

Approccio metodologico per l'inserimento lavorativo dei richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale.

Dal bilancio di competenza alla ricerca e allo
scouting aziendale, all'avvio del tirocinio e al
relativo tutoraggio

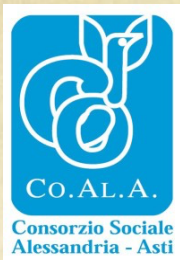


Chi siamo:

- ✓ 1997 nasce il Consorzio Co.Al.A. scs: le cooperative socie si occupano di minori, disabili e anziani e di servizi alla persone
- ✓ 2000 nasce l'Associazione PIAM Onlus di Asti: si occupa di donne che si sottraggono allo sfruttamento della prostituzione
- ✓ 2001 la Cooperativa CrescereInsieme di Acqui Terme inizia l'accoglienza di migranti richiedenti asilo con il Progetto Nazionale Asilo, che dal 2004 diventa SPRAR.
- ✓ 2014 CrescereInsieme inizia l'accoglienza dei Minori Stranieri Non Accompagnati dell'ambito SPRAR (dal 2014 ad oggi sono transitati 53 minori stranieri non accompagnati)

Oggi gestiamo:

- ✓ Villa Quagliana di Asti (re-Hub)
- ✓ 85 appartamenti in autonomia (SPRAR e CAS) anche in accoglienza diffusa tra le Province di Asti e Alessandria
- ✓ 2 centri minori SPRAR: una accoglienza comunitaria ed un gruppo appartamento tra le Province di Asti e Alessandria



I nostri Sportelli SAL

- ✓ Asti in Via Carducci 22 - dal 2012
- ✓ Alessandria in Via Verona, 95 (presso Portoidee) - da inizio 2016
- ✓ Valenza in Via IX Febbraio (presso le Ex Scuole Carducci) - da fine 2016

Per l'inserimento lavorativo dei richiedenti asilo oggi collaboriamo con:

- ✓ PIAM Onlus
- ✓ CrescereInsieme scs
- ✓ Coompany & scs
- ✓ Associazione San Benedetto al Porto
- ✓ Caritas Diocesana
- ✓ APS Cambalache
- ✓ Nuova Vita scs
- ✓ BMA scs
- ✓ Comuni di Colletterto
Castelnuovo e di Chiesanuova
(TO)
- ✓ Ideadonna Onlus
- ✓ Socialdomus
- ✓ Idee Solidali
- ✓ Kepos
- ✓ Serenity 2000
- ✓ ...

Con noi questi enti fanno i tirocini



Cos'è il tirocinio?

E il suo perché?

Il tirocinio

- ✓ Il tirocinio lo fanno moltissimi giovani o occupati/disoccupati che vogliono ampliare le proprie possibilità di avere un lavoro più qualificato, **non è una pratica discriminatoria**
- ✓ Presentare al **beneficiario** quali sono i **limiti della sua partecipazione al mercato del lavoro** se non sostenuto da misure specifiche (può essere uno dei possibili esiti del bilancio di competenze)
- ✓ Il tirocinio non è lavoro, non è scuola, ma è una **possibilità di imparare facendo** una prova pratica e la possibilità di **farsi conoscere sul lavoro** al di là dell'apparenza e dei giudizi preventivi.
- ✓ La **paga è minore** perché l'azienda non crede di poter ancora affidare in modo autonomo le mansioni al lavoratore, **ma è assicurato e non è lavoro nero.**

Proteggere questo approccio al tirocinio

- ✓ Cercare di capire la motivazione per la quale un'azienda accetta di ospitare un tirocinio (esigenza di personale, condivisione di un obiettivo formativo, “buona azione”...) e chiarire quali tipi di situazioni potrebbero emergere in itinere
- ✓ Tutorare l'andamento del tirocinio tenendo presente che deve avere come esito la formazione del tirocinante
- ✓ Il tirocinio non può essere “a chiamata” ma è un impegno reciproco in termini di tempo
- ✓ Il tirocinio è già una prova reciproca, non accettare prove precedenti all'inizio: è **lavoro nero**

E quando le cose non vanno bene?

- ✓ Concordare le strategie da utilizzare con il tirocinante
- ✓ Verificare i risultati ottenuti, anche in termini di consapevolezza, e ricalibrare il percorso affinché, comunque, alla fine, si abbia un risultato su cui riflettere insieme
- ✓ Definire insieme cosa non ha funzionato e, se esistono mancanze da parte del beneficiario, partire da esse per migliorarsi
- ✓ Anche la delusione è un risultato da prendere in considerazione e su cui riflettere.



Introduzione

Alcune riflessioni iniziali

Nell'inserimento lavorativo dei richiedenti asilo entrano in gioco **4 attori:**

- ✓ Il beneficiario
- ✓ L'operatore /educatore del CAS o del Centro SPRAR
- ✓ Il tecnico dell'inserimento lavorativo
- ✓ Il titolare dell'azienda o un suo delegato

Ognuno di questi attori rappresenta **Altro** oltre a se stesso, quindi entrano in gioco le sue idee, i suoi valori di riferimento e quelle del contesto che rappresenta o da cui proviene.



Il beneficiario

- ✓ Il progetto di vita
- ✓ Il bilancio di competenze
- ✓ La comunicazione

Il progetto di vita

Il destinatario ne ha uno? Non è riducibile a “vuole rimanere in Italia o non vuole rimanere....” È importante averne uno? La guida di un orientatore può essere utile.

Chi ha deciso che il lavoro è una soluzione o un passaggio obbligatorio, il destinatario o l'operatore?

Inserimento lavorativo all'interno del progetto individuale del beneficiario impostato dall'ente referente della presa in carico.

Il progetto di vita è fortemente allacciato al bilancio di competenze.

Il bilancio di competenze

Le esperienze precedenti sono il punto di partenza per costruire la storia professionale del beneficiario tuttavia il CV, inteso come elenco delle mansioni svolte dal beneficiario non è il risultato del BdC.

Nell'orientamento, il BdC è un **percorso** che permette di mettere a punto un progetto professionale attraverso **l'analisi sistematica** delle caratteristiche personali, condotta con l'utilizzo di materiali strutturati quali test e/o schede di autoanalisi.

Percorso: una prima fase dedicata all'esplicitazione e all'analisi delle caratteristiche personali rilevanti per le scelte formative e professionali, una seconda fase di analisi delle figure professionali e delle possibilità lavorative e/o formative del territorio di riferimento del cliente, e una terza fase in cui sulla base degli elementi raccolti viene messo a punto un progetto professionale. Al bilancio vero e proprio segue poi una quarta fase di accompagnamento del cliente durante la messa in opera del suo progetto.

Analisi sistematica: passare in rassegna tutti quei fattori personali importanti ai fini della scelta professionale (ad esempio valori, interessi, capacità, conoscenze, etc.).

Il bilancio di competenze

Nella impostazione educativa, più diffusa, si utilizzano schede di **autoanalisi** perché la stesura del bilancio viene vista come un importante momento di maturazione del beneficiario, che acquisisce una maggiore consapevolezza delle proprie capacità e aspirazioni.

L'operatore assume un ruolo di **facilitatore di processo**, anche se interviene quando ritiene che la visione del cliente non sia realistica.

- ✓ **Ogni persona ha caratteristiche** (ad esempio conoscenze, attitudini, capacità, preferenze -interessi e valori professionali) relativamente stabili nel tempo;
- ✓ **Ogni professione richiede**, per essere svolta bene, **caratteristiche personali specifiche**;
- ✓ Nelle scelte professionali vanno considerati gli elementi ai punti precedenti + **il contesto in cui la persona vive**.

Per poter svolgere un BdC bisogna stabilire una forma di comunicazione adeguata tra operatore e beneficiario.

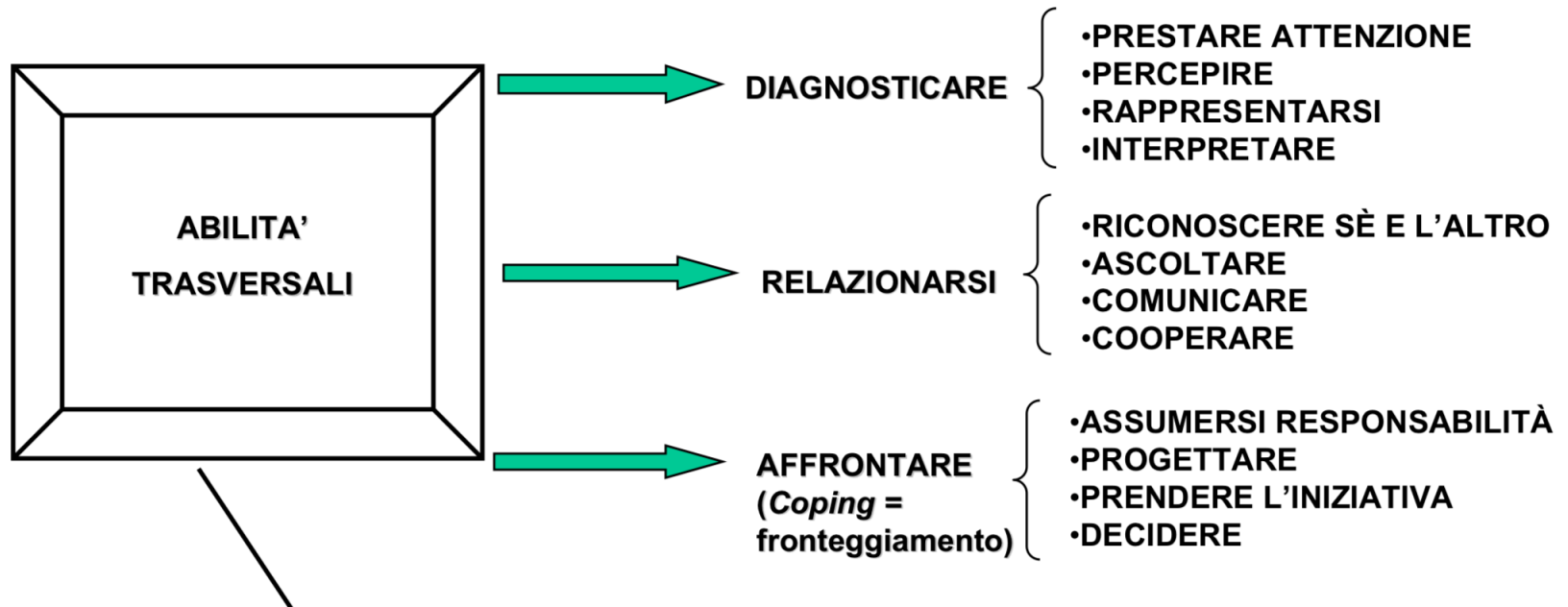
06. LA MAPPA CONCETTUALE



10. IL MODELLO DELLA MATRICE JOB/SKILL

SKILL <i>(Competenze)</i> JOB <i>(Compiti)</i>	SAPERE	SAPER FARE	SAPER ESSERE
Elenco dei compiti 1. ... 2. ... 3. ... 4. ...	<ul style="list-style-type: none">• Teoria cinetica dei gas• Metodi di risoluzione di un'equazione di II° grado• .	<ul style="list-style-type: none">• Risolvere un'equazione di II° grado• Utilizzare un terminale informatico• .	<ul style="list-style-type: none">• Rigore• Flessibilità• Riservatezza• ..

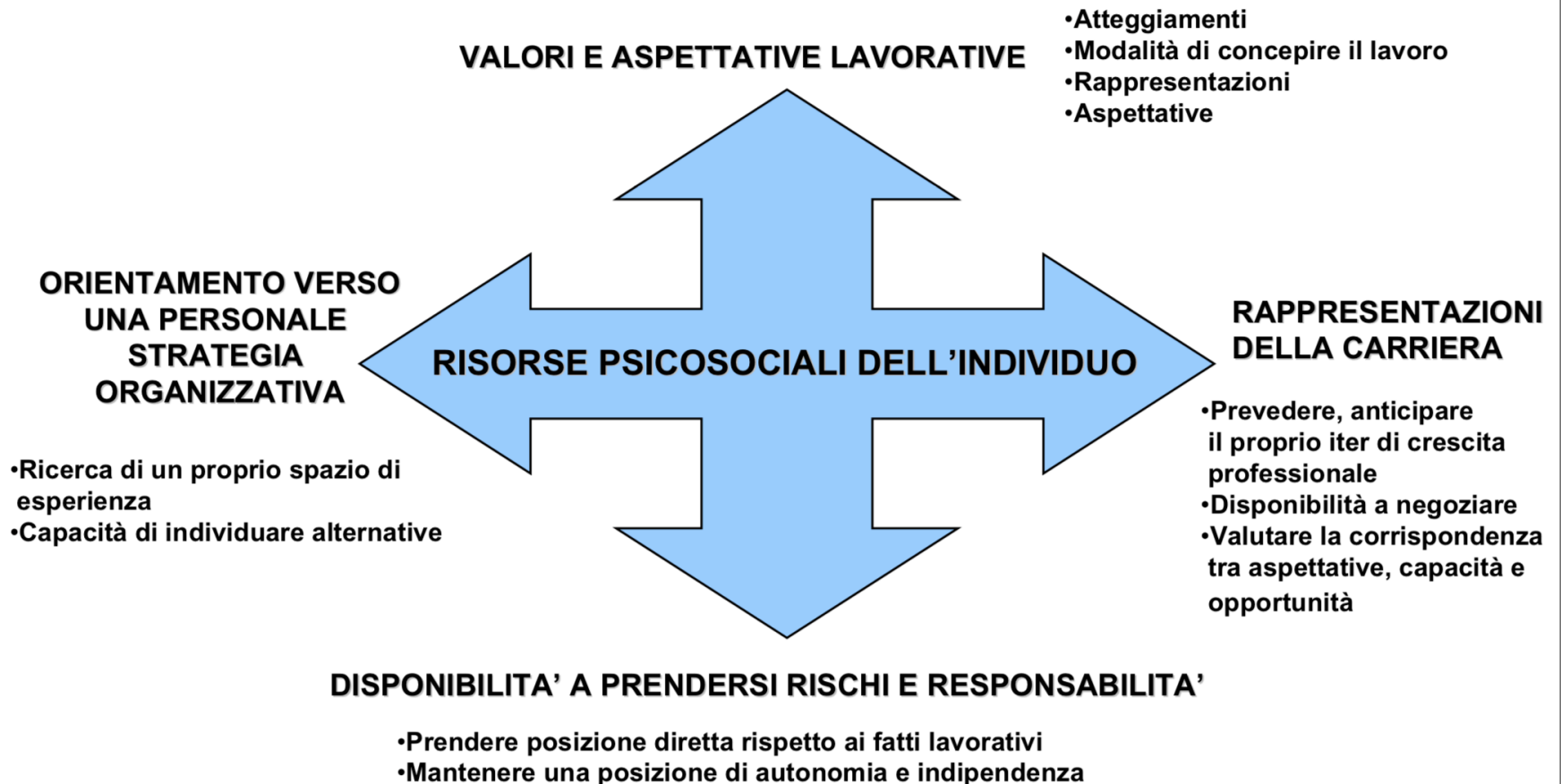
12. LE ABILITÀ TRASVERSALI NEL MODELLO ISFOL



PRESTAZIONE EFFICACE = Capacità metacognitiva + abilità trasversali

Mantenere attivo il processo di apprendimento, essere consapevoli di "come si conosce"

13. LE RISORSE PSICOSOCIALI NEL MODELLO ISFOL



La comunicazione

Prima difficoltà: La lingua, è il primo scoglio, ma è una difficoltà a cui il beneficiario va esposto per avvicinarsi al lavoro.

- ✓ Il beneficiario deve essere messo nella condizione di comprendere che se vuole essere autonomo nella ricerca del lavoro e nella contrattazione deve conoscere la lingua parlata nel paese di accoglienza
- ✓ Sul lavoro spesso non sono presenti colleghi che possano fare da interprete
- ✓ Mediatori culturali sono preziosi nel cercare di spiegare i concetti italiani (no solo traduzione)

La comunicazione

Seconda difficoltà: L'argomento.... parlare di che?

Se la richiesta di informazioni fatta dall'operatore si riduce all'elenco delle esperienze di lavoro già svolte non sarà possibile sondare elementi come valori, fattori di motivazione, caratteristiche della personalità....

È necessario relazionarsi nella dimensione della curiosità e della reciproca conoscenza e cercare di non spiegare al posto dell'intervistato (es. completare le frasi...) anche se la comunicazione risulta difficoltosa.

Per poter chiedere cose anche non attinenti all'argomento "lavoro" è necessario spiegare perché lo si sta facendo con esempi pratici di caratteristiche personali non compatibili con alcune professioni, alcune oggettive (es. ernia / addetto carico e scarico) altre di più inerenti al contesto della relazione (es. noia nello svolgere un lavoro ripetitivo / operaio generico).

La comunicazione

Terza difficoltà: Atteggiamenti da interpretare

Diffidenza e la necessità di condividere un percorso.

È importante che il beneficiario sia messo a conoscenza di suoi atteggiamenti non ben interpretabili. È utile intraprendere un lavoro in questo senso “Come mi vedo e come mi vedono gli altri”

Siamo sicuri che con un italiano ci capiamo meglio? Il malinteso come condizione della comunicazione.

Elementi del malinteso

1) Apparenza: per Jankélévitch:

L' apparenza è ciò che appare, ciò che si offre a noi

L' apparenza non è fatta di “mentite spoglie” ma in qualche modo è vera.

L' apparenza “tradisce” nel doppio senso della parola, ovvero inganna ma anche lascia trapelare

L' apparenza è l'unica condizione della relazione

L' apparenza è da salvare, anche se racchiude ciò che nella relazione fa male, ovvero ciò che non si capisce

2) Desiderio:

Vorremmo che gli altri fossero come noi li vogliamo

3) Tempo:

anche il tempo gioca un ruolo all'interno del malinteso

Il ruolo del tempo

- ✓ Il tempo guarisce il malinteso dalla dimensione passionale (apparenza + desiderio), lo **raffredda**.
- ✓ Il malinteso è gestibile da una delle due parti o da entrambe essenzialmente perché è giocato nella **durata della relazione**.
- ✓ La gestione del malinteso presuppone una fiducia nel prolungamento dell'incontro. Nel rimandare, nell'attendere.

Es. Le forme di **CORTESIA**: per essere cortesi non è necessario aver capito o essersi capiti; essere cortesi è un credito, è prendersi del tempo continuando la relazione.



Gli operatori coinvolti:

L'operatore /educatore di CAS o SPRAR e il tecnico dell'inserimento lavorativo

- ✓ La mission dell'Ente che rappresenta
- ✓ L'operatore ci crede alla proposta?
- ✓ La condivisione tra operatori



La mission dell'Ente che rappresenta

Differenza tra dipendenti di Enti che gestiscono CAS / SPRAR e tecnici del reinserimento lavorativo

Storia dell'Ente

Organizzazione del personale dell'Ente

Investimento verso l'inserimento lavorativo e impostazione

L'operatore ci crede alla proposta fatta al beneficiario?

L'operatore non è un elemento neutro, ma ogni beneficiario porta a galla vissuti e visioni del lavoro dell'operatore stesso.

Cosa pensa l'operatore del proprio lavoro?

Compito difficile: mantenersi in equilibrio tra il rispetto del valore del lavoro altrui e la necessità di attivare i beneficiari inattivi /aderire al mandato dell'Ente.

Condividere la visione del lavoro con il beneficiario

Una visione proattiva: il lavoro

- ✓ Ci mette a contatto con gli Altri
- ✓ Quando lavoriamo non produciamo solo beni e servizi ma **produciamo noi stessi**
- ✓ E' una dimensione del vivere. Il concetto di lavoro nel tempo è stato impoverito e i lavoratori si percepiscono solo come una funzione
- ✓ I rapporti tra colleghi/con l'utenza sono intesi come meccanici
- ✓ Il mediatore di ogni rapporto è diventato il denaro
- ✓ Pensare al lavoro come un luogo in cui procacciarsi risorse per poi vivere altrove è sdoppiarsi

Quando sul lavoro è necessario collaborare ci vuole **INTEGRAZIONE**.
Non vuol dire fondersi e annullare la propria identità, ma coordinamento attraverso il **mutuo riconoscimento**.

Questo alza molto la qualità del lavoro.

Lavorare è imparare

- ✓ Sul lavoro non vanno applicate procedure meccaniche, ma vanno compresi il loro significato e la loro importanza
- ✓ Non è semplice applicazione di procedure, ma è dare giusta importanza a situazioni e contesti in cui vanno applicate
- ✓ Questo crea competenze utilizzabili anche altrove

La condivisione tra operatori

- ✓ Condivisione della storia del beneficiario
- ✓ Condivisione del monitoraggio dell'inserimento in itinere
- ✓ Non fare omissioni, ma cercare soluzioni insieme



Il titolare dell'azienda o un suo delegato

- ✓ La vision dell'azienda
- ✓ Il tutor aziendale
- ✓ Lo scouting



La vision dell'azienda e della dirigenza

Elementi a cui dare spazio nei primi incontri con l'azienda:

- ✓ Orgoglio per la propria azienda e voglia di raccontare agli esterni sacrifici e difficoltà
- ✓ Competenza specifica sull'attività che sarà oggetto di formazione per il tirocinante e consapevolezza di tutte le sfumature che una lunga esperienza dà rispetto alla mansione nello specifico
- ✓ Valori di riferimento e storia
- ✓ Vedere il lavoro (utile sia al tutor del sogg. Promotore che al futuro tirocinante)

Il tutor aziendale

- ✓ Ruolo importantissimo di interfaccia con l'ambiente relazionale sul luogo di lavoro per tirocinante e tutor del sogg. promotore
- ✓ Il tutor aziendale va scelto accuratamente
- ✓ Deve essere direttamente coinvolto dalla riuscita dell'inserimento
- ✓ Deve sentirsi considerato negli incontri di valutazione del tirocinante, la sua opinione è la più importante

Scouting: ricerca di aziende che vogliano partecipare a proposte di inserimento lavorativo.

Vantaggi per l'azienda - etico

Il tirocinante può essere formato direttamente a seconda delle mansioni che gli si verranno affidare in futuro e nel frattempo non è un costo inaccessibile

Dal bilancio di competenze e dalla reciproca conoscenza sono emerse delle capacità/qualità/attitudini adatte all'azienda

Rispetto al n. di tirocinanti in azienda, se il soggetto è svantaggiato, non entra nel computo DGR 85 e 42

**Vantaggi per l'azienda
– non etico**

Non costa come un lavoratore ma può fare altrettanto

Questa condizione di bassa retribuzione e nessun versamento contributivo può durare fino a 2 anni

Gli “svantaggi” per l’azienda da comunicare in sede di primo contatto

- ✓ Ci sono dei costi: INAIL, RC, IRAP, comunicazione obbligatoria, emissione della busta paga, eventuale cofinanziamento dell’indennità riconosciuta al tirocinante....
- ✓ C’è un monitoraggio del soggetto promotore e regionale: l’azienda deve collaborare attivamente alla progressiva stesura del Dossier individuale del tirocinante, nonché al rilascio dell’Attestazione finale. Deve identificare un tutor interno del tirocinio.
- ✓ L’azienda deve mettere a disposizione del tirocinante tutte le attrezzature, strumentazioni, equipaggiamenti, ecc. idonei e necessari allo svolgimento delle attività assegnate

Obblighi dell'azienda

essere in regola con la **normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** ai sensi del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 e smi e, nello specifico, si impegna a fornire all'avvio del tirocinio **sufficiente e adeguata formazione in materia sulla base delle disposizioni vigenti.**

essere in regola con la normativa di cui alla **legge n. 68 del 1999** e successive modifiche.

non deve avere procedure di CIG straordinaria, ordinaria o in deroga in corso oppure ricorso al Fondo di Integrazione Salariale o a Fondi bilaterali per il sostegno al reddito, per mansioni equivalenti a quelle del tirocinio, nella medesima unità operativa, salvo il caso in cui ci siano accordi con le organizzazioni sindacali che prevedano tale possibilità. Il soggetto ospitante che ha in corso contratti di solidarietà di tipo “espansivo” può attivare tirocini.

Fatti salvi i licenziamenti per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo e fatti salvi specifici accordi sindacali, è **vietato ospitare tirocinanti per lo svolgimento di mansioni equivalenti a quelle per cui il soggetto ospitante ha effettuato**, nella medesima unità operativa e nei 12 mesi precedenti **licenziamenti**: per giustificato motivo oggettivo, collettivi, per superamento del periodo di comporta; per mancato superamento del periodo di prova; per fine appalto e risoluzione del rapporto di apprendistato per volontà del datore di lavoro, al termine del periodo formativo.