%	16.892,75h
	L.R. 20/2006		1.111h	1.111h	6,58%	
	Non svantaggiato		12.015h	1.2015h	71,13%	
CIM.FVG LOTTO 4	L.381/91		2.743h	2.743h	22,97%	11.941,5h
	L.R. 20/2006		695,5h	695,5h	5,82%	
	Non svantaggiato		8.503h	8.503h	71,21%	

SUDDIVISIONE PER SINGOLO LOTTO E ENTI ADERENTI

GARA CUC FVG LOTTO 1

CLIENTE	TIPO OPERATORE	ORE DONNA	ORE UOMO	TOTALE ORE IN CANTIERE 2021		COMPLESSIVO ORE IN CANTIERE 2021 PER SINGOLO CLIENTE	MESI ATTIVAZIONE 2021
				SUDDIVISE PER TIPO OPERATORE	%		
COMUNE DI AVIANO	L. 381/91		232,25	232,25	13,27%	1750,25	12
	L.R. 20/2006		201,5	201,5	11,51%		
	NON SVANTAGGIATO		1316,5	1316,5	75,22%		
COMUNE DI BRUGNERA	L. 381/91		331,75	331,75	34,03%	974,75	9,5
	NON SVANTAGGIATO		643	643	65,97%		
COMUNE DI BUDOIA	L. 381/91		104,25	104,25	12,80%	814,25	12
	L.R. 20/2006		37,5	37,5	4,61%		
	NON SVANTAGGIATO		672,5	672,5	82,59%		
COMUNE DI CANEVA	L. 381/91		127,5	127,5	12,24%	1042	12
	L.R. 20/2006		3	3	0,29%		
	NON SVANTAGGIATO		911,5	911,5	87,48%		
COMUNE DI CASARSA D.LA DELIZIA	L. 381/91		118	118	22,14%	533	6
	L.R. 20/2006		7,5	7,5	1,41%		
	NON SVANTAGGIATO		407,5	407,5	76,45%		
COMUNE DI CHIONS	L. 381/91		241,5	241,5	25,88%	933	12
	L.R. 20/2006		12	12	1,29%		
	NON SVANTAGGIATO	8	671,5	679,5	72,83%		
COMUNE DI CORDENONS	L. 381/91		452,5	452,5	25,14%	1800	12
	L.R. 20/2006		21,5	21,5	1,19%		
	NON SVANTAGGIATO		1326	1326	73,67%		
COMUNE DI FONTANAFREDDA	L. 381/91		132	132	12,29%	1074	10
	NON SVANTAGGIATO		942	942	87,71%		
COMUNE DI PASIANO	L. 381/91		668,5	668,5	41,89%	1596	12
	NON SVANTAGGIATO		927,5	927,5	58,11%		
COMUNE DI POLCENIGO	L. 381/91		115	115	12,16%	945,5	12
	L.R. 20/2006		11,5	11,5	1,22%		
	NON SVANTAGGIATO		819	819	86,62%		
COMUNE DI PORCIA	L. 381/91	2,5	505,25	507,75	32,24%	1574,75	12
	L.R. 20/2006		5	5	0,32%		
	NON SVANTAGGIATO		1062	1062	67,44%		
COMUNE DI PORDENONE	L. 381/91		248	248	23,40%	1060	5
	NON SVANTAGGIATO		812	812	76,60%		
COMUNE DI PRATA DI PORDENONE	L. 381/91		199	199	21,02%	946,5	12
	NON SVANTAGGIATO	4	743,5	747,5	78,98%		
COMUNE DI PRAVISDOMINI	L. 381/91		45,5	45,5	17,84%	255	9
	NON SVANTAGGIATO		209,5	209,5	82,16%		
COMUNE DI ROVEREDO IN PIANO	L. 381/91		64,5	64,5	13,95%	462,25	12
	L.R. 20/2006		4,5	4,5	0,97%		
	NON SVANTAGGIATO		393,25	393,25	85,07%		
COMUNE DI SACILE	L. 381/91		205	205	8,15%	2515,5	10
	NON SVANTAGGIATO		2310,5	2310,5	91,85%		
COMUNE DI SAN VITO AL TAGL.TO	L. 381/91		214,5	214,5	32,60%	658	4
	L.R. 20/2006		4	4	0,61%		
	NON SVANTAGGIATO		439,5	439,5	66,79%		
COMUNE DI SESTO AL REGHENA	L. 381/91		96	96	24,55%	391	12
	NON SVANTAGGIATO		295	295	75,45%		
COMUNE DI ZOPPOLA	L. 381/91		242,5	242,5	18,65%	1300	12
	NON SVANTAGGIATO		1057,5	1057,5	81,35%		

SUDDIVISIONE PER SINGOLO LOTTO E ENTI ADERENTI

GARA CUC FVG LOTTO 3

CLIENTE	TIPO OPERATORE	ORE		TOTALE ORE IN CANTIERE 2021 SUDDIVISE PER TIPO OPERATORE		COMPLESSIVO ORE IN CANTIERE 2021 PER SINGOLO CLIENTE	MESI ATTIVAZIONE 2021
		DONNA	ORE UOMO		%		
COMUNE DI BASILIANO	L. 381/91		258,5	258,5	24,83%	1041	12
	L.R. 20/2006		50	50	4,80%		
	NON SVANTAGGIATO		732,5	732,5	70,37%		
COMUNE DI BERTIOLO	L. 381/91		121	121	17,04%	710,25	12
	L.R. 20/2006		36	36	5,07%		
	NON SVANTAGGIATO		553,25	553,25	77,90%		
COMUNE DI CAMINO AL TAGLIAMENTO	L. 381/91		196,5	196,5	25,58%	768,25	12
	L.R. 20/2006		27	27	3,51%		
	NON SVANTAGGIATO		544,75	544,75	70,91%		
COMUNE DI CAMPOFORMIDO	L. 381/91		119	119	17,38%	684,5	12
	L.R. 20/2006		34	34	4,97%		
	NON SVANTAGGIATO		531,5	531,5	77,65%		
COMUNE DI CASTIONS DI STRADA	L. 381/91		198	198	30,72%	644,5	12
	L.R. 20/2006		46	46	7,14%		
	NON SVANTAGGIATO		400,5	400,5	62,14%		
COMUNE DI LESTIZZA	L. 381/91		194,5	194,5	20,63%	943	8
	L.R. 20/2006		96	96	10,18%		
	NON SVANTAGGIATO		652,5	652,5	69,19%		
COMUNE DI MARTIGNACCO	L. 381/91		125	125	16,58%	754	12
	L.R. 20/2006		50,5	50,5	6,70%		
	NON SVANTAGGIATO		578,5	578,5	76,72%		
COMUNE DI MERETO DI TOMBA	L. 381/91		228,75	228,75	23,95%	955,25	12
	L.R. 20/2006		52,5	52,5	5,50%		
	NON SVANTAGGIATO		674	674	70,56%		
COMUNE DI MORTEGLIANO	L. 381/91	15	199,25	214,25	28,29%	757,25	12
	L.R. 20/2006		32	32	4,23%		
	NON SVANTAGGIATO		511	511	67,48%		
COMUNE DI PAGNACCO	L. 381/91		74,25	74,25	17,54%	423,25	9
	L.R. 20/2006		33	33	7,80%		
	NON SVANTAGGIATO		316	316	74,66%		
COMUNE DI PASIAN DI PRATO	L. 381/91		358,25	358,25	17,43%	2055,75	12
	L.R. 20/2006		254	254	12,36%		
	NON SVANTAGGIATO		1443,5	1443,5	70,22%		
COMUNE DI PAVIA DI UDINE	L. 381/91		365,75	365,75	28,01%	1305,75	12
	L.R. 20/2006		101,5	101,5	7,77%		
	NON SVANTAGGIATO		838,5	838,5	64,22%		
COMUNE DI POZZUOLO DEL FRIULI	L. 381/91		314,75	314,75	21,90%	1437,25	12
	L.R. 20/2006		92	92	6,40%		
	NON SVANTAGGIATO		1030,5	1030,5	71,70%		
COMUNE DI SEDEGLIANO	L. 381/91		247,25	247,25	23,53%	1050,75	12
	L.R. 20/2006		68	68	6,47%		
	NON SVANTAGGIATO		735,5	735,5	70,00%		
COMUNE DI TALMASSONS	L. 381/91		227,5	227,5	25,03%	909	12
	L.R. 20/2006		39	39	4,29%		
	NON SVANTAGGIATO		642,5	642,5	70,68%		
COMUNE DI TRICESIMO	L. 381/91		273,5	273,5	23,15%	1181,5	12
	L.R. 20/2006		62,5	62,5	5,29%		
	NON SVANTAGGIATO		845,5	845,5	71,56%		
COMUNE DI UDINE	L. 381/91		250	250	19,66%	1271,5	1
	L.R. 20/2006		37	37	2,91%		
	NON SVANTAGGIATO		984,5	984,5	77,43%		

SUDDIVISIONE PER SINGOLO LOTTO E ENTI ADERENTI

GARA CUC FVG LOTTO 4

CLIENTE	TIPO OPERATORE	ORE DONNA	ORE UOMO	TOTALE ORE IN CANTIERE 2021 SUDDIVISE PER TIPO OPERATORE	%	COMPLESSIVO ORE IN CANTIERE 2021 PER SINGOLO CLIENTE	MESI ATTIVAZIONE 2021
COMUNE DI ARTEGNA	L. 381/91		70,5	70,5	16,57%	425,5	12
	L.R. 20/2006		39	39	9,17%		
	NON SVANTAGGIATO		316	316	74,27%		
COMUNE DI BUJA	L. 381/91		142,5	142,5	21,87%	651,5	6
	L.R. 20/2006		22,5	22,5	3,45%		
	NON SVANTAGGIATO		486,5	486,5	74,67%		
COMUNE DI COLLOREDO DI MONTE ALBANO	L. 381/91		114,25	114,25	24,01%	475,75	12
	L.R. 20/2006		22	22	4,62%		
	NON SVANTAGGIATO		339,5	339,5	71,36%		
COMUNE DI FAGAGNA	L. 381/91		177	177	16,51%	1072	12
	L.R. 20/2006		34	34	3,17%		
	NON SVANTAGGIATO		861	861	80,32%		
COMUNE DI FLAIBANO	L. 381/91		50,5	50,5	16,69%	302,5	12
	L.R. 20/2006		19	19	6,28%		
	NON SVANTAGGIATO		233	233	77,02%		
COMUNE DI LUSEVERA	L. 381/91		79	79	39,11%	202	9
	L.R. 20/2006		26	26	12,87%		
	NON SVANTAGGIATO		97	97	48,02%		
COMUNE DI MAGNANO IN RIVIERA	L. 381/91		105,5	105,5	18,96%	556,5	12
	L.R. 20/2006		31	31	5,57%		
	NON SVANTAGGIATO		420	420	75,47%		
COMUNE DI MAJANO	L. 381/91		87,5	87,5	16,16%	541,5	12
	L.R. 20/2006		31	31	5,72%		
	NON SVANTAGGIATO		423	423	78,12%		
COMUNE DI MORUZZO	L. 381/91		200	200	19,11%	1046,5	12
	L.R. 20/2006		94,5	94,5	9,03%		
	NON SVANTAGGIATO		752	752	71,86%		
COMUNE DI NIMIS	L. 381/91		174,5	174,5	22,96%	760	12
	L.R. 20/2006		49	49	6,45%		
	NON SVANTAGGIATO		536,5	536,5	70,59%		
COMUNE DI OSOPPO	L. 381/91		106	106	19,27%	550	12
	L.R. 20/2006		50	50	9,09%		
	NON SVANTAGGIATO		394	394	71,64%		
COMUNE DI POVOLETTO	L. 381/91		223,75	223,75	21,02%	1064,25	12
	L.R. 20/2006		67	67	6,30%		
	NON SVANTAGGIATO		773,5	773,5	72,68%		
COMUNE DI SAN DANIELE DEL FRIULI	L. 381/91		835,5	835,5	38,37%	2177,5	12
	L.R. 20/2006		40,5	40,5	1,86%		
	NON SVANTAGGIATO		1301,5	1301,5	59,77%		
COMUNE DI TARCENTO	L. 381/91		266	266	17,12%	1553,5	12
	L.R. 20/2006		117	117	7,53%		
	NON SVANTAGGIATO		1170,5	1170,5	75,35%		
COMUNE DI VENZONE	L. 381/91		110,5	110,5	19,64%	562,5	12
	L.R. 20/2006		53	53	9,42%		
	NON SVANTAGGIATO		399	399	70,93%		

STRUMENTO 2 - REPORT CONTESTO ORGANIZZATIVO INSERIMENTI LAVORATIVI (1)

Denominazione affidamento, valore convenzione e n. GGP	SERVIZI CIMITERIALI FVG – GARA C.U.C. LOTTO 1 – LOTTO 3 – LOTTO 4
Periodo di riferimento	01/01/2021 – 31/12/2021 PERSONALE SVANTAGGIATO INSERITO

DATI DEL GRUPPO DI LAVORO

Tipologia delle persone inserite (valori da inserire interi non in FTE)	GENERE			ETA' anni				SVANTAGGIO						
	Maschi	Femmine	totale	18-30	31-45	oltre 46	totale	LN 68/99 (2)	LN 381/91	Disabilità	Dipendenze	Salute mentale	Svantaggio sociale	Altro
Persone svantaggiate inserite	20	0	20				0							
Full time/Tempo determinato		0	0				0							
Full time/Tempo indeterminato	4	0	4			4	4			1		1	2	
Part time/Tempo determinato	2	0	2		1	1	2				1		1	
Part time/Tempo indeterminato	14	0	14		2	12	9	1	2	1	3	3	4	
Persone cessate (totali)		0	0				0							
Abbandono		0	0				0							
Licenziamento		0	0				0							
Chiusura del contratto		0	0				0							
Persone impiegate nell'appalto	20	0	20	0	3	17	15	1	2	2	4	4	7	0

SUPPORTI ATTIVATI

	si	in parte	no
TUTORAGGIO	x		
ATTIVITA' SUPPORTO PERSONE	x		
RAPPORTI TERRITORIO		x	

TIPO DI CONTESTO

CONTESTO DI RIFERIMENTO	2
-------------------------	----------

STRUMENTO 2 - REPORT CONTESTO ORGANIZZATIVO INSERIMENTI LAVORATIVI (1)

Denominazione affidamento, valore convenzione e n. GGP

SERVIZI CIMITERIALI FVG – GARA C.U.C.
LOTTO 1 – LOTTO 3 – LOTTO 4

Periodo di riferimento

01/01/2021 – 31/12/2021
PERSONALE NON SVANTAGGIATO IMPIEGATO

DATI DEL GRUPPO DI LAVORO

Tipologia delle persone inserite (valori da inserire interi non in FTE)	GENERE			ETA' anni				SVANTAGGIO						
	Maschi	Femmine	totale	18-30	31-45	oltre 46	totale	LN 68/99 (2)	LN 381/91	Disabilità	Dipendenze	Salute mentale	Svantaggio sociale	Altro
Persone svantaggiate inserite														
Full time/Tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0							
Full time/Tempo indeterminato	16	0	16	1	8	7	16							
Part time/Tempo determinato	4	0	4	2	1	1	4							
Part time/Tempo indeterminato	18	0	18	0	3	15	18							
DI CUI Persone cessate (totali)	8	0	8	1	4	3	8							
Abbandono	5	0	5	0	3	2	5							
Licenziamento	0	0	0	0	0	0	0							
Chiusura del contratto	3	0	3	1	1	1	3							
Persone impiegate nell'appalto	38	0	38	3	12	23	38							

SUPPORTI ATTIVATI

	si	in parte	no
TUTORAGGIO		X	
ATTIVITA' SUPPORTO PERSONE		X	
RAPPORTI TERRITORIO			X

TIPO DI CONTESTO

CONTESTO DI RIFERIMENTO

2

CAPITOLO 2

TIROCINI E BORSE LAVORO

Vengono forniti i dati relativi ai tirocini inclusivi e formativi attivati nel 2021 all'interno dei servizi cimiteriali gestiti dalla Coop Noncello.

I percorsi vengono gestiti con l'obiettivo di permettere alla persona inserita di sperimentarsi in modo progressivo con le attività tipiche del settore, secondo step formativi sempre a più alta complessità, in base alle caratteristiche (abilità ed autonomie) del beneficiario.

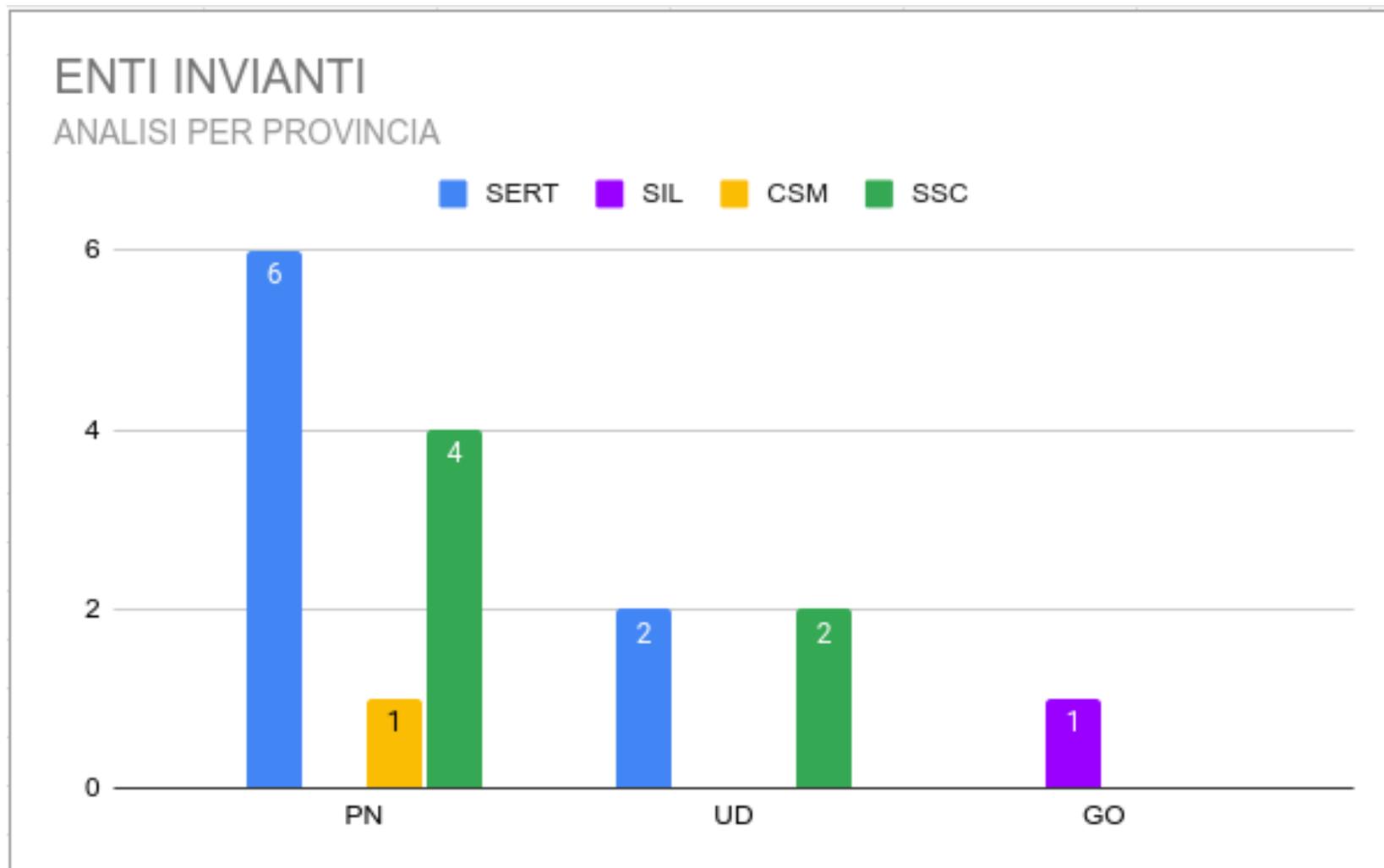
Vengono forniti esclusivamente i dati dei tirocinanti impiegati nelle attività cimiteriali, escludendo quelli collocati nelle attività "derivate" descritte in premessa (laboratorio croci, servizi amministrativi) che pure hanno rappresentato una possibilità di inclusione e formazione per altri utenti.

Data la natura dei percorsi, che devono permettere al beneficiario di misurarsi nelle varie attività, e dato il comprensibile maggior tasso di assenteismo, non sono state calcolate le ore erogate come nel caso dei lavoratori, ma viene indicato il monte ore settimanale definito in fase di avvio. L'effettiva presenza rappresenta poi uno dei criteri di valutazione del percorso.

Dei 16 percorsi attivati, 3 hanno avuto esito positivo con l'assunzione nel corso dell'anno 2021 (altri lavoratori svantaggiati avevano svolto tirocini negli anni precedenti).

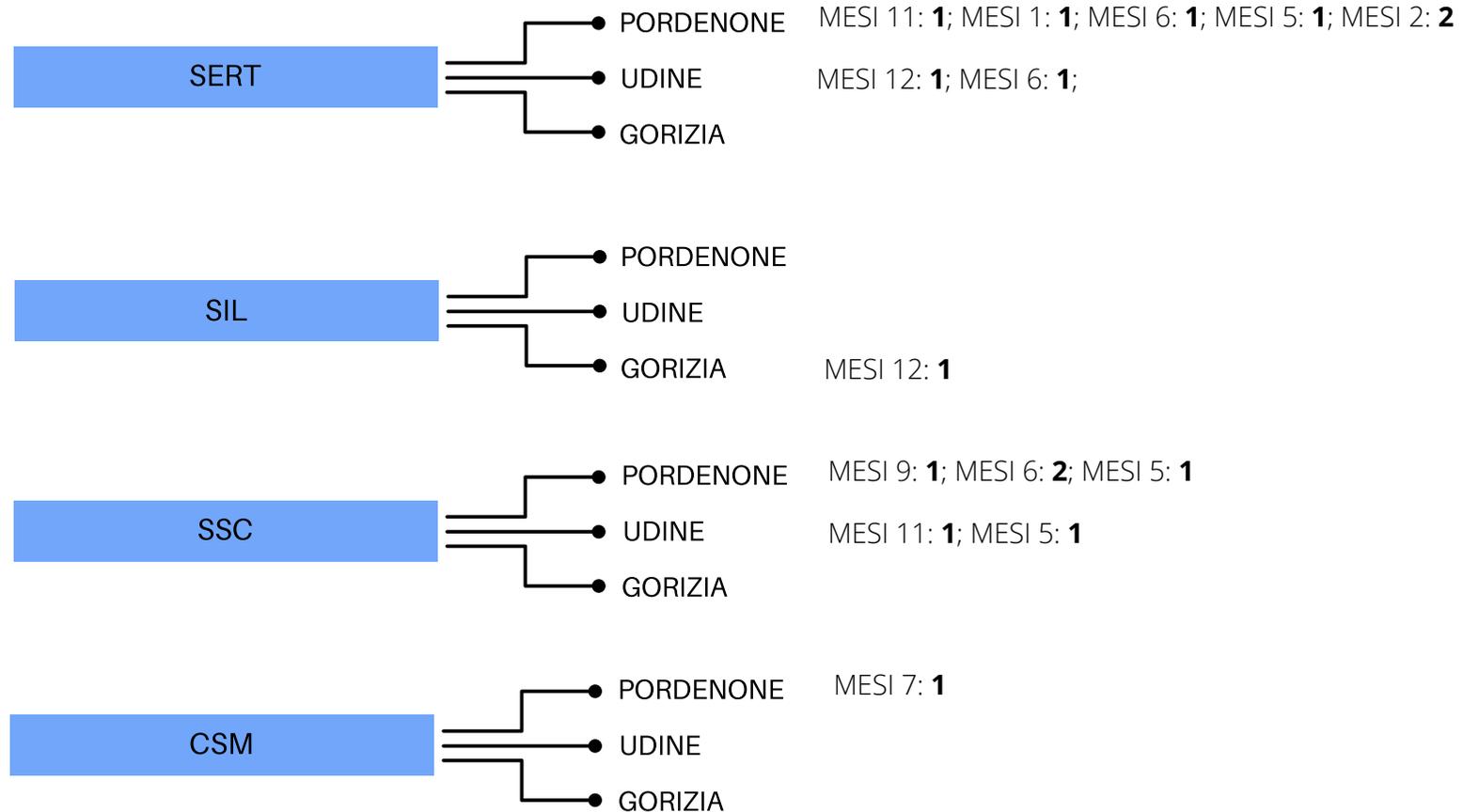
Non sono conteggiati i percorsi di riparazione sociale (Lpu - M.a.p) attivati in convenzione con l'Uepe e i Tribunali di Udine e Pordenone, per i quali va detto che il settore ha rappresentato un'ulteriore occasione inclusiva.

Per le considerazioni riportate in premessa, va sottolineato che la normativa sui tirocini è poco adattabile al contesto descritto, per la rigidità che obbliga a indicare una sede geografica specifica ed un orario preciso, che in fase di svolgimento del tirocinio è difficile da osservare, e comunque rischia di limitare di molto le opportunità formative e professionalizzanti.

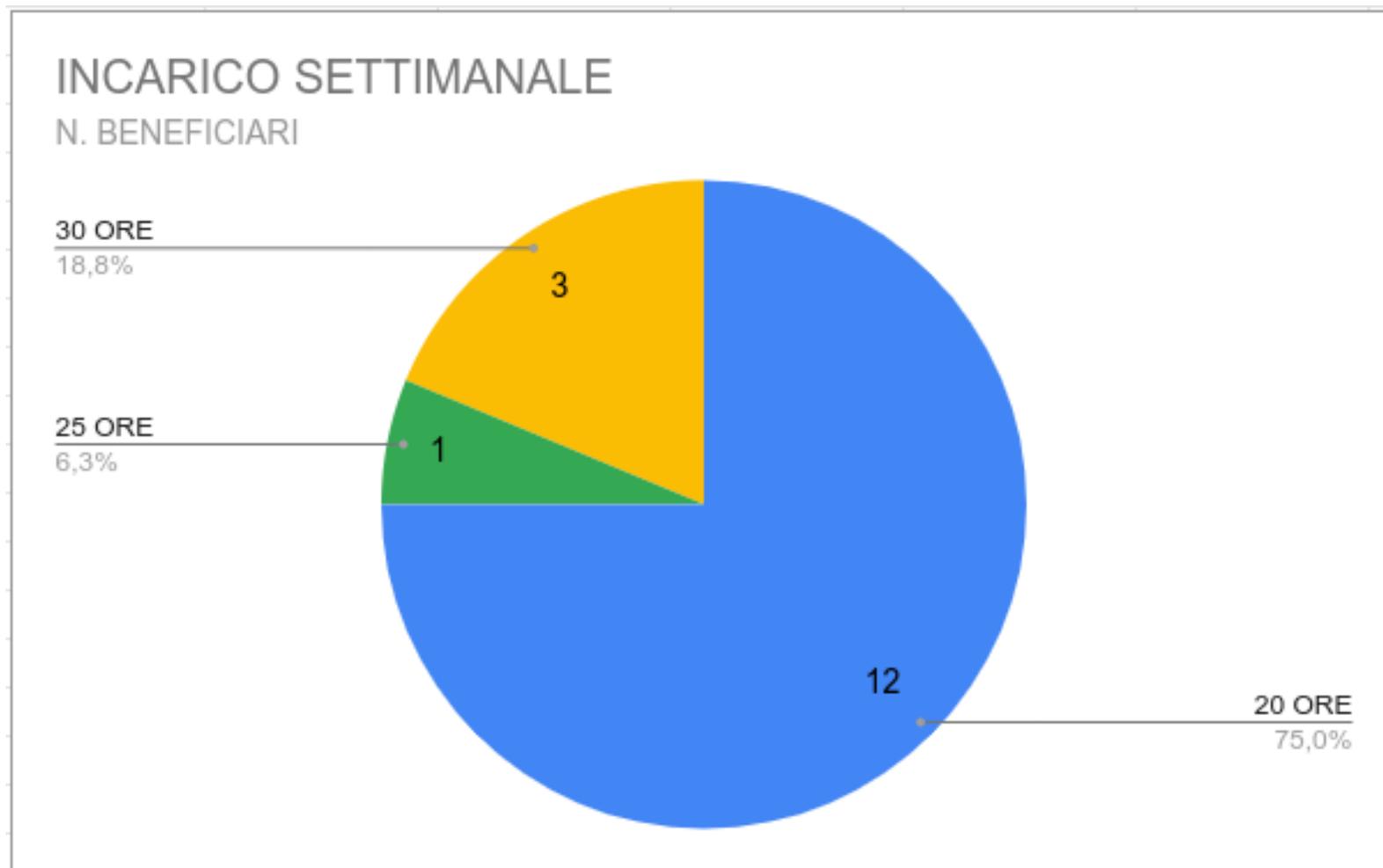


TIROCINI ATTIVATI NEI SERVIZI CIMITERIALI ANNO 2021

N. BENEFICIARI PER MESI DI PROGETTO PERSONALIZZATO 2021



TIROCINI ATTIVATI NEI SERVIZI CIMITERIALI ANNO 2021



STRUMENTO 2 - REPORT CONTESTO ORGANIZZATIVO INSERIMENTI LAVORATIVI (1)

Denominazione affidamento, valore convenzione e n. GGP

SERVIZI CIMITERIALI FVG – GARA C.U.C.
LOTTO 1 – LOTTO 3 – LOTTO 4

Periodo di riferimento

01/01/2021 – 31/12/2021
**TABELLA TIROCINI O ALTRI STRUMENTI
DI INSERIMENTO SOCIOLAVORATIVO**

DATI DEL GRUPPO DI LAVORO

Tipologia delle persone inserite (valori da inserire interi non in FTE)	GENERE			ETA' anni				SVANTAGGIO						
	Maschi	Femmine	totale	18-30	31-45	oltre 46	totale	LN 68/99 (2)	LN 381/91	Disabilità	Dipendenze	Salute mentale	Svantaggio sociale	Altro
Persone svantaggiate inserite	17													
Full time/Tempo determinato														
Full time/Tempo indeterminato														
Part time/Tempo determinato	17			3	7	7	17			1	9	1	6	
Part time/Tempo indeterminato														
Assunte	2													
Abbandono														
Licenziamento														
Chiusura del contratto	7													
Persone impiegate nell'appalto	17	0	0	3	7	7	17	0	0	1	9	1	6	0

SUPPORTI ATTIVATI

	si	in parte	no
TUTORAGGIO	x		
ATTIVITA' SUPPORTO PERSONE	x		
RAPPORTI TERRITORIO	x		

TIPO DI CONTESTO

CONTESTO DI RIFERIMENTO	2
-------------------------	----------

CAPITOLO 3

EXTRA GARA CUC

Si forniscono i dati relativi alle ore lavorate erogate su servizi cimiteriali non compresi nell'appalto CUC, ed i dati relativi alle ore lavorate nei servizi amministrativi e di back office descritti in premessa.

Un tanto per dare completezza ai dati raccolti, che vanno letti nella loro interezza, dato che nel modello gestionale adottato è stato scelto di non separare operatori e servizi.

Nei servizi amministrativi trovano collocazione 1 lavoratore svantaggiato ex L.381/91 ed un tirocinio formativo dell'area salute mentale. È inoltre un'area in cui è più probabile l'inserimento lavorativo di donne.

RIEPILOGO COMPLESSIVO ORE LAVORATE IN CANTIERE SUDDIVISE PER TIPOLOGIA DI OPERATORE

SERVIZI CIMITERIALI NON IN GARA REGIONALE PER ENTI PUBBLICI E PRIVATI

OPERATORE	ORE DONNA E % SU ORE COMPLESSIVE	ORE UOMO E % SU ORE COMPLESSIVE	COMPLESSIVO ORE IN CANTIERE 2021 PER TIPO	% COMPLESSIVO PER LOTTI
L. 381/91	96h - 0,40%	6.031,75h - 25,11%	6.127,65h	25,51%
L.R. 20/2006	3h - 0,01%	692,5h - 2,88%	695,5h	2,90%
Non svantaggiato	2.984,75h - 12,43%	14.209,5h - 59,16%	17.194,25h	71,59%
	3.083,75h	20.933,75h	24.017,5h	

DIRETTI DI PRODUZIONE TRASVERSALI A TUTTI I CONTRATTI CIMITERIALI IN GARA REGIONALE ED EXTRA GARA REGIONALE ESCLUSO COORDINAMENTO E DIRETTI DI PRODUZIONE

SERVIZI DIRETTI - PROGRAMMAZIONE SQUADRE, INSERIMENTO DATI, TENUTA REGISTRI CIMITERIALI

OPERATORE	ORE DONNA E % SU ORE COMPLESSIVE	ORE UOMO E % SU ORE COMPLESSIVE	COMPLESSIVO ORE IN CANTIERE 2021 PER TIPO	% COMPLESSIVO PER LOTTI
L. 381/91		1.004,75h - 34,73%	1.004,75h	34,73%
L.R. 20/2006				
Non svantaggiato	947,75h - 32,76%	380h - 26,47%	17.194,25h	71,59%
Tirocinio		174,5h - 6,03%	174,5h	6,03%
	947,75h	1.945h	2892,75h	