

Fondazione il Gabbiano



Rapporto d'attività 2020



Reinserimento socioprofessionale
di giovani adulti

Indice

- 1. Sostegno a chi sostiene i giovani: non abbassare la guardia!**
di Luigi Pedrazzini pag. 3

- 2. Rapporto sulla qualità,**
di Simona Gennari e Edo Carrasco pag. 4

- 3. Midada e Macondo, un anno di pandemia e adeguamento del
modello di presa a carico,**
di Yvan Gentizon e Antonio Di Martino pag. 6

- 4. Conclusioni,**
di Edo Carrasco pag. 10

1. Sostegno a chi sostiene i giovani: non abbassare la guardia! *di Luigi Pedrazzini, Vicepresidente della Fondazione il Gabbiano*

L'evoluzione del numero di giovani in difficoltà nel ricevere dapprima una formazione adeguata e poi nel trovare un impiego era problematica già prima dell'arrivo della pandemia. Le cifre e gli approfondimenti concernenti i giovani a rischio di assistenza, o in procinto di diventarlo, preoccupano già da qualche anno chi segue attentamente le dinamiche giovanili. I responsabili della nostra Fondazione non hanno mancato di richiamare l'attenzione della politica sul tema, auspicando sostegno per chi propone progetti di aiuto e di recupero.

La pandemia sembra aver peggiorato la situazione e non soltanto in termini quantitativi. Quanto deciso dalle autorità nell'intento di contenere la diffusione del virus non ha effetti diretti soltanto sull'economia (e quindi anche sull'occupazione giovanile), ma anche sulla possibilità di meglio monitorare e gestire i fenomeni di disagio giovanile, quasi sempre alla base di percorsi individuali precari difficili.

Non metto ovviamente in discussione la necessità e l'efficacia delle misure volte a contrastare la pandemia; voglio piuttosto far passare il messaggio che uno degli effetti collaterali negativi di questa politica, necessaria, riguarda la situazione dei giovani e potrebbe provocare conseguenze nel tempo ben più prolungate della pandemia stessa.

I moniti lanciati da persone che si occupano quotidianamente dei problemi giovanili - cito per tutti il direttore della Fondazione Il Gabbiano Edo Carrasco - non devono restare inascoltati. I politici responsabili delle politiche giovanili e i loro collaboratori responsabili di ufficio, di sezioni, di iniziative devono sapere che non è questo il momento per fare della contabilità attorno ai progetti, quanto piuttosto il momento di sostenerli senza riserve nella convinzione che ogni franco speso oggi per i giovani non è un costo, ma un investimento per il futuro.

La pandemia lascerà tracce pesantissime nelle finanze pubbliche; cerchiamo di ridurre il rischio di un ulteriore peggioramento del disagio giovanile, collettivo e individuale.

Luigi Pedrazzini, già Consigliere di Stato e Vicepresidente della Fondazione il Gabbiano.

2. Rapporto sulla qualità di tutta la Fondazione, di Simona Gennari e Edo Carrasco

2.1 Obiettivi perseguiti nel 2020 per la Fondazione il Gabbiano

Nel 2020 sono stati perseguiti i seguenti obiettivi:

- Attuazione ed implementazione del Manuale della Sicurezza nel MdQ, ritrovo con ufficio ispettorato del lavoro e modificato il MdQ e della Sicurezza dal 1° gennaio 2021.
- Certificato di analisi microbiologiche per il CEM Ithaka.
- Analisi del rischio: valutata e modificata secondo i criteri della DASF, sulla presa a carico di Midada e Macondo. Tabelle monitoraggio mensili.
- Revisioni contabili (vedi rapporto ufficio revisione contabile).
- Rapporto qualità A.I.
- Organizzazione interna per incentivi ai partecipanti a partire da luglio 2020 (vedi direttive DSS con tabella).

2.2 Verifica del sistema di gestione MdQ per i progetti MIDADA, MACONDO e MUOVI-TI

Aggiornamenti dei vari documenti del MdQ

- I progetti Midada e Macondo hanno aggiornato i loro formulari mantenendo una struttura del MdQ dinamica ed efficace.

Audit interni

- Gli audit interni non sono stati eseguiti a seguito della pandemia Covid-19.

2.3 Corsi di formazione sulla sicurezza

Nessun corso di sicurezza è stato fatto a seguito della pandemia Covid-19. I corsi sulla sicurezza del lavoro e di rianimazione con brevetti di salvataggio pianificati per il 2020 sono stati rimandati al 2021.

2.4 Attività realizzate nel 2020

- Supervisione d'équipe, per tutte le strutture.
- Supervisione individuale per coordinatori e laddove richiesto per i dipendenti.
- Incontri con partner del territorio e scambi concettuali.
- Formazioni specifiche sulla presa a carico di persone in difficoltà e con giovani minorenni
- Uscite di gruppo e momenti di condivisione d'équipe.
- A seguito della pandemia Covid 19 tutti i progetti della Fondazione Il Gabbiano si sono adattati facendo lezioni, riunioni e attività online e anche per l'amministrazione e direzione è stato eseguito il telelavoro.

2.5 Obiettivi 2021

Per quanto attiene al 2021, nell'ambito specifico della qualità, abbiamo individuato i seguenti grandi obiettivi:

Corsi di formazione ed aggiornamenti interni sul manuale della sicurezza:

- Corso organizzato dall'ufficio Ispettorato del lavoro sulla sicurezza dei dipendenti (aprile 2021)
- Corso brevetto di salvataggio + BLS (maggio 2021).
- Sicurezza nell'ambito di attività con partecipanti all'esterno, attività sportive in generale.
- Corso BLS regole basi per il primo soccorso.

Manuale della qualità

- Manuale della qualità per il progetto SOPR.

Verifica di tutte le procedure attraverso gli audit interni

- Formulare mantenendo così il MdQ sempre aggiornato e dinamico.

CEM ITHAKA

- Rivedere tutti i processi della presa a carico di ITHAKA con i relativi formulari.

Sviluppo un nuovo opuscolo

- Aggiornato di tutta la Fondazione Il Gabbiano.

Direzione

- Allineamento dell'organizzazione di Midada, Macondo e Muovi-Ti.
- Sviluppo della contabilità analitica per tutta la Fondazione con il supporto del Controller e condivisione con la DASF.
- Allineamento dei contenuti formativi di tutta la Fondazione con la DFP.
- Preparare un piano d'azione per il 2021-2024.
- Creare un fondo per progetti futuri con la Fondazione e il supporto del Controller.

2.6 Punti di forza dell'organizzazione

La Direzione cerca di creare e lavorare sul clima operativo interno e sul forte senso d'appartenenza al Team della Fondazione Il Gabbiano, rimanendo quindi il punto di forza nel coinvolgimento sui processi organizzativi, con un forte orientamento al cliente esterno (partecipante) ed interno (collaboratori). In base agli audit effettuati nel 2019, agli scambi in teleconferenza del 2020 con gli operatori e al riscontro ottenuto dall'agente di qualità, i punti di forza dell'organizzazione sono riconducibili a:

- Comunicazione, strategie ed intenti ben strutturati ed attuati con sistematicità.
- Spirito di gruppo ed appartenenza alla filosofia ed obiettivi del Gabbiano.
- Buon livello di consapevolezza generale ed orientamento all'utenza.

Midada e Macondo, un anno di pandemia e adeguamento del modello di presa a carico, *Yvan Gentizon e Antonio Di Martino.*

3.1 Un anno di pandemia

Il 2020 è stato un anno estremamente difficile e drammatico a livello globale e anche noi, nella nostra piccola realtà, abbiamo dovuto affrontare una situazione assai complessa e senza precedenti. Nonostante l'incertezza e la precarietà che si percepiva già all'inizio dell'anno, abbiamo cercato tuttavia di non farci cogliere impreparati. Alla luce di quanto si immaginava che stesse per accadere, in termini di restrizioni e chiusure (lockdown), abbiamo avuto la prontezza di anticipare la situazione agendo preventivamente su un nuovo modello organizzativo.

Abbiamo così messo in atto, in poche settimane, un sistema che ci ha permesso di continuare a seguire e interagire coi partecipanti anche senza la presenza fisica e il contatto diretto con gli stessi. In tal senso sono state create e sviluppate delle piattaforme digitali, allestite in maniera tale da permettere una comunicazione e una interazione quotidiana a più livelli (partecipanti, educatori, terapeuti e maestri socioprofessionali). L'introduzione di questo modello specifico di home working, tempestivo e di fondamentale importanza, è stato reso possibile dal supporto formativo di Santiago Imperatrice (docente EMBA presso l'USI a Lugano nonché esperto di comunicazione e digital marketing). Sono state utilizzate bacheche digitali come Trello, piuttosto che piattaforme di condivisione come Google Drive o ancora piattaforme di comunicazione quali Google Meet, Hangout o Whatsapp che si sono dimostrati ottimi strumenti in termini di funzionalità e versatilità. Questo lavoro non è stato un processo semplice e scontato, ma una volta familiarizzato e presa padronanza dei vari strumenti, si sono cominciate ad organizzare vere e proprie attività da remoto (educative, terapeutiche, formative, lavorative ed anche ludico/sportive).

In questa fase è emersa in maniera chiara la necessità di sopperire all'assenza del lavoro che eravamo abituati a svolgere e che dava, insieme ad altre attività, una struttura e un'organizzazione alle giornate dei ragazzi. Grazie all'allestimento delle bacheche digitali abbiamo quindi voluto riprodurre una pianificazione settimanale che rispecchiasse quanto più possibile il modello organizzativo precedente, con la particolarità di essere fruibile direttamente dai partecipanti in qualsiasi luogo e con qualsiasi dispositivo. In maniera molto creativa abbiamo cercato di organizzare le giornate proponendo attività stimolanti e differenziate (adattando anche quelle pratiche alla modalità da remoto) in maniera da rendere le giornate stesse il più articolate e "leggere" possibili. Mai come in questo periodo ci si è resi conto (e gli stessi partecipanti ne hanno preso maggior consapevolezza) di quanto sia importante e utile mantenere una strutturazione della propria giornata. La possibilità di mantenere degli impegni quotidiani produce degli indubbi vantaggi sull'equilibrio psico-fisico e le attività organizzate hanno permesso di continuare a dare senso alle giornate e significato ai percorsi dei partecipanti. Naturalmente questo non è stato un cambiamento facile e non tutti i nostri giovani sono riusciti ad adattarsi al nuovo modello in maniera spontanea e ottimale, alcuni di essi hanno cominciato a riproporre gli stessi comportamenti e atteggiamenti disfunzionali dai quali a fatica cominciavano a prendere le distanze (difficoltà a mantenere una struttura adeguata della propria giornata, dilatazione dei tempi, equilibrio sonno-veglia alterato, perdita di interesse, di disciplina, di responsabilità, ecc.).

Il periodo pandemico ha indubbiamente messo a dura prova diverse fasce di popolazione, in particolare rispetto a quelle già di per sé più deboli, e ne ha amplificato ulteriormente la condizione di fragilità. I giovani che seguiamo, e con i quali ci rapportiamo quotidianamente, sono caratterizzati già da equilibri precari a più livelli e ciò può lasciare ben intendere quanto la portata di questo fenomeno abbia aggravato ulteriormente le loro condizioni. Sono aumentate in maniera preoccupante le situazioni di ansia, di isolamento sociale, di disagio personale e, in alcuni casi, la convivenza forzata in famiglia ha prodotto nuove e marcate situazioni conflittuali. A tal proposito, il fatto di aver avuto accesso virtuale all'interno dei vari nuclei familiari e delle rispettive situazioni abitative, ci ha permesso di prendere ulteriore consapevolezza di diversi aspetti che caratterizzano parte della vita dei partecipanti seguiti.

Abbiamo avuto conferma, in questa fase, di quanto spesso i ragazzi vivano in contesti abitativi con spazi ridotti che ne limitano privacy e intimità. All'interno di alcuni contesti familiari abbiamo potuto constatare situazioni di difficoltà relazionali tali da condizionare il normale svolgimento delle attività programmate. Un altro aspetto emerso, e in qualche modo sorprendente, è legato alla scarsa competenza e dimestichezza nell'utilizzo dei vari strumenti informatici e in alcune situazioni addirittura l'assenza stessa di computer/laptop (in questi casi abbiamo provveduto noi alla fornitura con consegna a domicilio delle apparecchiature necessarie).

Se da una parte, tuttavia, si è riusciti ad organizzarsi e affrontare la situazione, dall'altra abbiamo dovuto fare i conti con una serie di difficoltà che hanno condizionato l'intero anno a diversi livelli. Il lockdown, ma la situazione pandemica in generale, ha determinato una congiuntura economica estremamente sfavorevole. Ricordiamo che uno degli obiettivi dei nostri progetti (che ha un effetto trainante e motivazionale rispetto a tutto il percorso) è l'inserimento lavorativo. La conseguenza diretta di questa nuova situazione è stata la riduzione drastica, o in alcuni casi sospensione, dei posti di lavoro, dei posti di apprendistato o anche semplicemente di posti in cui poter fare esperienza e potersi orientare. Parecchie delle aziende con le quali normalmente collaboriamo hanno dovuto chiudere o limitare di parecchio la possibilità anche solo di organizzare degli stage per i nostri giovani. È evidente che, togliendo la prospettiva di un futuro lavorativo, si sono riscontrate e aggiunte situazioni di scarsa motivazione e perdita di fiducia in ciò che i ragazzi stavano costruendo.

Il 2020 ha visto dunque svanire un sacco di opportunità e soprattutto ha disilluso quei giovani che cominciavano ad intravedere il concretizzarsi di un obiettivo lavorativo e forse di un sogno. Pertanto, il grande sforzo a livello psico-educativo, è stato quello di accompagnare i giovani nell'affrontare un futuro incerto motivandoli a mantenere viva la fiducia nei propri mezzi introducendo e mettendo a loro disposizione le competenze delle nostre équipe multidisciplinari.

3.2 Collaborazione tra Midada/Macondo e Servizio Inserimento, nuovo modello di presa a carico.

Ad inizio novembre 2020, dopo diverse segnalazioni ricevute dal Servizio Inserimento, dove gli inserimenti dei partecipanti incontrati risultavano molto complessi e difficilmente compatibili rispetto al mandato originario ricevuto dalla DASF, abbiamo ritenuto opportuno attivare un momento di confronto e una condivisione con la caposervizio e i consulenti del SI. Da lì è nata una riflessione sulla complessità delle segnalazioni in itinere e sulla necessità da parte dei consulenti stessi di condividere una certa difficoltà nel proporre qualsiasi altra misura definita più light, rispetto al tipo di profilo che giungeva al loro servizio.

Sulla base delle riflessioni emerse, l'esercizio che abbiamo conseguentemente attuato è stato quello di avviare un processo di modifica al modello di presa a carico Midada/Macondo riguardante l'ulteriore approfondimento della parte iniziale del percorso in termini di "potenziamento di indagine preliminare di inserimento". Questo nuovo approccio ha permesso in seguito di elaborare e condividere con la caposervizio anche le nuove procedure di segnalazione.

Le situazioni dei giovani trattate con i collaboratori del SI ci indicano un fenomeno secondo noi preoccupante dove osserviamo un "impoverimento" e una mancanza di prospettive in termini di obiettivi da raggiungere anche solo quotidianamente, il che significa che le priorità per taluni non sono strettamente legate alla ricerca di un lavoro o l'inizio di una formazione, ma vertono sempre più ad un lavoro di accoglienza ad ampio spettro per addentrarsi in seguito ad un lavoro più personologico e educativo.

Questo nuovo approccio ha dato avvio ad una sperimentazione che dovrebbe mostrare più chiarezza nell'esplicitare ai partecipanti il senso di una figura terapeutica all'interno dei progetti sin dai primi incontri, ma al contempo dovrebbe poter ridare una lettura delle situazioni ai consulenti presenti durante i colloqui. Proprio per la complessità delle situazioni la presenza della terapeuta sin dall'inizio, dovrebbe dare ulteriore qualità nell'indagine che verrà poi affrontata una volta avviato il progetto.

3.3 Il Job Coaching

Anche il 2020 ci ha visti impegnati nell'accompagnamento dei giovani in job coaching, ossia di quei ragazzi che hanno finito il percorso interno e che seguiamo in esternalità nel corso del loro apprendistato. Il numero dei ragazzi che abbiamo seguito nel 2020 è aumentato ulteriormente rispetto all'anno precedente. Complessivamente abbiamo potuto sostenere 22 giovani in maniera sistematica e programmata (8 dei quali nell'ambito dei provvedimenti professionali dell'AI) ai quali ne vanno aggiunti un'altra dozzina che sono stati seguiti in maniera meno intensiva e/o occasionalmente.

Il coaching che proponiamo continua a rappresentare uno strumento estremamente importante per tutto il periodo della formazione. Esso permette di raggiungere gli obiettivi specifici di questa fase, ma anche di consolidare le capacità e le competenze acquisite durante il periodo precedente.

In questo senso la firma di un contratto di apprendistato non rappresenta la mera conclusione del progetto, quanto piuttosto un momento di trasformazione, un punto dal quale ripartire riformulando nuovi obiettivi e modalità di intervento. Il vantaggio, nel nostro caso, è dato dal fatto che viene garantita una continuità relazionale/educativa di cui i partecipanti possono beneficiare enormemente e che rende molto più efficace l'intervento.

Il rapporto professionale e la relazione di fiducia che si è instaurata durante la misura non vengono interrotti, ma continuano e si rafforzano durante tutto il periodo successivo. Sono gli stessi educatori di riferimento che, al termine del percorso interno, proseguono nell'accompagnamento anche durante gli anni di formazione/lavoro che seguono. Il legame e la relazione rappresentano quindi il punto di forza sul quale impostare il nuovo percorso.

Da anni sottolineiamo l'importanza di garantire un seguito e un accompagnamento strutturato durante la formazione e sempre più studi ed esperienze specifiche ne confermano l'esigenza e la validità. Questo è un bisogno che in realtà ci viene sempre più manifestato dai partecipanti stessi e non di rado anche dai datori di lavoro.

I giovani che seguiamo nei nostri progetti appartengono a realtà diverse e sono portatori, ognuno, di una propria individualità. Tuttavia, l'elemento che li accomuna tutti è che sono privi di una prima formazione o con un diploma poco spendibile nel mercato del lavoro. Per motivi diversi non hanno portato a termine il loro percorso scolastico/formativo o in qualche modo si sono arenati dopo diversi tentativi e fallimenti. È chiaro quindi che intraprendere una formazione dopo anni di lontananza dai banchi di scuola (con esperienze e ricordi degli stessi poco felici) risulta essere già in partenza un "percorso ad ostacoli".

In questo senso il sostegno che viene offerto durante questo periodo permette un monitoraggio costante della situazione a 360°, previene i momenti di crisi e consente di affrontare con maggiori risorse eventuali problematiche e situazioni critiche che possono manifestarsi. Statisticamente il tasso di abbandoni in questi casi è quasi completamente azzerato.

Il coaching rappresenta quindi una forma di tutela del progetto stesso e anche un investimento in termini economici, umani e sociali per il futuro. L'accompagnamento si declina in diverse modalità a seconda delle esigenze: può essere valutato e disposto un sostegno educativo, un supporto terapeutico o un sostegno scolastico, amministrativo, abitativo.

Oltre che fungere da supporto diretto nei confronti dell'interessato, l'operatore svolge un ruolo di coordinamento con le varie figure implicate nel processo di sostegno del ragazzo. Vengono mantenuti contatti costanti con i datori di lavoro e i rispettivi formatori, con gli ispettori di tirocinio e con tutta la rete di riferimento (ente inviante, assistenti sociali, ecc.) di cui ne beneficiano tutti gli attori.

Midada e Macondo, oltre al coaching, offrono altresì una sorta di "servizio di consulenza attiva". Sempre di più sono, infatti, gli ex partecipanti che per un motivo o per l'altro, anche a distanza di anni, fanno riferimento ai progetti per ricevere consulenze, consigli, indicazioni o anche semplicemente per avere uno spazio di ascolto.

Nel 2020 ci sono stati circa una ventina di contatti con questi giovani, questo lavoro ci inorgoglisce e ci gratifica umanamente. Da una parte c'è la possibilità di rappresentare per i giovani un punto di riferimento stabile e duraturo nel tempo, dall'altra ci piace pensare di contribuire a creare relazioni, legami, ponti in una società sempre più alienante e bisognosa di contatti e rapporti umani.

4. Conclusioni, di Edo Carrasco

Quando ho deciso di verificare lo stato di salute dei giovani, attraverso il mio lavoro di tesi all'Idheap nel 2007, mi sono potuto rendere conto di un cambiamento progressivo che stava avvenendo nella nostra società. In quegli anni si notava che il numero di giovani adulti che cominciavano a richiedere l'aiuto sociale era in netto aumento e si cominciava a notare, invece, un abbassamento della disoccupazione. Quel lavoro ci ha permesso nel 2009 di partire con i progetti di reinserimento e di portare la Fondazione verso un lavoro di prevenzione, abbandonando progressivamente quello della riduzione del danno.

Nell'analisi prospettiva che avevo fatto a titolo ipotetico per il 2030, segnalavo che avrebbe potuto esserci una progressiva precarizzazione del mercato del lavoro per giovani senza formazione, che giovani altamente qualificati avrebbero dovuto accontentarsi di un lavoro di basso profilo e che le donne (e madri) avrebbero fatto fatica a mantenere un lavoro.

Purtroppo, l'analisi peggiore che avevo proposto nel 2008 alla consegna del mio lavoro si sta verificando in questo periodo e la pandemia che stiamo vivendo ha accelerato questi processi di "marginalizzazione". Senza entrare nel merito per quanto riguarda i giovani qualificati e per le madri disoccupate, mi riesce difficile immaginare un cambiamento di tendenza rapido per i giovani senza qualifica. L'idea di progettualità costruita, allora, su una solida esperienza in contesti fortemente marginalizzati, mi aveva insegnato che per uscire dalla "melma" era necessario creare progetti preventivi con una forte presa a carico individuale perché la sola attività occupazionale non era sufficiente.

Questo processo di individualizzazione poteva essere creato con la routinizzazione e la creazione di un processo di empowerment personale. I progetti come Midada e Macondo erano immaginati, in quel periodo, per permettere agli individui (i ragazzi accolti) di proiettarsi in un futuro che doveva avere come elementi chiave, per essere in grado di rispondere alla contingenza contestuale, la capacità di conoscere sé stessi (intelligenza emotiva), la capacità di ritirarsi in spazi familiari per ricaricare le proprie batterie (l'idea di casa e la cura del corpo) e la capacità di rimanere curiosi. Tutto questo con la finalità di imparare, per essere in grado di leggere i segni contestuali e poi intraprendere un percorso di vita attraverso la sperimentazione autonoma per raggiungere un inserimento duraturo.

Dopo più di 10 anni di esperienze vissute e condivise possiamo affermare che la personalizzazione del progetto di presa a carico resta la base fondamentale per lavorare con il target di giovani che accogliamo. Questo elemento è ancora più importante oggi alla luce dei casi sempre più complessi che dobbiamo trattare. In questi anni abbiamo infatti notato un aumento preoccupante di disagio psichico nei giovani adulti, ma anche nei giovani sotto i 18 anni e questa tendenza negativa è confermata anche a livello nazionale.

Il lavoro di adeguamento del concetto di presa a carico, sviluppato alla fine del 2020, per i primi tre mesi e condiviso con il servizio inserimento, si è rivelato quindi pertinente. Questo lavoro di analisi personologica rappresenta la strada che ci permetterà in futuro di individualizzare in modo più pertinente il lavoro da svolgere con ogni singolo ragazzo, anche con i casi più complessi. In questo senso l'aumento dei casi di presa a carico riconosciuti dall'AI, all'interno dei nostri progetti, dimostrano che i casi complessi stanno aumentando.

Un'altra strada molto importante da affrontare nei prossimi anni sarà quella dell'imprenditorialità sociale. Concretamente si tratta di realizzare alcune imprese sociali con lo scopo di formare e seguire un certo numero di giovani che non trovano immediatamente delle soluzioni. I mercati potenziali sono molteplici e alternativi al mercato ordinario. La responsabilità di questo lavoro è di tutti (privato e pubblico) e per questo è importante che la società civile reagisca in modo proattivo e si cerchino nuove soluzioni con l'economia e l'industria nel secondario e nel terziario.

Oltre a ciò, abbiamo potuto constatare l'esigenza crescente di molti datori di lavoro di poter essere sostenuti nell'accompagnamento del giovane. Si tratta dunque di creare nuove reti d'impresa. L'intento dovrebbe essere quello di generare lavoro di qualità e soprattutto di aggiungere opportunità per svolgere percorsi formativi alternativi, offrendo la possibilità a tutti quei giovani che si trovano in difficoltà nella ricerca di un posto di lavoro, di trovare una soluzione adeguata. Nello stesso percorso si desidera offrire ai datori di lavoro la possibilità di continuare a fare formazione potendo contare su "intermediari" di qualità che possono dare loro un supporto valido nel seguito dei ragazzi. La fase di consolidamento (coaching) dei progetti sviluppati con un accompagnamento personale, che offriamo già da anni, dev'essere anch'esso al centro dei progetti futuri.

Concludo rivolgendo come ogni anno un ringraziamento particolare a tutti quegli attori, professionisti di qualità e alle istituzioni che ci hanno sostenuto in questi anni, agli enti esterni che collaborano assiduamente nell'aiuto di persone in difficoltà. Un grazie particolare ad Yvan e Antonio e a tutti i colleghi per la grande qualità umana e professionale che dimostrano quotidianamente svolgendo un lavoro unico e prezioso con i nostri giovani!

Edo Carrasco

Direttore Fondazione Il Gabbiano



Yvan Gentizon

Coordinatore Macondo



Antonio Di Martino

Capo équipe Midada

