

BUONE PRASSI DELLO SPRAR

FORMAZIONE PROFESSIONALE E INSERIMENTO LAVORATIVO

- **Accordo tra vari enti, pubblici e privati, per la sperimentazione della “Formazione Pratica in Impresa” al fine della creazione di percorsi di formazione e di inserimento socio-lavorativo informa individualizzata e diretta (*provincia di Ascoli Piceno*).**
- **Accordo tra il Comune, la Regione, l’ente gestore e un consorzio per l’attivazione di tirocini formativi (*comune di Badolato*).**
- **Creazione di una scuola di cucina tradizionale e multietnica(*comune di Borgo San Lorenzo*).**
- **Collaborazione con i centri per l’impiego della provincia per inserimento lavorativo dei beneficiari (*provincia di Caserta*).**
- **Accordo tra il Comune, l’ente gestore e le aziende per l’attivazione di tirocini formativi (*comune di Catania*).**
- **Protocollo operativo tra l’ente gestore, il centro per l’impiego e altri enti per la strutturazione di azioni di accompagnamento all’inserimento lavorativo (*comune di Codroipo*).**
- **Convenzioni con aziende private per l’attivazione di tirocini formativi (*comune di Comiso*).**
- **Convenzione con l’Associazione Nazionale Famiglie Emigrate (ANFE) per l’orientamento all’inserimento lavorativo (*comune di Comiso*).**
- **Collaborazione tra l’ente gestore e un’agenzia formativa per garantire l’inserimento in corsi di formazione professionale (*comune di Grottammare*).**
- **Accordo tra il Comune, l’ente gestore, il centro per l’Impiego e le aziende disponibili ad attivare tirocini formativi (*comune di Ivrea*).**
- **Convenzione con una cooperativa per l’attivazione di tirocini formativi(*comune di Jesi*).**

- **Accordo con il Centro per l'Impiego per garantire ai beneficiari la conoscenza delle offerte lavorative (*comune di Macerata*).**
- **Accordo informale tra l'ente gestore e la scuola edile della Provincia di Terni per l'attivazione di corsi di formazione e tirocini formativi (*comune di Narni*).**
- **Convenzione tra il Comune di Parma - Settore Sociale, l'ente gestore, imprese e datori di lavoro del territorio per l'attivazione di borse lavoro (*comune di Parma*).**
- **Accordo informale con la provincia di Firenze per la verifica dei contratti lavorativi in essere (*comune di Prato*).**
- **Accordo tra vari enti per l'attivazione di tirocini formativi nell'ambito del progetto "Itinerario lavoro" (*comune di Ragusa*).**
- **Protocollo d'Intesa tra una cooperativa sociale, l'Università di Bologna, aziende private e altri enti per l'attivazione di un corso di formazione in situazione (*comune di Ravenna*).**
- **Protocollo d'intesa tra vari enti per la realizzare dell'accompagnamento al lavoro mediante la sperimentazione del metodo ICF (International Classification Function) (*comune di Ravenna*).**
- **Attivazione di un laboratorio artigianale di lavori all'uncinetto (*Comune di San Pietro Vernotico / Comune di Trepuzzi*).**
- **Creazione del laboratorio Nuele per la realizzazione di prodotti con materiale riciclato (*comune di Santorso*).**
- **Convenzione per lo svolgimento di un corso di insegnamento delle tecniche di costruzione di muretti a secco, potatura e giardinaggio (*comune di Trepuzzi*).**
- **Collaborazione con un ente per la formazione, accreditato, per la verifica delle competenze lavorative (*comune di Udine*).**
- **Protocollo d'Intesa con l'Associazione di categoria della Provincia di Rieti per l'individuazione delle opportunità lavorative offerte dal territorio (*Unione dei Comuni Alta Sabina*).**
- **Collaborazione con una cooperativa finalizzata alla sperimentazione della *peer education* per l'informazione e l'orientamento al lavoro (*comune di Venezia*).**
- **Collaborazione tra l'ente gestore e le Maestranze Edili di Mestre per l'attivazione di corsi professionali (*comune di Venezia*).**

Provincia di Ascoli Piceno

Associazione On The Road

Breve descrizione della prassi: *La formazione pratica in impresa (FPI) è il risultato dell'esperienza condotta sul campo dall'Associazione On The Road a partire dal 1997 e delle tante riflessioni, verifiche analisi e discussioni che ne hanno scandito l'attuazione. La mission individuata della FPI è la creazione di percorsi di autonomia personale, di formazione e di inserimento socio-lavorativo informa individualizzata e diretta; essa perciò non è vista solamente come occasione di risorsa economica ma anche come strumento di promozione delle competenze e di identificazione delle capacità, di reale avvio individuale e collettivo di autonomia sociale ed economica. Il lavoro è considerato come strumento e volano per la promozione delle rivoluzioni individuali e il target è visto come risorsa e non solo come problema sociale.*

La mission individuata è “la creazione di percorsi di autonomia personale, di formazione e di inserimento socio-lavorativo”

Tale obiettivo richiede l'acquisizione di:

- *Sapere (conoscenze): conoscenza di base del funzionamento del mondo del lavoro e della realtà produttiva e del più generale contesto socio-economico;*
- *Saper fare (capacità e abilità operative): acquisizione della strumentazione attitudinale, comportamentale e tecniche di base al fine di facilitare l'inserimento nel mondo del lavoro e della gestione delle risorse economiche;*
- *Saper essere (capacità e abilità comportamentali e attitudinali): conquista graduale di un buon livello di autonomia.*

Tale misura ha l'obiettivo dichiarato di sfociare in un rapporto di lavoro dipendente con le aziende nelle quali si effettua la FPI e, in seconda istanza, grazie al percorso di formazione/inclusione portato a termine, nell'accresciuta possibilità di inserimento lavorativo anche in altre aziende.

Settore di intervento

Formazione professionale e inserimento lavorativo

Tipologia

Protocollo d'Intesa

Valenza territoriale

Regionale

Enti pubblici e privati coinvolti

Associazione Otr, centri provinciali per l'impiego, agenzie per il lavoro, aziende, organizzazioni sindacali, associazioni di categoria.

Periodo di attuazione

2007 - 2008

Destinatari della prassi

Beneficiarie SPRAR, immigrati, vittime di tratta, soggetti svantaggiati.

Descrizione della prassi proposta

La FPI è un modello di intervento strutturato in una serie di fasi che prevedono lo svolgimento delle seguenti:

- *Individuazione e contatto con le imprese* per una creazione della banca dati delle aziende disponibili alla collaborazione, sia per l'avvio di percorsi di formazione sia per consolidare il rapporto già avviato con alcune imprese ma anche per ampliarne il numero al fine di garantire un più ampio ventaglio di scelta in merito ai settori, natura, dimensione delle aziende e all'ambiente di lavoro.

Ovviamente viene data priorità a quelle imprese presso cui si profilano possibilità di inserimento a FPI conclusa. Tale azione prevede quindi:

- *Incontri con reti e network imprenditoriali del territorio;*
- *Contatti con imprese;*
- *Creazione banca dati aziende;*
- *Proposta organica: convenzione, relazioni, accordi, referenzialità.*
- *Orientamento individualizzato e di gruppo.*

Il colloquio individuale di sostegno psicologico e di orientamento ha come obiettivo quello di conoscere la persona in relazione ad alcuni aspetti:

- *Valori, interessi, aspirazioni, desideri* (cosa vuole);
- *Capacità, competenze, attitudini e tipo di personalità* (su cosa può contare);
- *Quali sono i vincoli personali o legati ad aspetti esterni.* Es: l'impossibilità a raggiungere il posto di lavoro (limiti oggettivi).

La costruzione di un portaolio e il bilancio delle competenze comporta un lavoro approfondito sulla persona (colloqui e azioni di sostegno) che passa attraverso un processo di ricostruzione

dell'identità. Attività finalizzata a verificare le capacità, le attitudini, le aspirazioni e le potenzialità delle destinatarie e ad incrociarle con le disponibilità delle aziende ad effettuare percorsi formativi.

Si cerca di costruire un abbinamento mirato tra le esigenze dell'azienda e le capacità e attitudini del soggetto. L'abbinamento mirato permette quindi di:

- Progettare moduli formativi all'interno del progetto scegliendo tra gli indirizzi possibili (tempi, specificità lavorative ecc...) quelli più congrui con i profili di ingresso delle donne e con i tempi ipotizzabili per il raggiungimento di un obiettivo formativo spendibile sul mercato del lavoro.
- Verificare le effettive possibilità e condizioni di impiego;
- Proporre alle donne obiettivi chiari e realistici orientandole o ri-orientandole verso mete possibili e praticabili.
- *Percorsi Formazione Pratica Impresa*

Consistono in attività di FPI individualizzate, flessibili e di breve periodo (1/4 mesi full-time o part-time).

L'obiettivo è quello di dare la possibilità alle donne di misurarsi con i contesti lavorativi "normali", di intraprendere il difficile percorso di affrontare i tempi, i ritmi, la routine del lavoro, di acquisire la strumentazione attitudinale e comportamentale di base che faciliti l'inserimento nel mondo del lavoro. Tale azione si configura come un'attività formativa di affiancamento e partecipazione all'attività produttiva, regolata da un'apposita convenzione tra l'ente titolare del progetto e l'azienda. Vengono garantite diversificate azioni di accompagnamento nella Formazione Pratica in Impresa, quali il tutoraggio esterno di intermediazione e il sostegno psicologico (a cura dell'ente titolare del progetto), e il tutoraggio in impresa (con l'individuazione di un dipendente dell'azienda che funga da tutor e punto di riferimento). Alla fine della formazione l'impresa può decidere di inserire nell'organico dell'azienda la persona.

La FPI non comporta alcun onere (compensi, contributi e assicurazione), alle beneficiarie viene garantita la copertura assicurativa e l'erogazione di una indennità mensile da parte del progetto.

Problemi/bisogni che la prassi tenta di risolvere/soddisfare

La FPI è pensata come una misura volta a facilitare l'inserimento socio-lavorativo di donne straniere in forma individualizzata e diretta, essa perciò non è vista solamente come occasione di risorsa economica ma anche come strumento di promozione delle competenze e di

identificazione delle capacità, di reale avvio individuale e collettivo di autonomia sociale ed economica.

Aspetti positivi

- Mappatura del territorio di riferimento e creazione di una banca dati aziendale;
- Attivazione di percorsi individualizzati di inserimento in base alle singole esigenze della beneficiaria e del mercato del lavoro (abbinamenti mirati);
- Orientamento e individuale di gruppo per tutte le beneficiarie;
- Sostegno psicologico ex ante, in itinere ed ex post;
- Figure professionali di supporto (tutor d'intermediazione e tutor d'impresa);
- Crea e sviluppa competenze professionali nella persona;
- Crea opportunità in termini di conoscenze (conoscere e farsi conoscere);
- Fornisce un'autonomia economica;
- Permette la gestione dei propri tempi sul luogo di lavoro
- Inserimento in un contesto di normalità lavorativa;
- Crescita dell'autostima del soggetto;
- Confronto con altri attori: tutor d'impresa, colleghi, titolare, responsabile di reparto ecc.

Aspetti negativi

- Difficoltà legate alla tipologia del target: documenti, riconoscimento dei titoli di studio, conoscenze linguistiche;
- La formazione pubblica spesso concede indennità di partecipazione modestissime e, se il percorso vuole essere qualificante, l'assenza di guadagno può diventare un grosso problema per le beneficiarie;
- Difficoltà di coincidenza dei tempi della formazione esterna con il percorso individuale delle beneficiarie all'interno del sistema di protezione;
- Grado di accessibilità della formazione professionale per cittadini immigrati in genere (Pds e non cedolino, orari e luoghi non serviti da mezzi). I bisogni di una persona rifugiata e/o richiedente asilo sono evidentemente diversi.
- Da una falsa autonomia economica in quanto il percorso formativo è a tempo e non necessariamente si risolverà in un'assunzione;
- Spesso l'abbinamento mirato è condizionato dalla scarsità di disponibilità di posti di lavoro in diversi settori produttivo anche dalla stessa mancanza di lavoro nelle zone a cui si fa

riferimento.

Trasferibilità

La trasferibilità si è sviluppata:

- A livello di progetto: in quanto la sperimentazione dei processi di orientamento, formazione e inclusione lavorativa ha consentito di definire standard qualitativi dei servizi di inclusione socio-lavorativa e ha favorito l'implementazione di un sistema di accreditamento delle risorse e l'individuazione di buone pratiche. I diversi soggetti istituzionali hanno favorito il trasferimento della sperimentazione a tutte le realtà territoriali e a tutti i servizi socio educativi che lavorano in rete.
- A livello di politiche: in quanto la costruzione di partnership stabili tra gli attori istituzionali, il settore produttivo e il terzo settore, ha rinforzato il processo di inclusione e definito il sistema qualità e lo sviluppo locale, sociale ed occupazionale attraverso l'attivazione di processi di empowerment centrati sulla persona ed orientati all'attivazione di processi di partecipazione e di cura del territorio e della comunità.

Innovatività

E' basata su una proposta individualizzata e personalizzata che ha avviato un processo incrementale di inclusione socio-occupazionale, garantendo ai destinatari un reddito, un accompagnamento e una ricerca di bacini occupazionali congrui, correlando domanda-offerta all'interno di una strategia di rete pubblico-privato (welfare mix) in grado di supportare il processo di inclusione socio-occupazionale delle fasce deboli. Si è evitata la trappola delle offerte neo-assistenzialistiche, sviluppando azioni di valorizzazioni delle reti di sostegno, intercettazione di capacità e competenze proprie dei beneficiari, sperimentando processi integrati di inclusione sociale. si è avviato un processo di iterazione fra strutture e sistemi (lavoro, formazione e sociale) in un'ottica di rete (innovazione orientata agli obiettivi); si è intervenuto su sacche di emarginazione fortemente presenti sul territorio (innovazione orientata al contesto). Coniugare insieme politiche del lavoro, della formazione e politiche socio-sanitarie, ha trasformato il target group da spesa a risorsa per il territorio stesso.

Comune di Badolato

CIR

Breve descrizione della prassi: *Attivazione di tirocini formativi*

Settore di intervento

*Formazione professionale e inserimento
lavorativo*

Tipologia

Accordo informale

Valenza territoriale

Comunale

Enti pubblici e privati coinvolti

*Regione Calabria, Comune di Reggio
Calabria, Consorzio Promidea, CIR.*

Periodo di attuazione

Anno 2007

Destinatari della prassi

Ospiti ed ex ospiti del progetto

Descrizione della prassi proposta

Le borse lavoro sono state attivate presso aziende del posto. Sono stati attivati contatti con l'associazione regionale Field per l'individuazione di opportunità di lavoro. L'idea nasce per agevolare i datori di lavoro sia riguardo la questione economica (a carico delle borse lavoro era previsto il pagamento INAIL, dell'assicurazione un incentivo al borsista), sia nell'ottica di favorire l'incontro e la conoscenza tra il datore di lavoro e il beneficiario.

Problemi/bisogni che la prassi tenta di risolvere/soddisfare

La finalità principale è stata quella di favorire l'inserimento socio-lavorativo dei beneficiari.

Aspetti positivi

Il primo aspetto positivo è stato quello di mettere in contatto attori (datori di lavoro e beneficiari) che altrimenti non si sarebbero mai incontrati. La positività in assoluto sta nel fatto che alcune di queste borse lavoro si sono trasformate in contratti a tempo indeterminato.

Aspetti negativi

Purtroppo l'aspetto negativo continua a registrarsi nel campo dei ritardi con cui i finanziamenti vengono erogati ed il conseguente ritardo nel pagamento dei beneficiari.

Trasferibilità

La prassi è trasferibile.

Innovatività

La prassi in se stessa non è innovativa ma assume questo carattere se si considera il contesto sociale in cui si è sviluppata. Infatti nel comune non erano mai state attivate prima borse lavoro.

Comune di Borgo San Lorenzo
Associazione Progetto Accoglienza onlus

Breve descrizione della prassi: *Corso di cucina tradizionale e multi-etnico "Tabuleh"*

Settore di intervento

Formazione professionale e inserimento
lavorativo

Tipologia

Accordo

Valenza territoriale

Comunale

Enti pubblici e privati coinvolti

*Cooperativa Proforma, Associazione
progetto accoglienza*

Periodo di attuazione

6 incontri di 6 ore ciascuna

Destinatari della buona prassi

*Beneficiari del progetto SPRAR e la
cittadinanza*

Descrizione della prassi proposta

Il corso è articolato in 6 incontri per lo svolgimento delle attività di cucina tradizionale e multi-etnica. "Il progetto tabuleh" si pone l'obiettivo di recuperare, valorizzare e creare le competenze nel campo della cucina delle donne accolte.

Essere capaci di realizzare dei piatti tipici permette di trovare un'importante gratificazione e uno scambio culturale notevole. Durante gli anni di accoglienza abbiamo notato come diverse donne fossero portatrici di arti/mestieri che in Italia ormai non si vedono più e si è pensato di valorizzare queste competenze e di creare un laboratorio che permetta alle partecipanti di apprendere nuove tecniche di cucina e di acquisire degli elementi di auto-imprenditorialità.

Aspetti positivi

L'esperienza trae spunto dalla realizzazione, nell'anno 2006, di un circolo di studio sul tema della cucina, la metodologia del circolo permette ai partecipanti di apprendere ed insegnare all'interno del gruppo in un rapporto paritario.

Questa modalità di formazione permette anche a persone non alfabetizzate di poter sperimentare il ruolo di docente e di discente senza temere il giudizio dell'altro in quanto tutti sono portatori di

conoscenze e tecniche specifiche.

Aspetti negativi

L'esistenza del laboratorio è subordinata alla presenza di finanziamenti

Trasferibilità

Trasferibile la dove c'è la possibilità di allestire uno spazio idoneo e di acquistare l'attrezzatura.

Innovatività

La prassi è innovativa perché permette di valorizzare i saperi di ciascuna beneficiaria, i manufatti prodotti sono di ottima qualità e molto apprezzati.

Provincia di Caserta

Associazione “Comitato per il Centro Sociale”

Breve descrizione della prassi: *Incontri con i centri per l'impiego della provincia per presentazione del progetto e dei curricula dei beneficiari, richiesta di inserimento lavorativo e/o di borse lavoro.*

Settore di intervento

Formazione professionale e inserimento lavorativo

Tipologia

Collaborazione

Valenza territoriale

Provinciale

Enti pubblici e privati coinvolti

I Centri per l'impiego

Periodo di attuazione

2008

Destinatari della prassi

I Beneficiari

Descrizione della prassi proposta

Si è proposto ai vari centri per l'impiego di fare una mappatura di tutte le aziende del territorio e/o proporre alle aziende i curricula dei beneficiari e dei brevi tirocini (finanziati dall'assessorato politiche del lavoro della Provincia di Caserta) da fare nelle aziende stesse.

L'obiettivo è l'inserimento lavorativo dei beneficiari sul territorio.

Aspetti positivi

I risultati che si sono ottenuti sono stati solo un canale diretto con i centri per l'impiego e la conoscenza con alcune aziende sul territorio.

Aspetti negativi

La maggior parte delle aziende hanno rifiutato sia per diffidenza sia per mancanza di fondi infatti le borse lavoro non si sono realizzate a causa del mancato finanziamento da parte dell'assessorato Politiche del lavoro della Provincia di Caserta.

Innovatività

Spesso le aziende rifiutano di assumere i Rifugiati (soprattutto africani) per diffidenza e mancanza di conoscenza. La prassi è innovativa sul territorio perché permetterebbe l'incontro con nuove categorie di lavoratori alle aziende sul territorio cosa già consolidata al nord.

Comune di Catania

Consorzio Il Nodo

Breve descrizione della prassi: *Utilizzo dei fondi di ordinanza 3476 per l'anno 2007 per l'attivazione di tirocini formativi, attraverso la realizzazione di percorsi volti a favorire l'acquisizione di competenze ed abilità specifiche nei beneficiari.*

Settore di intervento

Formazione professionale e inserimento lavorativo

Tipologia

Accordo/convenzione

Valenza territoriale

Provinciale

Enti pubblici e privati coinvolti

Ufficio progetto Immigrati - Casa dei popoli, Comune di Catania, Consorzio di Cooperative Sociali "Il Nodo"; Aziende Private della città di Catania e provincia

Periodo di attuazione

Febbraio - Dicembre 2007

Destinatari della prassi

Beneficiari del progetto S.P.R.A.R. ordinario e Fer/Vulnerabili, Catania e R.A.R. presenti nel territorio

Descrizione della prassi proposta

L'attività descritta è relativa alla realizzazione di tredici tirocini formativi rivolte ai beneficiari dello S.P.R.A.R. (Ordinario e Fer/Vulnerabili) di Catania e a RAR presenti nel territorio catanese. Si evidenzia che solo una donna ospite del progetto Fer/Vulnerabili ha fruito del percorso formativo/lavorativo offerto, ciò perché diverse donne ospiti del progetto erano in stato di gravidanza, alcune avevano già trovato un'altra collocazione lavorativa al momento dell'attuazione del progetto ed altre non hanno accettato il percorso proposto loro. Dal mese di febbraio 2007 sono stati avviati una serie di incontri tra il Consorzio Il Nodo ed il servizio Progetto Immigrati-Casa dei Popoli del comune di Catania al fine di individuare le procedure volte a favorire la realizzazione del progetto e degli obiettivi previsti. È stato innanzitutto individuato un coordinatore dell'attività proposta quale operatore referente nell'ambito delle politiche attive del lavoro. Negli incontri svolti nella fase iniziale dell'azione si sono individuate

in dettaglio gli aspetti riguardanti la distribuzione dei costi, la condivisione della modulistica da utilizzare e si è attuata un'attenta analisi delle risorse presenti sul territorio al fine di reperire aziende disponibili ad intraprendere i percorsi formativi. Sono seguiti dunque incontri con le aziende individuate al fine di sensibilizzare queste ultime ai percorsi e alle tematiche proposte ed accertata la disponibilità si sono stipulate le convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi. Ogni azienda ha poi individuato un tutor con la funzione di seguire il percorso formativo. Nella fase successiva si sono individuati i beneficiari a cui rivolgere l'azione, ciò con il coinvolgimento del coordinatore del progetto di accoglienza; si sono così attuati i bilanci di competenza volti a rilevare le abilità pregresse dei beneficiari in ambito lavorativo e la motivazione all'inserimento nelle borse lavoro, ciò con il supporto dell'attività di mediazione culturale. Si sono così realizzati gli abbinamenti tra le aziende ospitanti ed i beneficiari in base alle competenze, le attitudini ed i desideri di questi ultimi, entrambi hanno così condiviso il progetto formativo. I tirocini formativi attivati hanno avuto una durata di un minimo di un mese ad un massimo di quattro mesi, per un impegno formativo-lavorativo di un minimo di 22 ore ad un massimo di 44 ore settimanali, per un corrispettivo netto orario di € 5,20; gli ambiti lavorativi hanno riguardato il settore ristorazione, sportello immigrati, attività grafica-pubblicitaria, attività presso scuola materna ed elementare, attività di commercio equo e solidale, costruzione e design, azienda agricola, vitivinicola e settore pulizie e disinfestazioni. Le aziende partecipanti all'esperienza hanno poi redatto una relazione sul percorso formativo realizzato da ogni singolo tirocinante. Una relazione complessiva descrittiva dell'intero progetto e sugli obiettivi raggiunti è stata inoltre stilata dal coordinatore del progetto.

Problemi/bisogni che la prassi tenta di risolvere/soddisfare

In un contesto territoriale dove diventa difficile reperire risorse volte a favorire lo sviluppo di competenze ed abilità specifiche, con il percorso proposto si ritiene si sia offerto ai beneficiari una opportunità formativa e di acquisizione di competenze e soprattutto spendibili sul territorio, attraverso percorsi di tirocinio formativo. L'esperienza ha permesso ai beneficiari di sperimentare e dunque riflettere su un percorso formativo/lavorativo trasparente e regolare in tutte le procedure, contribuendo dunque allo sviluppo di una vera e propria cultura della legalità. La peculiarità dell'approccio adottato inoltre, è quella di un coinvolgimento attivo in tutte le fasi dell'azione (iniziale, in itinere e finale) dei vari attori coinvolti.

Aspetti positivi

Si ritiene innanzitutto che il percorso realizzato abbia accostato le aziende direttamente coinvolte nell'azione, alle tematiche dei R.A.R.. Ciò ha avuto senz'altro una più ampia ricaduta nel contesto territoriale favorendo dunque una maggiore sensibilizzazione nella comunità, avviando così percorsi di inclusione sociale. Per i beneficiari del progetto si ritiene si sia verificato un miglioramento sul benessere psicofisico della persona, con un recupero delle capacità e competenze spesso perdute, della stima in se stessi e della propria progettualità, un'esperienza efficace dunque che ha senz'altro innalzato la qualità del servizio offerto.

Aspetti negativi

Le maggiori difficoltà si sono riscontrate nella necessità di svolgere un attento e delicato lavoro di tutoraggio alle aziende coinvolte, inteso come una costante attività di supporto alle stesse e che ha permesso di superare le difficoltà iniziali legate un po' a diffidenze ma ancor più a timori per il nuovo percorso intrapreso. Si è trattato infatti di aziende private alla prima esperienza di tipo formativo/lavorativo e rivolto alla tipologia di beneficiari, aziende che hanno dichiarato la loro disponibilità a collaborazioni future.

Trasferibilità

Si ritiene trasferibile la prassi in altri contesti territoriali.

Innovatività

L'esperienza attuata si può considerare una buona pratica per aver contribuito allo sviluppo di una educazione alla legalità a livello territoriale, per la valenza di sensibilizzazione alle tematiche dei RAR nella comunità di accoglienza ed infine per l'opportunità offerta ai beneficiari ospiti dello S.P.R.A.R. in termini di un vero e proprio miglioramento della qualità della vita.

Ambito Distrettuale di Codroipo

Associazione Nuovi Cittadini ONLUS

Breve descrizione della prassi: *Accompagnamento all’Inserimento lavorativo a conclusione di percorsi di qualificazione o riqualificazione professionale.*

Settore di intervento

Formazione professionale e inserimento lavorativo

Tipologia

Protocollo operativo

Valenza territoriale

Provinciale

Enti pubblici e privati coinvolti

Associazione Nuovi Cittadini ONLUS, Enti di formazione accreditati dalla Regione fvg; Cpl; Informagiovani di Codroipo; Fondazione Casa Immacolata di Don Emilio De Roja; Agenzie Interinali; Alef fvg

Periodo di attuazione

Gennaio.- dicembre 2007

Destinatari della prassi

Richiedenti asilo, rifugiati e beneficiari di protezione umanitaria accolti nel Progetto Codroi/PO_lis

Descrizione della prassi proposta

Le azioni di inserimento lavorativo si sono sempre sviluppate attraverso una filiera costruita su misura per ogni singolo utente e che ha il suo punto di partenza nel colloquio di accoglienza, tramite il quale si viene a conoscenza della storia personale dell’utente e si procede ad un’analisi dei suoi attuali bisogni formativi o di inserimento lavorativo.

Dopo questo primo passo, il singolo utente viene indirizzato verso le azioni formative od orientative più idonee alle sue esigenze: corsi di alfabetizzazione, anche con elementi professionalizzanti, bilanci di competenze, percorsi orientativi incentrati sulla conoscenza del mercato del lavoro e della legislazione giuslavoristica, tirocini lavorativi in azienda..

La **sottoscrizione di protocolli operativi** per le realizzazione di percorsi di alfabetizzazione e formazione tra l’ Associazione Nuovi Cittadini ONLUS ed **enti regionali accreditati**

(Civi.form. coop scarl e IAL fvg), consente di monitorare l'intera offerta formativa regionale, con un ruolo consultivo, in fase di Progettazione dei corsi di formazione, richiesto all'Associazione, circa possibili percorsi formativi da sperimentare, tenuto conto delle richieste del mercato.

Qualora vi siano particolare competenze professionali, dichiarate ma non documentabili, è stata attivata una semplice procedura che consente un "esame pratico" da svolgersi presso la sede dell'officina metalmeccanica e del laboratorio di falegnameria della **Fondazione Casa dell'Immacolata di don Emilio de Roja**.

La scelta orientativa predilige percorsi tali da consentire, ove possibile, il raggiungimento della "Qualifica di base abbreviata", che consente l'acquisizione di competenze professionali, certificate dal Sistema formativo regionale, il più possibile rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro locale.

Step importante, non appena la condizione giuridica lo consente, è l'iscrizione presso il **Centro per l'impiego** di Codroipo con la duplice valenza di far conoscere il servizio ai beneficiari del Progetto e di consentire l'iscrizione alle liste di immediata disponibilità al lavoro, per l'attivazione delle agevolazioni che tale iscrizione consente (per es .esenzione ticket sanitario per reddito; attivazione per le donne, i giovani o gli over 40, degli incentivi provinciali per la stabilizzazione occupazionale; ecc.)

Il settimanale invio agli operatori, da parte dell'**Informagiovani di Codroipo**, delle offerte di lavoro dei Centri dell' Impiego che fanno capo alla Provincia di Udine, consente l'aggiornamento delle possibili soluzioni lavorative sul territorio provinciale, che vengono vagliate dagli operatori insieme ai beneficiari.

Per il settore del lavoro domestico i soggetti coinvolti dagli operatori del Progetto Codroi/Po_lis nella realizzazione degli interventi di inserimento lavorativo sono le **Acli colf** (che hanno uno sportello a Codroipo) e lo **Sportello Italia Lavoro**.

L'accompagnamento presso le **agenzie interinali** consente invece di favorire nei beneficiari la conoscenza delle modalità con cui sostenere eventuali colloqui di lavoro e la modalità di compilazione delle schede curriculari richieste anche da alcune aziende (sottolineiamo però che nella maggior parte dei casi i colloqui hanno una durata inferiori ai quindici minuti, tempo non sufficiente per una analisi anche approssimativa delle competenze).

L'opportunità offerta dell'attivazione dei **tirocini formativi**, che coinvolge gli operatori del Progetto nella ricerca di aziende disponibili all'attivazione degli stessi, propone ai beneficiari del Progetto, che abbiano o abbiano acquisito competenze professionali spendibili, una filiera completa e consequenziale di attività finalizzate all' inserimento lavorativo: ancora una volta è

l'operatore che si interfaccia con il tutor aziendale fornendo un sostegno consulenziale sia al lavoratore sia al datore di lavoro; cercando di risolvere eventuali difficoltà pratiche o comportamentali e curando il collegamento con altri operatori e strutture interessati al buon esito dell'inserimento.

Ogni operatore fonda il proprio intervento sulla ricerca di un rapporto fiduciario sia con il datore di lavoro, sia con il lavoratore: pertanto deve essere accettato esplicitamente da entrambi. L'accettazione da parte del lavoratore e del datore di lavoro implica la loro disponibilità a verifiche periodiche sull'andamento dell'esperienza, nonché l'individuazione delle eventuali difficoltà, ponendo in atto tentativi condivisi per superarle.

Anche dopo la stipula di contratti di lavoro il ruolo dell'operatore rimane fondamentale, soprattutto a supporto degli adempimenti burocratici, in collaborazione con i **sindacati**.

Problemi/bisogni che la prassi tenta di risolvere/soddisfare

L'obiettivo dell'integrazione sociale e lavorativa degli immigrati è assunto come primario dalle politiche regionali (L.R.5/2005) anche attraverso la promozione di interventi e azioni positive volte al superamento delle condizioni di svantaggio degli immigrati. Va di contro che l'indispensabile connessione tra la fase dell'orientamento al lavoro e quella del matching tra domanda e offerta di lavoro viene attualmente demandata a servizi non specialistici, indipendentemente dalle categorie specifiche di stranieri, tra cui donne e soggetti con situazioni di svantaggio particolarmente accentuate.

Sulla scorta di quanto emerso dalle azioni di monitoraggio gli interventi si sono concentrati attorno ai seguenti principi operativi:

- filosofia operativa basata sulla personalizzazione dei percorsi;
- realizzazione di interventi mirati per alcune categorie specifiche di stranieri, tra cui donne e soggetti con situazioni di svantaggio particolarmente accentuate

Il ruolo di orientamento e di accompagnamento da parte degli operatori del Progetto risulta quindi fondamentale per la ricerca e la realizzazione di percorsi di inserimento lavorativo : la finalità è quella di condurre i beneficiari a soluzioni di stabilità lavorativa che stanno alla base dell' effettiva integrazione sul territorio.

Aspetti positivi

La creazione di una rete in cui le diverse organizzazioni operano in sinergia consente di costruire percorsi più flessibili e maggiormente personalizzati rispetto a quelli tradizionalmente attivati ad esempio dai Centri per l'Impiego .I percorsi descritti sono fondati sulla

riorganizzazione dei curricula di competenze in vista di specifici obiettivi e, in ultima analisi, tesi a fornire risposte adeguate ai bisogni lavorativi e/o generali, espressi e latenti, dei beneficiari del Progetto.

Aspetti negativi

La prassi proposta deve costantemente venire rimodulata sulla base di difficoltà che possono emergere nella relazione con il beneficiario e che, in generale, riguardano le seguenti macroaree:

Problemi di scolarizzazione, formazione, alfabetizzazione: in modo particolare le donne che posseggono un livello di scolarizzazione più basso e quindi hanno più difficoltà ad apprendere la lingua italiana, rimanendo ai margini dei rapporti con la società e con i servizi offerti.

Differenze culturali: Mancanza di fiducia nei servizi offerti. Spesso i beneficiari preferiscono rivolgersi ad una rete etnica, già precedentemente stanziata sul territorio, che offre loro informazioni (a volte distorte) ed eventuali contatti.

Condizioni di svantaggio materiale: Richiesta di un lavoro immediato e riluttanza a effettuare colloqui di orientamento, spesso ritenuti inutili perché non presenti nella cultura del paese d'origine; in alcuni casi aspettative più elevate rispetto alle reali possibilità offerte dal mercato del lavoro locale; urgenza di inviare denaro alla famiglia rimasta nel paese di origine.

Trasferibilità

La prassi è trasferibile perché fondata esclusivamente sulla relazione fra i diversi servizi esistenti nel territorio.

Innovatività

Dall'analisi sul campo è emerso che attualmente non esiste, tra quelli monitorati, un servizio pubblico, privato o di volontariato che fornisca in maniera completa le azioni di accompagnamento all'inserimento lavorativo così come illustrate in precedenza.

Le esperienze realizzate hanno avuto un duplice e parallelo obiettivo: da una parte promuovere formazione e inserimento lavorativo rivolto ai RARU, dall'altra di promuovere la costruzione di reti, seppur informali, fra istituzioni e privato sociale, per favorire adeguatamente e strutturalmente l'operatività sociale che contempla e si occupa di tematiche di integrazione e inclusione sociale.

Comune di Comiso
Fondazione S.G. Battista

Breve descrizione della prassi: *Convenzione con aziende private per lo svolgimento di tirocini formativi.*

Settore di intervento <i>Formazione professionale e inserimento lavorativo</i>	Tipologia <i>Convenzione</i>
Valenza territoriale <i>Interregionale</i>	Enti pubblici e privati coinvolti <i>Aziende private</i>
Periodo di attuazione <i>Dal 1 gennaio al 31 dicembre</i>	Destinatari della prassi <i>Beneficiari del progetto</i>

Descrizione della prassi proposta

Le convenzioni vengono stilate con aziende del territorio disponibili a collaborare con il progetto e che abbiano reale necessità di inserimenti lavorativi. È previsto un indennizzo ai tirocinanti di €400,00 per 96 ore di lavoro mensile. Le aziende convenzionate partecipano ai costi nella misura del 50% e si assumono per intero il costo INAIL. Ai tirocinanti che si distinguono viene offerta la possibilità di un inserimento continuativo in azienda secondo le reali necessità aziendali.

Problemi/bisogni che la prassi tenta di risolvere/soddisfare

Il frequentare Tirocini formativi direttamente nelle aziende dà la possibilità ai beneficiari, non solo di apprendere le pratiche lavorative, ma principalmente di farsi conoscere e apprezzare dai titolari di azienda e colleghi di lavoro.

Aspetti positivi

Sono stati ottenuti 8 inserimenti lavorativi stabili con contratti a tempo indeterminato. Molti beneficiari inoltre vengono ingaggiati con contratti stagionali.

Aspetti negativi

È necessario selezionare le aziende in maniera tale da individuare quelle che realmente hanno necessità di inserimenti lavorativi; infatti è capitato in particolare con 2 aziende che sfruttavano le convenzioni esclusivamente per avere manodopera a bassissimo costo.

Trasferibilità

La prassi è realizzabile in qualsiasi contesto territoriale.

Innovatività

I beneficiari fanno esperienza lavorativa reale direttamente nelle aziende avendo l'opportunità di farsi conoscere e apprezzare.

Comune di Comiso
Fondazione S.G. Battista

Breve descrizione della prassi: *Convenzione con l'Associazione Nazionale Famiglie Emigrate (ANFE) per la compilazione di bilanci di competenze e del curriculum vitae e orientamento alla ricerca di lavoro.*

Settore di intervento

*Formazione professionale e inserimento
lavorativo*

Tipologia

Convenzione

Valenza territoriale

Nazionale

Enti pubblici e privati coinvolti

*Associazione Nazionale Famiglie Emigrate
(ANFE)*

Periodo di attuazione

Dal 1 gennaio al 31 dicembre

Destinatari della prassi

Beneficiari del progetto

Descrizione della prassi proposta

La convenzione è nata tramite richiesta dell'ANFE alla Caritas di Ragusa che si è posta come intermediaria. L'ANFE manda presso la sede del progetto un professionista e un mediatore culturale per effettuare i colloqui con i beneficiari, reperire informazioni utili per la ricerca del lavoro, compilare il bilancio di competenze e il curriculum vitae. Viene fornita inoltre un'informazione sulla legislazione del lavoro e sui diritti e doveri dei beneficiari e del datore di lavoro. Le informazioni reperite vengono inserite in una banca dati di offerta/domanda di lavoro su scala nazionale.

Problemi/bisogni che la prassi tenta di risolvere/soddisfare

Ai beneficiari viene offerta innanzi tutto la possibilità di raccontarsi in termini di competenze e capacità professionali acquisite nel tempo; la ricerca di lavoro infatti viene effettuata in modo individuale in base alle competenze personali. I beneficiari inoltre vengono indirizzati ai corsi di

formazione professionale attivi nel territorio con un'azione di accompagnamento e tutoraggio. L'informativa sulla legislazione del lavoro inoltre chiarisce molti dubbi e domande.

Aspetti positivi

Sono stati ottenuti diversi colloqui di lavoro e 4 inserimenti lavorativi stabili. Inoltre si è creata una rete di contatti interni con il risultato che le aziende contattano direttamente il progetto alla ricerca di personale da assumere.

Trasferibilità

La prassi è realizzabile in qualsiasi contesto territoriale.

Innovatività

I beneficiari vengono inseriti in un circuito di domanda/offerta a livello nazionale e inoltre hanno accesso diretto ai corsi di formazione professionali attivati in tutta la Regione.

Comune di Grottammare

G.U.S. - Gruppo Umana Solidarietà Guido Puletti onlus

Breve descrizione della prassi: *Al fine di agevolare l'inserimento lavorativo dei beneficiari del progetto, necessario alla promozione della loro autonomia sociale, si è pensato di avviare tale collaborazione per garantire agli ospiti la possibilità di frequentare corsi di formazione, volti all'acquisizione delle conoscenze e competenze professionali volte alla facilitazione di accesso a profili qualificati.*

Settore di intervento

Formazione professionale e inserimento lavorativo

Tipologia

Accordo informale

Enti pubblici e privati coinvolti

Agenzia Formativa SELECTA GROUP

Periodo di attuazione

Anno 2007

Destinatari della prassi

Beneficiari del progetto

Descrizione della prassi proposta

I corsi a cui gli Ospiti hanno partecipato sono stati i seguenti:

- Operatori dei servizi turistici con la finalità di formare personale qualificato da inserire in ristoranti, pizzerie e bar;
- Informatica di base volto a formare Operatori terminalisti informatici capaci di usare i software del Pacchetto Office e navigare in Internet.

Problemi/bisogni che la prassi tenta di risolvere/soddisfare

Tale accordo è stato pensato per accrescere le conoscenze e competenze professionali che sono tendenzialmente basse tra gli Ospiti che entrano nel Progetto. In questo modo si agevola il loro inserimento lavorativo tramite le esperienze laboratoriali e di stage previste all'interno delle esperienze formative e gli attestati di qualifica acquisiti.

Aspetti positivi

Acquisizione di conoscenze e competenze professionali spendibili nel mondo del lavoro.

Aspetti negativi

Nessuno.

Trasferibilità

La prassi è trasferibile in qualsiasi altro contesto territoriale.

Innovatività

Collaborazione con Agenzie formative del territorio. Acquisizione di attestati e qualifiche professionali riconosciute ai sensi di legge.

Comune di Ivrea
Cooperativa Marypoppins

Breve descrizione della prassi: *Ricerca sul territorio di aziende disponibili all'attivazione di tirocini formativi a proprio carico.*

Settore di intervento

*Formazione professionale e inserimento
lavorativo*

Tipologia

Accordo informale

Valenza territoriale

Provinciale

Enti pubblici e privati coinvolti

*Comune di Ivrea-Centro per l'Impiego-
Aziende*

Periodo di attuazione

2003-2008

Destinatari della prassi

RARU

Descrizione della prassi proposta

L'uso dello strumento dei tirocini formativi con l'obiettivo di favorire l'ingresso nel mondo del lavoro, sostiene l'acquisizione di comportamenti e conoscenze necessarie al buon esito dell'inserimento lavorativo.

Propedeutica all'avvio del tirocinio è stata l'attività di orientamento al mondo del lavoro a cui i beneficiari hanno partecipato acquisendo informazioni e conoscenze in percorsi gestiti dal servizio comunale "Informalavoro".

- I momenti determinanti la buona prassi riconducibili alla nostra esperienza sono:
- creazione di un portfolio di aziende disponibili ed interessate, attraverso contatti mirati ed individuali con i titolari delle aziende.
- Buona preparazione dell'operatrice nell'ambito della normativa vigente sui sostegni e le facilitazioni alle aziende che ospitano tirocinanti.
- Forte presenza del tutor che costituisce un sostegno importante sia per l'azienda ospitante che per il beneficiario.

Problemi / bisogni che la prassi tenta di risolvere/soddisfare

L'aumento delle richieste di prestazioni a tempo determinato da parte delle aziende per attività scarsamente prese in considerazione dal cittadino italiano, che non ritiene appetibili e per le quali non possiede le conoscenze e competenze necessarie, lascia opportunità ai beneficiari che spesso, invece, trovano in queste attività la risposta ai propri bisogni.

Il tirocinio favorisce la conoscenza del lavoratore e delle sue capacità da parte dell'impresa e soddisfa la necessità di formazione addestramento i cui costi non sono sostenibili dalle piccole aziende.

Aspetti positivi

Gli aspetti positivi che riteniamo importante sottolineare sono i seguenti:

- La capacità del Centro di offrire assistenza e risoluzione di problemi attraverso la presenza costante dell'operatore.
- Il passaparola tra le aziende interessate che favorisce sia un aumento del numero delle aziende stesse che del numero dei beneficiari
- La conoscenza reciproca durante il tirocinio ha portato, a volte, a rapporti stabili di lavoro.

Aspetti negativi

L'attuale involuzione del mercato del lavoro ha ridotto le risoluzioni positive e aumentato le situazioni di utilizzo del tirocinio come strumento di utilizzo temporaneo di manodopera a basso costo senza finalità di crescita della risorsa umana.

Trasferibilità

Questa buona prassi è trasferibile a condizione che:

- L'operatore impegnato in questa attività sia costantemente informato sulla normativa giuslavoristica con particolare riguardo alle facilitazioni fiscali che le aziende possono ottenere
- La collaborazione con il Centro locale per l'impiego è di fondamentale importanza per tutti aspetti formali che la legge prevede in materia di contratto di tirocinio

Innovatività

Il lavoro svolto in questi anni ha portato ad accrescere la disponibilità da parte delle aziende a sostenere i costi dei tirocini formativi in alcuni casi a totale carico

Comune di Jesi

G.U.S. Gruppo Umana Solidarietà Guido Puletti onlus

Breve descrizione della prassi: *Nel corso del 2008 si è stipulata una convenzione formale con la Cooperativa sociale di tipo B “Tadamon” di Jesi al fine di attivare tirocini formativi al lavoro nel settore pulizie. Questo permette la disponibilità da parte della cooperativa di inserire le beneficiarie in qualsiasi momento fornendo ad esse la possibilità di formarsi in maniera specifica e professionale per favorire l’integrazione lavorativa.*

Settore di intervento

Formazione professionale e inserimento lavorativo

Tipologia

Convenzione

Valenza territoriale

Comunale

Enti pubblici e privati coinvolti

Cooperativa sociale di tipo B “Tadamon”

Periodo di attuazione

Da febbraio 2008

Destinatari della prassi

Beneficiarie idonee al tipo di tirocinio proposto, beneficiarie con qualsiasi tipo di protezione internazionale e beneficiarie con un permesso di soggiorno per richiesta asilo da almeno sei mesi.

Descrizione della prassi proposta

Si è stipulata con la Cooperativa “Tadamon” una convenzione formale.

Questa cooperativa è di tipo B, quindi è pronta ad accogliere diverse categorie di svantaggio sociale. I campi di attività sono: pulizie, giardinaggio, igiene urbana, facchinaggio.

I tirocini per le nostre beneficiarie vengono attivati soprattutto nel settore delle pulizie, hanno durata di 2 o 3 mesi per un monte ore settimanale massimo di trenta. Al termine del percorso formativo viene rilasciato un attestato che riconosce le nuove competenze professionali acquisite.

Problemi / bisogni che la prassi tenta di risolvere/soddisfare

Il mercato del lavoro locale attuale richiede sempre più una formazione specifica che spesso è carente nelle nostre beneficiarie. Ciò ha portato ad una ricerca sul territorio di Enti che potessero essere disponibili ad attivare tirocini di formazione e orientamento.

Aspetti positivi

Le donne che hanno svolto il tirocinio possono meglio spendere il loro profilo professionale sul mercato del lavoro.

A formazione conclusa, infatti, ad una nostra beneficiaria è stato proposto un contratto a tempo indeterminato dalla stessa cooperativa.

Trasferibilità

La prassi può essere trasferibile in altri contesti territoriali.

Innovatività

Questa convenzione concede l'opportunità di attivare in qualsiasi momento tirocini formativi così da aumentare le possibilità di integrazione lavorativa.

Comune di Macerata

G.U.S. Gruppo Umana Solidarietà Guido Puletti onlus

Breve descrizione della prassi: L'ente gestore iscrive i beneficiari al centro per l'impiego e di formazione di Tolentino e l'ente si impegna ad inviare settimanalmente mail informative con le "offerte lavoro" idonee ai beneficiari iscritti.

Settore di intervento

*Formazione professionale e inserimento
lavorativo*

Tipologia

Accordo informale

Valenza territoriale

Nazionale

Enti pubblici e privati coinvolti

Centro per l'impiego e la formazione

Periodo di attuazione

2008

Destinatari della prassi

Beneficiari del progetto

Descrizione della prassi proposta

Poiché la città di Tolentino ha una vivace zona industriale, l'ente gestore iscrive i beneficiari al centro per l'impiego della città, tuttavia essendo Tolentino distante da Macerata si è richiesta la possibilità di ricevere le informazioni relative alle offerte di lavoro via mail. Il centro per l'impiego, pertanto, valuta le offerte consone alle caratteristiche dei beneficiari e invia le mail prima ancora di appendere gli annunci in bacheca.

Problemi/ bisogni che la prassi tenta di risolvere/ soddisfare

L'accordo è stato pensato per favorire l'inserimento lavorativo dei beneficiari.

Aspetti positivi

I miglioramenti si registrano nella tempestività con la quale si ricevono le offerte di lavoro del centro per l'impiego.

Aspetti negativi

Non se ne registrano.

Trasferibilità

La prassi è trasferibile in qualsiasi contesto territoriale.

Innovatività

L'innovatività sta nel risultato vantaggioso per la tempestività con cui si ricevono le offerte di lavoro.

Comune di Narni

ATS tra Associazione di Volontariato San Martino, Laboratorio IDEA, Cidis Onlus

Breve descrizione della prassi: *Collaborazione con la scuola edile della Provincia di Terni con la quale collaboriamo inviando i nostri beneficiari ai loro corsi di formazione che, una volta terminato il periodo formativo, vengono subito inseriti nelle imprese edili nella provincia di Terni.*

Settore di intervento

*Formazione professionale e inserimento
lavorativo*

Tipologia

Accordo informale

Valenza territoriale

Comunale

Enti pubblici e privati coinvolti

Provincia di Terni

Periodo di attuazione

Annuale

Destinatari della prassi

*Gli utenti dei progetti e le altre agenzie
formative*

Descrizione della prassi proposta

Visti i rapporti di reciproca collaborazione instaurati nel corso degli ultimi anni tra la Scuola Edile, la Caritas e le associazioni di volontariato San Martino e Cidis Alisei Onlus che collaborano in ATS sia all'interno dei Progetti dello SPRAR di Narni e Terni e all'interno dello Sportello Immigrati della Provincia, attraverso un accordo informale è stata attivata una serie di azioni al fine di agevolare l'accesso ai corsi professionalizzanti per i beneficiari inseriti nei Progetti di accoglienza di Narni e Terni. Con l'Impegno della Provincia si sta sperimentando con profitto in termini di successiva integrazione lavorativa l'attivazione di corsi di formazione per i soli beneficiari del progetto ai quali possono accedere attraverso l'erogazione di *voucher* formativi e il contributo del progetto stesso.

La Scuola per l'Istruzione Professionale dei Lavoratori Edili della Provincia di Terni, costituita il 17/02/1962, è un **Ente Bilaterale paritetico** senza fini di lucro. La Scuola Edile della Provincia di Terni, ha per fini istituzionali la **promozione, l'organizzazione, l'attuazione**, nel proprio ambito territoriale, di:

- iniziative di prima formazione per i giovani che entrano nel settore;
- iniziative di formazione continua;
- qualificazione, specializzazione ed aggiornamento per operai, impiegati amministrativi, tecnici, quadri ed imprenditori con particolare attenzione a tutti gli aspetti relativi all'infortunistica e all'igiene del lavoro.

Problemi/bisogni che la prassi tenta di risolvere/soddisfare

La collaborazione che da tempo si è instaurata con la Scuola Edile ha sempre prodotto soddisfacenti risultati in termini di successivo inserimento lavorativo da parte dei beneficiari. I corsi che prevedono il rilascio della qualifica professionale per manovale/saldatore/operaio polivalente, durano sei mesi, tre dei quali teorici e gli altri da svolgere con la modalità del tirocinio formativo retribuito all'interno dell'azienda che già in avvio di corso aveva dato la propria disponibilità all'eventuale assunzione. Avendo in progetto molti singoli uomini di età molto giovane e spesso senza alcuna scolarizzazione né professionalità, stiamo notando un elevato livello di insoddisfazione per quanto riguarda la loro volontà di accedere a tali corsi e l'impegno che viene profuso. Solitamente, i beneficiari uomini, al momento del loro inserimento in progetto concordano con gli operatori il Progetto Individuale di Inserimento che prevede qualora ci siano le condizioni l'accesso a tali corsi. Per i primi due mesi, solitamente i beneficiari frequentano il corso di italiano organizzato all'interno del progetto da un'insegnante specializzata, dopodiché non appena acquisite le nozioni base della nostra lingua, vengono iscritti a tali corsi che prevedono un percorso non solo professionale ma anche di successiva integrazione lavorativa e abitativa.

Aspetti positivi

Le persone inserite nel Progetto, vista la giovane età e altri fattori, non hanno un'elevata scolarità e spesso nessuna esperienza professionale. L'aspetto positivo che più soddisfa è sicuramente legato al completamento del Progetto di Inserimento Individualizzato dell'arco di 8-10 mesi con successiva uscita in autonomia dal progetto. Nei sei mesi di impegno formativo, il soggetto viene posto nelle condizioni di imparare quanto meno le nozioni base della nostra lingua, una professione che almeno nel 90% dei casi si perfeziona con la stipula di un regolare rapporto di lavoro con l'azienda. Sempre con la collaborazione della Scuola Edile e i rapporti informali tra agenzie immobiliari e privati, inizia poi la fase di graduale uscita in autonomia dal progetto con l'individuazione di un'abitazione ad un canone accessibile.

Aspetti negativi

L'aspetto negativo riguarda purtroppo la scarsa consapevolezza e più spesso la mancanza di volontà del beneficiario di intraprendere un percorso formativo. Spesso i soggetti pretendono subito di essere inseriti in ambito lavorativo pur non avendo alcuna esperienza né dimestichezza con la nostra lingua. Altri non mostrano alcun impegno per entrambe le cose, anche se dobbiamo dire che ultimamente stiamo riscontrando una crescente volontà da parte dei beneficiari a concludere ali percorsi formativi che nella nostra realtà sociale e lavorativa rappresentano ancora dei settori dove poter trovare un'attività lavorativa piuttosto stabile.

Trasferibilità

Sicuramente si.

Innovatività

L'innovatività di questa prassi consiste nell'essere riusciti in breve tempo e con la collaborazione di soggetti pubblici e privati a porre in essere questi corsi formativi professionalizzanti con rilascio di qualifica professionale esclusivamente pensati per le caratteristiche dei beneficiari dei Progetti. Questi corsi vengono attivati e pensati in modo da poter rispondere alle esigenze degli utenti in rapporto alla richiesta lavorative delle aziende che attraverso la Scuola Edile danno la propria disponibilità ad assumere le persone. Il percorso attivato non si conclude con l'eventuale stipula del rapporto di lavoro ma bensì a seguito dell'avvenuta autonomia socio-abitativa del soggetto. E' molto importante il contributo economico erogato dalla Provincia di Terni attraverso il Centro per l'impiego che mette a disposizione un contributo economico per ogni beneficiario attraverso l'erogazione di *vaucher* formativi.

Comune di Parma

Centro Solidarietà Orizzonte

Breve descrizione della prassi: *Attivazione di convenzioni con i datori di lavoro del territorio per l'inserimento di beneficiari SPRAR in percorsi di Borsa Lavoro, in collaborazione con il Nucleo Inserimenti Lavorativi del Comune di Parma.*

Settore di intervento

Formazione professionale e inserimento lavorativo

Tipologia

Accordo/convenzione

Valenza territoriale

Comunale

Enti pubblici e privati coinvolti

Comune di Parma, Settore Sociale (Area Immigrazione e Nucleo Inserimenti Lavorativi); Centro Solidarietà Orizzonte; imprese e datori di lavoro del territorio

Periodo di attuazione

Durata annuale

Destinatari della prassi

Beneficiari SPRAR e utenti RAR e in Protezione Umanitaria extra-SPRAR ma in carico al servizio

Descrizione della prassi proposta

La prassi è mutuata dall'attività ampiamente sperimentata e consolidata dall'istituzione, nell'ambito del Settore Sociale del Comune di Parma, del Nucleo Inserimenti Lavorativi, il quale opera con un'equipe professionale dedicata nell'attuazione di inserimenti lavorativi, presso aziende convenzionate, di soggetti e fasce deboli in carico ai servizi territoriali. La medesima equipe mantiene altresì il raccordo con i datori di lavoro per sviluppare il progetto individuale di ciascun utente e promuovere una eventuale assunzione regolare o, in alternativa, sospendere la Borsa Lavoro, per dirottata su risorse più confacenti alla persona. Il NIL dispone anche di una "Banca Dati" in cui vengono registrati tutti i datori di lavoro che hanno garantito la possibilità di collaborazione con il Comune. In tal senso gli operatori di Orizzonte dedicati alle attività con i RAR, operano in stretto raccordo con il NIL per questa specifica categoria di

utenza, servendosi della professionalità di questi e della rete di risorse nell'individuazione dei luoghi per la collocazione lavorativa e nel supporto ai singoli percorsi di avvio al lavoro.

Problemi/bisogni che la prassi tenta di risolvere/soddisfare

La logica è quella dell'inserimento lavorativo "mediato", per cui il datore di lavoro può prendere conoscenza del potenziale dipendente in modo graduale e senza immediate responsabilità, se non quelle specificate nell'accordo convenzionale; l'approccio è quello del progetto educativo individualizzato, attraverso cui gli operatori sociali preposti devono perseguire obiettivi su 2 fronti: quello del datore di lavoro, perché sia figura di tutoraggio formativo effettivo e quella del beneficiario, perché implementi le proprie conoscenze e professionali e di contesto

Tale modalità, per i RAR, si è rivelata particolarmente funzionale a garantire un ingresso graduale nel mondo del lavoro, senza le necessità dettate dalla logica della produttività e con la possibilità di apprendere adeguatamente sia gli aspetti professionali che linguistici, questi ultimi spesso ostacolo principale all'autonomia.

Aspetti positivi

Per quanto concerne i RAR la positività è data dal fatto che di norma il principale ostacolo al reperimento di una regolare attività lavorativa è dato dalla scarsa (o nulla) conoscenza della lingua italiana nella fase iniziale della loro presenza sul territorio. In questo senso la Borsa Lavoro, con la sua logica molto simile a quella dello stage ma con maggiori vantaggi dal punto di vista pratico (riconoscimento di un mensile di €414 per 20 ore settimanali e erogazione mensile regolare, molto simile alla logica del lavoro dipendente), consente un percorso graduale, in cui i RAR apprendono senza particolari ansie sia la lingua che gli elementi professionali e sono in questo fortemente sostenuti, anche nella mediazione con il datore di lavoro, dagli operatori sociali di riferimento.

Aspetti negativi

Il principale fattore di debolezza è stato riscontrato essere, per fortuna in pochi e rari casi, la mancata adesione del datore di lavoro ad una piena collaborazione, il che ha comportato il fallimento di alcuni percorsi, ove non addirittura un perdurare della Borsa Lavoro con l'intento dell'impresa ospitante di approfittare della situazione e poter fruire di una risorsa umana a titolo praticamente gratuito. In questo la formazione specifica e il supporto garantiti dal Nucleo Inserimenti Lavorativi, sono determinati per evitare derive di questo genere.

Trasferibilità

Si, si considera il modello perfettamente trasferibile

Innovatività

L'innovatività della prassi sta, a nostro parere, nel poter fruire del supporto di un'Equipe professionale (quella del Nucleo Inserimenti Lavorativi) specializzata e dedicata per sua natura solo ad attività connesse all'inserimento lavorativo in Borsa Lavoro e al mantenimento di una Banca Dati di risorse per questa forma di sostegno. Detta Equipe garantisce infatti, data la sua forte caratterizzazione, un' alta percentuale di successo.

Comune di Prato
Associazione Accoglienza Toscana

Breve descrizione della prassi: *Accordo informale con la Provincia di Firenze per la verifica dei percorsi lavorativi degli ospiti presenti nel Progetto.*

Settore di intervento

*Formazione professionale e inserimento
lavorativo*

Tipologia

Accordo informale

Valenza territoriale

Provinciale

Enti pubblici e privati coinvolti

*Provincia di Firenze – Comune di Prato –
Ente gestore*

Periodo di attuazione

Già attiva

Destinatari della prassi

Progetto SPRAR e suoi ospiti

Descrizione della prassi proposta

Sono state contattate la provincia di Firenze, quella di Prato e quella di Pistoia, che sono province limitrofe sul nostro territorio, per avere la possibilità di verificare i contratti di lavoro in essere degli ospiti presenti nel progetto. Questo ci consente di arginare sia i problemi legati alle reali assunzioni che la verifica dei percorsi di tutti gli ospiti.

Problemi/bisogni che la prassi tenta di risolvere/soddisfare

Spesso gli ospiti non ci informano di avere già un contratto di lavoro e questo rende inefficace il nostro servizio di integrazione. Pertanto si è reso necessario avere anche un controllo su questi temi e confrontarsi con gli ospiti in modo diverso e utile ad indirizzare i servizi in modo meno dispersivo e più utile nella fase di integrazione.

Aspetti positivi

Il risultato è stato positivo. In molti casi siamo riusciti a integrare le persone convogliando le nostre energie nei settori realmente utili all'inserimento sociale (es: se hanno già un contratto si interviene solo sulla ricerca alloggio e sui servizi di tutela dei lavoratori).

Aspetti negativi

Abbiamo avuto problemi per l'attuazione della pratica sulle province di Prato e Pistoia che richiedono accordi formali che contiamo di poter attuare nel 2008.

Trasferibilità

Prassi trasferibile su altri territori.

Innovatività

Il metodo utilizzato per la verifica dei contratti non era mai stato attuato fino ad oggi.

Comune di Ragusa
Fondazione S.G. Battista

Breve descrizione della prassi: *Accordo per la realizzazione di tirocini formativi accompagnati da borsa lavoro in favore di RARU, nell'ambito del progetto "Itinerario lavoro".*

Settore di intervento

*Formazione professionale e inserimento
lavorativo*

Tipologia

Convenzione

Valenza territoriale

Provinciale

Enti pubblici e privati coinvolti

*Comune di Ragusa, Consorzio "La città
solidale", Fondazione S.G.Battista, En.A.I.P.
Ragusa, CNA Ragusa*

Periodo di attuazione

Da Luglio 2008

Destinatari della prassi

*Beneficiari progetto SPRAR "Famiglia
Amica" del comune di Ragusa*

Descrizione della prassi proposta

Per favorire l'inserimento stabile dei RARU nel mercato ordinario del lavoro, si è sperimentato il metodo utilizzato nell'ambito del progetto "Itinerario lavoro" inserito nel Piano di Zona del distretto socio-sanitario n. 44, attuato dal partenariato fra il Consorzio "La Città Solidale", Fondazione S.G.Battista, En.A.I.P. Ragusa, CNA Ragusa. Successivamente sono stati stipulati convenzioni di tirocinio formativo, di formazione e orientamento con le aziende disponibili individuate sul territorio. Durante lo svolgimento del tirocinio l'attività di formazione e orientamento è seguita e verificata da un tutore designato dal soggetto promotore in veste di responsabile didattico - organizzativo e da un responsabile aziendale, indicato dal soggetto ospitante. Per ogni tirocinante viene predisposto un progetto formativo e di orientamento.

Problemi / bisogni che la prassi tenta di risolvere/soddisfare

Creare una rete di sostegno con la collaborazione di più attori sul territorio e favorire l'inserimento lavorativo dei RARU.

Aspetti positivi

I RARU sono seguiti durante il processo formativo e questo garantisce il buon fine del percorso; inoltre, alla fine del progetto, oltre il 60% dei tirocini formativi si sono concretizzati in contratti di lavoro full-time.

Trasferibilità

Sì, l'iniziativa ha riscontrato un favorevole consenso nella rete di aziende individuate nel contesto territoriale provinciale.

Innovatività

E' innovativo il processo e la costruzione di una rete attiva sul territorio che si propone la stessa finalità e il raggiungimento di obiettivi comuni.

Comune di Ravenna

Consorzio per i Servizi Sociali

Breve descrizione della prassi: *Realizzazione di un corso di formazione in situazione, rivolto ai beneficiari dello SPRAR. Il corso è composto di due moduli, di cui uno pratico: attività di assemblaggio di componenti elettrici e meccanici, e di uno di alfabetizzazione e di istruzione sulle regole del lavoro, sui diritti e sui doveri dei lavoratori. Il corso è nato dall'esigenza di fornire strumenti pratici e teorici nei tempi ormai molto stretti di permanenza nel programma. Al fine di disegnare un profilo il più fedele possibile delle caratteristiche di ogni beneficiario si è introdotto un metodo di lettura delle competenze mutuato dall'OMS nell'ambito della disabilità. Nel caso dei RARU, gli items del metodo ICF sono stati modificati e adattati. Il risultato di questo metodo basato sull'osservazione da parte di soggetti diversi e su aspetti diversi (capacità di relazione, rispetto delle regole, autonomia, ecc.) viene utilizzato dal mediatore al lavoro per costruire un tirocinio lavorativo nell'ambito più consono.*

Settore di intervento

Formazione professionale e inserimento lavorativo

Valenza territoriale

Comunale

Periodo di attuazione

Il corso è permanente, ma la durata per ogni singolo è di circa tre mesi

Tipologia

Protocollo d'intesa

Enti pubblici e privati coinvolti

Il corso è stato realizzato in collaborazione con una cooperativa sociale, un centro di formazione professionale, l'Università di Bologna – sede di Ravenna, aziende private che forniscono il materiale da assemblaggio, il Siil Svantaggio e un gruppo di volontari.

Destinatari della prassi

Uomini e donne richiedenti asilo, rifugiati, umanitari. Qualora ci siano posti disponibili possono accedere anche i minori stranieri non accompagnati.

Descrizione della prassi proposta

Come si è detto sopra, l'idea è nata dal bisogno di sopperire ad una carenza di occasioni formative che si è accentuata in questi ultimi anni, e anche di costruire strumenti ad hoc per la necessità di offrire strumenti di integrazione in tempi molto rapidi. Si è potuto contare sulla disponibilità della cooperazione sociale, in particolare di una cooperativa con la quale abbiamo un solido rapporto di collaborazione per gli inserimenti lavorativi di persone disabili e di persone svantaggiate, che si è offerta di tentare questa attività di assemblaggio per conto di aziende private, per la cui attività erano necessari macchinari poco costosi, spazi adeguati per ospitare la parte di lavoro e la parte teorica, la mensa. Ha messo a disposizione un istruttore con il compito di fornire nozioni non solo tecniche ma anche sulle regole del lavoro in generale. L'Università è stata coinvolta attraverso la facoltà di Civiltà dell'Europa Orientale e Mediterranea, e con la Fondazione Flaminia che eroga borse lavoro a studenti e neolaureati per periodi di sei mesi ciascuno, in particolare per sostenere i corsi di alfabetizzazione della lingua italiana e per avviare attività di studio e di ricerca.

Un nutrito gruppo di volontari qualificati si è avvicinato al progetto, soprattutto ex insegnanti, che hanno avviato un rapporto molto positivo con i beneficiari.

Un altro punto che riteniamo importante è l'obiettivo del raggiungimento dell'autosufficienza economica del progetto. Riteniamo infatti che una volta consolidato il rapporto con diverse aziende private, l'attività possa sostenersi autonomamente.

Problemi/bisogni che la prassi tenta di risolvere/soddisfare

Il periodo di permanenza nel progetto di tutela e accoglienza dei RAR è di soli sei mesi. In questo lasso di tempo le persone devono, imparare la lingua italiana e acquisire gli strumenti per affrontare una vita autonoma. Se sfortunatamente qualcuno arriva nel mese di marzo o aprile, non ha alcuna possibilità di frequentare corsi di formazione professionale ed anche poco tempo per imparare la lingua. E' stato quindi necessario dotarsi di un percorso che, seppure non obbligatorio, possa costituire un'opportunità. Tanto più che il modulo di alfabetizzazione può essere frequentato anche da chi non vuole o non può accedere al laboratorio. Inoltre il metodo di valutazione delle competenze è molto utile per mettere in rilievo anche eventuali problematiche di disagio psichico, relazionale o anche di necessità di apprendimento delle regole. La non rigidità nella durata di ciascun percorso seppure indicativo di tre mesi, consente ad alcuni di maturare alcuni aspetti di insufficienza, talvolta anche legati alla cultura di provenienza.

Aspetti positivi

La sperimentazione è iniziata alla fine del 2006, e sino ad ora abbiamo potuto constatare che le persone che hanno frequentato il corso sono state avviate in tirocinio formativo presso aziende private e hanno concluso con successo il percorso di inserimento.

Aspetti negativi

In generale sarebbe necessario poter contare su maggiori risorse umane per la gestione complessiva di tutto il progetto di accoglienza. Riteniamo insufficiente il rapporto indicato nelle linee guida.

Trasferibilità

La prassi è sicuramente trasferibile anche in altri territori dove esista una rete territoriale consolidata.

Innovatività

Riteniamo innanzitutto che l'aspetto più innovativo sia quello di una coprogettazione fra soggetti pubblici e privati per dare risposta ad un problema.

Lo sviluppo del progetto che si avvale anche di competenze che non si occupano abitualmente di queste tematiche: Università, aziende private;

Il metodo di valutazione delle competenze (ICF), basato su uno strumento il più possibile oggettivo;

il prodotto è l'esito positivo degli inserimenti lavorativi.

Comune di Ravenna ***Consorzio per i Servizi Sociali***

Breve descrizione della prassi: *Mediazione al lavoro attraverso tirocini, collegamento con le politiche attive del lavoro degli altri soggetti istituzionali: Centro per l'Impiego, programma "Pari", Italia Lavoro. L'accompagnamento al lavoro avviene dopo un periodo di osservazione sulle competenze e sulla "spendibilità" nel mercato del lavoro del beneficiario. Sperimentazione metodo ICF (International Classification Function).*

Settore di intervento

Formazione professionale e inserimento lavorativo

Tipologia

Convenzione

Valenza territoriale

Comunale (SPRAR)

Enti pubblici e privati coinvolti

Provincia, Italia Lavoro, Consulenti del Lavoro

Periodo di attuazione

Continuativo

Destinatari della prassi

Richiedenti asilo, Rifugiati, Titolari di protezione Sussidiaria e Umanitarie

Descrizione della prassi proposta

Osservazione delle competenze in situazione di stress lavorativo e accompagnamento al lavoro. La prassi è nata dal progetto innovativo del 2007 del corso di Formazione in Situazione. Per valutare il grado di spendibilità delle persone nel mercato del lavoro, per valutare la necessità di eventuali ulteriori bisogni formativi, gli operatori della mediazione al lavoro hanno sperimentato un sistema mutuato dall'OMS ed applicato alle persone disabili: il sistema ICF. Il metodo consiste nella compilazione da parte di vari operatori dell'accoglienza, della formazione professionale e dell'alfabetizzazione, di un questionario con items diversi. La lettura complessiva e la interpretazione deve essere affidata ad un operatore esperto (attualmente una laureanda in psicologia del lavoro che segue la sperimentazione anche per la tesi di laurea), ma anche allo stesso mediatore al lavoro.

Problemi / bisogni che la prassi tenta di risolvere/soddisfare

Abbiamo assunto il lavoro come priorità per l'autonomia. Senza la possibilità di disporre di un reddito, infatti, non è possibile neppure accedere ad un alloggio. Dunque il sostegno per l'inserimento lavorativo è di primaria importanza. Poiché la crisi economica ha investito anche la nostra zona e risulta sempre più difficile reperire un posto di lavoro, è necessario un accompagnamento che tenga conto delle esigenze delle aziende e del bisogno dei beneficiari. Partendo dalle risorse disponibili: conoscenza della lingua italiana (nel corso di Formazione in Situazione l'alfabetizzazione è piuttosto intensiva con tre ore al giorno per cinque giorni settimanali), la forte motivazione al lavoro dei beneficiari e la possibilità per le aziende di usufruire di un periodo di tempo di prova a costi molto contenuti, la possibilità di contare su un tutor che affronta eventuali criticità ed eventualmente la possibilità di interrompere il tirocinio, si sta ottenendo un discreto successo. I tirocini vengono attuati mediante una convenzione fra la Provincia ed il datore di lavoro.

Normativa di riferimento: circolare 23.10.2004 n. 41 "Applicazione delle misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato di cui all'art. 13 del D.l. n. 276 del 2003; Regolamento CE n. 2204/2002.

Aspetti positivi

Pur trattandosi di una sperimentazione recente, i risultati si possono definire buoni: si sono strutturati buoni rapporti con diverse aziende e con alcuni consulenti del lavoro, che hanno avuto modo di sperimentare l'inserimento dei nostri beneficiari. Grazie anche agli effetti (in alcuni casi) del Programma "Pari" dell'Agenzia Italia Lavoro, che prevede incentivi economici per le aziende che si impegnano all'assunzione dei tirocinanti, si sono avuti esiti di assunzione.

Aspetti negativi

Indubbiamente il maggior fattore di debolezza è di tipo ambientale e riguarda la crisi economica generale. Per quanto riguarda le criticità interne, sarebbe necessario rafforzare il numero di mediatori al lavoro.

Trasferibilità

Certamente la prassi è trasferibile anche in altri contesti dove ci siano forti legami istituzionali.

Innovatività

Ci siamo resi conto che nella maggior parte dei contesti ci si ferma alle attività di orientamento al lavoro: formazione curricula, elenco offerte di lavoro. Nel nostro caso si parte da un contesto

di osservazione diretta delle competenze sino ad arrivare all'accompagnamento, alla mediazione e al tutoraggio. Si sviluppa inoltre un rapporto diretto con i datori di lavoro si negoziano le condizioni del tirocinio e della eventuale assunzione.

Comune di San Pietro Vernotico / Comune di Trepuzzi

Arci Comitato Territoriale Lecce

Breve descrizione della prassi: *Laboratorio artigianale di lavori all'uncinetto "Made in the World"*

Settore di intervento

*Formazione professionale e inserimento
lavorativo*

Tipologia

Collaborazione

Valenza territoriale

Nazionale

Enti pubblici e privati coinvolti

*Sprar – collaborazione con una operatrice
tecnico pratica*

Periodo di attuazione

settembre-dicembre 2008

Destinatari della prassi

Donne

Descrizione della prassi proposta

Tutto è nato da forti problemi relazionali sorti con l'arrivo nel progetto di un gruppo di giovani donne somale a Trepuzzi con le quali qualsiasi approccio sembrava vano: nessun rispetto degli orari del corso di alfabetizzazione, problemi igienici, schiamazzi per strada, violenza gestuale e verbale.

Siamo entrati in contatto con una signora del luogo che lavora all'uncinetto e a cui piace insegnare questa tecnica. Abbiamo fatto una prova acquistando uncinetti e lane varie, facendo loro vedere cosa si poteva realizzare: scarpe, cappelli, ponchi, mantelle.

Abbiamo organizzato 3 volte la settimana due ore di corso, separando per questa attività gli uomini dalle donne e abbiamo coinvolto anche le donne del progetto di San Pietro Vernotico che hanno risposto molto positivamente, spostandosi con il treno tre volte a settimana.

Si è creato subito, grazie anche alla presenza di questa signora che insegnava, un clima di complicità, di serena partecipazione che ha visto insieme sia le giovani somale che le signore congolese, afgane, nigeriane e giorgiane. Dopo poco tutte, chi più chi meno, erano in grado di lavorare bene e realizzare piccoli capi di abbigliamento, abbiamo quindi proposto una mostra con vendita dei prodotti, si è realizzato un marchio "Made in the World" e su ogni capo si scriveva il modello equivalente alla

signora che lo aveva realizzato. Così in occasione delle feste natalizie in collaborazione con il Centro Anziani del Comune di San Pietro Vernotico che ci ha prestato il locale, si è organizzata una bella mostra con manichini ed espositori. E' stato venduto tutto, sono state prese addirittura delle ordinazioni e grande è stata la felicità delle signore quando si sono viste in tasca questo piccolo guadagno per qualcosa che per loro sembrava solo un passatempo. Ovviamente si sono accanite nel lavoro e sono stati organizzati altri momenti di vendita in concomitanze con la Festa dell'Immacolata. Ma la cosa che ci ha più stupito è sta l'apertura totale che da quel momento hanno avuto tutte le donne dei progetti nei confronti degli operatori.

Problemi / bisogni che la prassi tenta di risolvere/soddisfare

Innanzitutto si è cercato così di trovare un linguaggio per comunicare con persone problematiche con le quali le normali tecniche di approccio non avevano dato alcun risultato. Ci siamo servite del corso di uncinetto per tentare di risolvere conflittualità che non comprendevamo. Si sono evidenziate le uguaglianze dell'essere donne a qualsiasi latitudine in una sorta di momento di complicità femminile che ha di fatto cambiato totalmente il loro approccio con il progetto. Inoltre la riscoperta di lavori artigianali di cui, a causa delle guerre, dei conflitti interni, delle lacerazioni etniche, avevano perso ogni ricordo, sono riaffiorati alla memoria creando una sorta di memoria collettiva condivisa con le donne di ogni parte del mondo, comprese alcune ragazze italiane e che hanno partecipato e condiviso il percorso di apprendimento della tecnica di lavoro all'uncinetto del corso.

Aspetti positivi

Funziona il poter acquisire competenze che non sapevano di avere, il costruire una possibilità futura di lavoro che scaturisce completamente dalle loro stesse mani. Nell'ambito del progetto poi il momento di lavoro collettivo con le stesse operatrici e anche altre donne del luogo ha funzionato come momento alla pari, dove si sentivano finalmente "uguali". Inoltre organizzare le mostre e la vendita ha fatto acquisire immediatamente la conoscenza della propria capacità di guadagnare.

Aspetti negativi

Ci sarebbe piaciuto costituire una cooperativa di lavoro che potesse diventare un luogo ove produrre su larga scala questi prodotti, magari usando solo materiali naturali, ma i costi e le responsabilità legate ai tempi e ai modi di attuazione di una distribuzione su vasta scala, oltre al non avere all'interno del gruppo delle beneficiarie le competenze necessarie, ci hanno fatto desistere dal farlo.

Trasferibilità

La prassi è assolutamente trasferibile perché non comporta particolari strumenti legati alle realtà territoriali, la collaboratrice che deve tenere il corso, che può essere di qualsiasi tipo (ferri, uncinetto, ricamo ecc) deve però essere in grado di sapersi rapportare con il massimo della capacità di comprensione e assolutamente alla pari. Ben vengano i corsi in cui possono accedere anche le donne del luogo o in alternativa le operatrici di progetto

Innovatività

L'innovatività è data dal saper superare in maniera nuova lo stereotipo del lavoro manuale come lavoro "negativamente" femminile, ma riappropriandoci di questa nostra capacità farne un punto di forza per stare insieme e consentire un avvicinamento di genere molto forte.

Far capire che oltre al fatto che noi, come donne, sappiamo fare tutto quello che attiene al mondo "maschile" abbiamo in più questa capacità di costruire con le mani. La scelta di insegnare soprattutto a realizzare piccoli indumenti in modo da vedere subito il lavoro finito ha contribuito a far appassionare a questo tipo di lavoro.

Comune di Santorso

Associazione “Il mondo nella città Onlus”

Breve descrizione della prassi: *Laboratorio Nuele. Il laboratorio prevede la realizzazione di cesti di carta intrecciata e di borse realizzate con tessuti di scarto di tappezzeria. Parte integrante delle attività del laboratorio è rappresentata dai percorsi all'interno delle scuole elementari. Sono stati organizzati dei laboratori di 10 ore rivolti alle scuole elementari durante i quali le donne rifugiate insegnano ai bambini a intrecciare la carta, sensibilizzandoli alle tematiche del riuso dei materiali e del diritto d'asilo.*

Settore di intervento

Formazione professionale e inserimento lavorativo

Tipologia

Accordo

Valenza territoriale

Comunale

Enti pubblici e privati coinvolti

Comune di Schio, privati, ditta di design Lago, Direzioni didattiche

Periodo di attuazione

Il laboratorio è stato attivato nel 2005, ma solo nel 2007, grazie al finanziamento FAI è stato strutturato e stabilizzato

Destinatari della prassi

Beneficiarie del progetto di accoglienza, donne ex ospiti del progetto

Descrizione della prassi proposta

Il laboratorio Nuele è nato nel 2005 con l'obiettivo di creare uno spazio di socialità per le donne beneficiarie del progetto. Inizialmente prevedeva solo l'intreccio di carta di giornale per realizzare cesti di varie forme e grandezze. Gli oggetti venivano venduti occasionalmente e il ricavato delle vendite diviso tra le partecipanti. Nel 2006 abbiamo iniziato, grazie a una volontaria, a realizzare anche borse con tessuti di scarto, ma solo nel 2007, grazie al finanziamento FAI siamo riuscite a stabilizzare le attività concordando con le donne degli orari fissi di lavoro, coinvolgendo una sarta modellista che si occupa della formazione, acquistando macchinari idonei e erogando una borsa lavoro mensile. Nel 2007, inoltre, è stata avviata l'attività laboratoriale all'interno delle scuole.

Fase A

Durata: 2005 - 2007 Ideazione e avviamento

Obiettivi specifici:

- recupero di attività artigianali già possedute dal target e realizzabili con materiali di scarto;
- acquisizione di competenze specifiche (uso di macchine da cucire, confezionamento borse, intreccio di cesti...);
- formazione del gruppo lavoro, definizione di tempi e spazi lavorativi;
- creazioni di spazi di socialità.

Fase B

Durata 2007 - Stabilizzazione-Consolidamento

Obiettivi specifici:

- erogazione borse lavoro (Fondo FAI);
- locazione spazi idonei al laboratorio di sartoria;
- apertura e inaugurazione “Atelier”;
- promozione delle attività e dei prodotti realizzati, rete con altre realtà locali;
- vendita e partecipazioni ai mercati;
- contatti con aziende e negozi;
- Attività nella scuole;

Fase C

Durata 2008 – Prospettive future

Obiettivi specifici:

- dare continuità all'erogazione delle borse lavoro;
- stabilizzare e ampliare la rete di vendite;
- incrementare le attività nella scuole;
- responsabilizzare maggiormente le partecipanti sottolineando la necessità di una produzione continuativa.

Problemi/bisogni che la prassi tenta di risolvere/soddisfare

In anni di attività si è notato che le possibilità di trovare lavoro per donne con bassa qualifica professionale sono praticamente inesistenti o risultano essere a carattere occasionale e interinale. Il costante impoverimento delle capacità di assorbimento lavorativo va a scapito in special modo delle donne e per questo motivo si è cercato un percorso, attraverso una strategia di

genere, che possa servire da pre-inserimento nel mercato del lavoro e strutturare opportunità di lavoro autonomo nell'ambito del piccolo artigianato. I destinatari del laboratorio sono donne inserite nel progetto di accoglienza e donne già uscite dal progetto.

Aspetti positivi

Tra i punti di forza del progetto c'è sicuramente l'alto coinvolgimento e l'entusiasmo che hanno le donne nel partecipare al laboratorio. Attualmente quattro delle donne coinvolte si sostengono finanziariamente esclusivamente grazie alla borsa lavoro erogata e considerano il laboratorio come un vero e proprio lavoro. Tutte le partecipanti sono state coinvolte attivamente in tutte le fasi e vengono consultate prima di prendere delle decisioni. Il calendario delle consegne, per esempio, viene concordato con loro. Altro punto di forza è rappresentato dalla qualità artigianale dei prodotti. Ogni oggetto è unico e fatto interamente a mano e le donne possono "fare sfogo" alla loro creatività proponendo forme, colori e dimensioni diverse.

Positivo è anche il riscontro delle vendite: i cesti e le borse sono stati apprezzati in tutte le occasioni nelle quali sono stati esposti. I cesti prodotti vengono attualmente acquistati da una ditta di design che li espone nei propri punti vendita.

Il lavoro con le scuole, inoltre, oltre a sensibilizzare i bambini è un ottimo banco di prova anche per le donne che si sperimentano, per la prima volta, come insegnanti e portatrici di saperi e competenze.

Aspetti negativi

I molti aspetti positivi del laboratorio ci spingono a pensare che il lavoro potrebbe essere ulteriormente sviluppato in modo da creare un'attività autonoma vera e propria per le donne che (a causa dell'età, delle scarse competenze, ecc.) non riescono a inserirsi nel mercato del lavoro. In questa fase, tuttavia, risulta difficile fare questo "salto" dal momento che il laboratorio non riesce ancora ad autosostenersi con il ricavato delle vendite.

Trasferibilità

L'idea di creare un laboratorio, rivolto alle donne, che possa sfruttare le competenze pregresse e risultare un primo approccio al mondo del lavoro (con dei tempi e delle modalità di lavoro stabilite) sicuramente può essere trasferita in altro contesto.

Innovatività

Gli elementi di innovatività del progetto riguardano soprattutto due aspetti:

- la costante condivisione di obiettivi, tempi e metodi di lavoro con le donne che partecipano al laboratorio;
- l'originalità degli oggetti proposti sia nella lavorazione (utilizzo di carta per intrecciare), che nei materiali (le borse sono realizzate con tessuti di scarto di tappezzeria).

Comune di Trepuzzi

Arci Comitato Territoriale Lecce

Breve descrizione della prassi: *Corso di insegnamento delle tecniche di costruzione muretti a secco, potatura, giardinaggio*

Settore di intervento

Formazione professionale e inserimento lavorativa

Tipologia

Convenzione

Valenza territoriale

Nazionale

Enti pubblici e privati coinvolti

Comune di Trepuzzi

Periodo di attuazione

01.01.2008/30.06.2008

Destinatari della prassi

Beneficiari uomini

Descrizione della prassi proposta

L'attività proposta fa riferimento all'acquisizione di capacità manuali relative alle costruzioni bioarchitettoniche, muretti a secco, molto in uso nel nostro territorio e di cui si sono perse le competenze. Inoltre l'attività fa riferimento anche alle tecniche minime di potatura e di giardinaggio che fra l'altro trovano molti punti di contatto con le culture contadine di altri paesi.

In questa maniera si è data la possibilità a più persone di sentirsi in attività evitando soprattutto ai padri di famiglia la sensazione di essere inutili, giacché il corso di alfabetizzazione o i corsi per l'acquisizione della licenza elementare o media non soddisfacevano la loro necessità di lavorare subito. Per questi corsi abbiamo previsto un piccolo rimborso.

Al personale del Comune di Trepuzzi sono affiancati i beneficiari del progetto perché acquisissero altre competenze e sapessero come approcciarsi a determinati lavori che si eseguono in campagna.

Siccome abbiamo dei protocolli d'intesa con un'azienda agricola, molto spesso chi ha seguito questo tipo di corso poi ha lavorato in questa azienda.

Problemi / bisogni che la prassi tenta di risolvere/soddisfare

Innanzitutto il rapporto che si è stabilito con il personale del Comune è stato molto positivo perché con alcuni beneficiari si sono stabiliti dei rapporti di amicizia e si è data la possibilità a queste persone del paese di conoscere da vicino le problematiche che hanno portato i beneficiari ad andare via dal loro paese. Molti beneficiari vengono da regioni rurali e sanno bene come si lavora in agricoltura, quindi questa opportunità di conoscere le tecniche locali è molto apprezzata. Inoltre sono molto richiesti i cosiddetti “paretari” cioè coloro che sanno realizzare i muretti a secco con le pietre trovate in campagna, quindi di fatto gli si offre un’ottima occasione di trovare lavoro anche autorganizzandosi. Nella nostra società si delega sempre più a personale esterno la cura delle campagne, dei giardini, dei lavori agricoli o della cura del verde in generale, per cui diventa di fondamentale importanza riuscire a far acquisire queste tecniche a persone che danno la propria disponibilità in questo senso.

Aspetti positivi

La positività è data sia dall’impatto positivo che questa occupazione ha sui beneficiari che dalla possibilità di entrare in contatto subito con le aziende agricole locali e non.

Conoscere le tecniche di potatura, qui molto sviluppata per gli alberi di olivo, conoscere gli strumenti da utilizzare, i materiali con cui si concima o si aiuta nella prevenzione o i materiali con cui si curano le malattie delle piante, è di fondamentale importanza per il loro approccio futuro al lavoro.

Il rapporto 1 a 1 con i dipendenti comunali ha aiutato anche dal punto di vista psicologico e dialettico il beneficiario che ha acquisito molti vocaboli non di uso comune e ha permesso loro di essere considerati come persone in grado di svolgere attività lavorative autonome. Poter usufruire del personale comunale per acquisire competenze che possono sempre risultare utili nella compilazione dei C.V. e nella ricerca di lavoro, è sicuramente positivo.

Aspetti negativi

L’ideale, anche in questo caso, sarebbe la possibilità di far costituire i beneficiari in piccole cooperative di lavoro che possono offrire i loro servizi a tutta una serie di persone che necessitano di attività varie, sia a livello di giardini che in agricoltura, ma la lunghezza dei tempi, i costi, la mancanza di figure professionali che seguano la parte amministrativa impedisce per ora di fatto la possibilità di costituirsi in gruppo di lavoro.

Trasferibilità

La prassi è trasferibile in qualsiasi luogo vi siano dipendenti comunali che curano determinati settori, se non dati in convenzione esterna, e che possono trasferire le loro competenze pratiche ai beneficiari dei progetti SPRAR.

La nostra convenzione prevede 4 ore per 3 volte la settimana, la copertura assicurativa è data dal progetto, il rimborso previsto è di 5,00 euro l'ora.

Innovatività

Nel caso specifico di Trepuzzi, l'innovatività è data da un settore specifico di intervento, cioè quello della bioarchitettura, la tendenza cioè a preservare il patrimonio architettonico presente nelle nostre campagne, pretendendo, come enti locali, il mantenimento dei muretti a secco o la loro costruzione in caso di nuove recinzioni . Siamo quindi in presenza di molte richieste e di assenza di offerta di manodopera italiana per cui si stanno adoperando soprattutto maestranze straniere. L'acquisizione di tali capacità può essere ovunque un ottimo trampolino per l'inserimento lavorativo

Comune di Udine

Associazione Nuovi Cittadini ONLUS

Breve descrizione della prassi: *Viene attivata la collaborazione con la Fondazione Casa dell'Immacolata di don Emilio de Roja (ente accreditato per la formazione dalla Regione Fvg), nel caso in cui gli operatori riscontrino la necessità di verificare abilità lavorative nei settori della meccanica e della falegnameria nei beneficiari del progetto*

Settore di intervento

Formazione professionale e inserimento lavorativo

Tipologia

Accordo informale

Valenza territoriale

Comunale

Enti pubblici e privati coinvolti

Associazione Nuovi Cittadini ONLUS e Fondazione Casa dell'Immacolata di don Emilio de Roja

Periodo di attuazione

Al bisogno

Destinatari della prassi

Beneficiari adulti del Progetto EFRAIM

Descrizione della prassi proposta

La prassi è nata dalla necessità di una lettura efficace delle competenze, delle attitudini e delle esperienze pregresse dei beneficiari del Progetto, in vista dei colloqui di lavoro nei settori meccanico e del legno.

La Fondazione mette a disposizione i propri docenti e i propri laboratori per consentire ai beneficiari del progetto EFRAIM, una prova pratica nei settori indicati e rilascia una dichiarazione attestante o meno le competenze.

Problemi/bisogni che la prassi tenta di risolvere/soddisfare

La pratica viene adottata per permettere la verifica delle abilità dichiarate dal beneficiario, ma non dimostrabili da documentazione del Paese d'origine, in vista della ricerca lavorativa o prima di un colloquio nel settore specifico.

Aspetti positivi

La ricerca lavorativa risulta più mirata, e la certificazione della conoscenza del mestiere diventa una referenza dimostrabile.

Trasferibilità

Riteniamo che la pratica sia trasferibile in altro contesto territoriale che veda la presenza di piccoli enti di formazione.

Unione dei Comuni Alta Sabina

Breve descrizione della prassi: *Il Protocollo d'Intesa sottoscritto viene stipulato con lo scopo di ottenere un efficace strumento per razionalizzare e semplificare l'accesso al mercato del lavoro da parte dei beneficiari del progetto di accoglienza.*

Settore di intervento

Formazione professionale e inserimento lavorativo

Tipologia

Protocollo d'Intesa

Valenza territoriale

Provinciale

Enti pubblici e privati coinvolti

Associazione di categoria della Provincia di Rieti (Unione Provinciale Artigianato, Confederazione Nazionale Artigianato, Consorzio per il Nucleo di Industrializzazione Rieti – Cittaducale, Confartigianato Imprese di Rieti)

Periodo di attuazione

Dal 2006

Destinatari della prassi

Beneficiari del progetto di accoglienza

Descrizione della prassi proposta

Al fine di adempiere le finalità del progetto, relativamente all'integrazione lavorativa dei beneficiari, è stato sottoscritto un protocollo d'intesa con le Associazioni di categoria della Provincia di Rieti. Questo ha reso possibile la creazione di una rete capillare per l'individuazione di tutte le opportunità lavorative offerte dal territorio, in quanto le associazioni di categoria rappresentano un ottimo canale per accedere all'intero sistema imprenditoriale locale.

Problemi/bisogni che la prassi tenta di risolvere/soddisfare

Il Protocollo d'Intesa è nato dalla necessità di regolare e semplificare l'accesso ai servizi forniti dal Centro per l'Impiego di Rieti da parte dei beneficiari del progetto di accoglienza, soprattutto al fine di promuovere e agevolare iniziative di tirocinio formativo e di orientamento.

Aspetti positivi

Le Associazioni di categoria, rappresentando un ottimo canale di accesso al sistema imprenditoriale locale, in accordo con il progetto di accoglienza, promuoveranno iniziative di tirocinio formativo, individuando i datori pubblici e privati interessati ad accogliere nelle proprie strutture i beneficiari del progetto di accoglienza e svolgeranno azioni di sensibilizzazione ed informazione nei confronti del mondo del lavoro e della società civile.

Trasferibilità

Per la diffusione della buona prassi individuata si può utilizzare lo strumento del confronto tecnico operativo tra progetti SPRAR, con la creazione di rapporti interprogettuali, che può culminare in un forum conclusivo dove vengono formulate proposte, strategie e modalità operative, a partire dalla comparazione e valorizzazione delle esperienze dei diversi progetti territoriali.

Comune di Venezia

Coop. Co.ge.s.

Breve descrizione della prassi: *collaborazione con Coop Co.Ge.S. – Settore Inserimento lavorativo, coop. Co.Ge.S. area Minori non accompagnati*

Settore di intervento

Formazione professionale e inserimento lavorativo

Tipologia

Accordo informale

Valenza territoriale

Comunale

Enti pubblici e privati coinvolti

Coop. Co.ge.s.

Periodo di attuazione

2007

Destinatari della prassi

Richiedenti asilo, rifugiati, persone in possesso di protezione umanitaria, richiedenti asilo neo maggiorenni

Descrizione della prassi proposta

L'attività proposta riguarda l'orientamento alla ricerca lavoro.

Gli interventi vengono strutturati in 5 incontri, ognuno dei quali tratterà un argomento diverso (ricerca attiva, servizi, costruzione cv..) e verranno offerti ad un gruppo di 10 persone, comprensivo di richiedenti asilo presenti nel centro e richiedenti asilo neo maggiorenni, accolti ancora nella struttura per minori gestita dalla coop. Co.Ge.S.

Problemi/bisogni che la prassi tenta di risolvere/soddisfare

La buona prassi è stata adottata al fine di fornire a tutti gli ospiti in accoglienza un'adeguata informazione e orientamento rispetto alla ricerca lavoro.

Questi interventi vedono la compartecipazione di maggiorenni e neo maggiorenni al fine di attivare uno scambio di esperienze tra pari, una sorta di peer education dove i richiedenti asilo che già hanno intrapreso la ricerca di lavoro possano condividere le proprie esperienze con i neo maggiorenni, che ancora non hanno avuto la stessa possibilità.

Aspetti positivi

Anche se la prassi è stata avviata da poco, abbiamo notato come unire maggiorenni e richiedenti asilo più giovani, che da poco hanno formalizzato la domanda, abbia portato dei buoni contributi a livello relazionale.

La collaborazione risulta essere buona, è emerso che i neo maggiorenni hanno mediamente una maggiore conoscenza della lingua italiana e nella comprensione degli incontri supportano i richiedenti asilo del nostro centro.

Aspetti negativi

Come per l'orientamento alla ricerca casa, il fattore di debolezza riguarda la difficoltà nel far comprendere ai beneficiari l'importanza dell'informazione sulla ricerca lavoro, anche se il loro permesso di soggiorno non consente ancora la ricerca attiva.

Rispetto a questo, risulta necessario l'intervento dell'operatore, che deve far capire che una buona informazione resta comunque uno strumento imprescindibile, che li rende più consapevoli, adeguati e autonomi.

Trasferibilità

La prassi è trasferibile.

Comune di Venezia

Coop. Co.ge.s.

Breve descrizione della prassi: *Collaborazione con Maestranze Edili per la creazione di corsi professionali ad hoc per gli ospiti in accoglienza.*

Settore di intervento

Formazione professionale e inserimento lavorativo

Tipologia

Collaborazione

Valenza territoriale

Provinciale

Enti pubblici e privati coinvolti

Maestranze Edili Mestre (Ve), Coop. Co.ge.s.

Periodo di attuazione

Settembre - ottobre 2007

Destinatari della prassi

Richiedenti asilo, rifugiati, persone in possesso di protezione umanitaria

Descrizione della prassi proposta

La buona prassi nasce da un contatto con le Maestranze Edili per conoscere la presenza di offerta formativa cui potesse aver accesso anche la nostra utenza.

Da questo contatto è nata un'attiva volontà di collaborazione, che univa l'interesse della Cassa Edile di creare corsi per formare manodopera, e quello del centro di accoglienza di poter offrire ai propri ospiti formazione professionale.

Negli anni, sono stati realizzati diversi corsi per muratori, che hanno coinvolto di volta in volta 12 beneficiari.

La creazione di questi corsi vede una proposta progettuale da parte del presidente all'ente presso il quale opera, e dall'altra parte, l'impegno del centro di accoglienza nel reclutare partecipanti interessati e nel monitorare il percorso formativo.

L'ente gestore si impegna da sempre a coinvolgere anche gli altri enti gestori del Progetto Fontego per offrire questa possibilità anche ai rispettivi utenti.

In particolare, una di queste esperienze ha usufruito dei finanziamenti permessi dal Progetto Equal al fine di attivare dopo il corso un tirocinio formativo per i partecipanti; i risultati in

termini di assunzioni sono stati ottimi, e hanno permesso un contatto, che si mantiene ancora, anche con le ditte edili.

Problemi/bisogni che la prassi tenta di risolvere/soddisfare

La buona prassi è alimentata dalla necessità di offrire agli ospiti in accoglienza un'offerta formativa di una certa qualità e durata, e soprattutto, che non vincoli la partecipazione a persone che non dispongono di un titolo valido per il lavoro.

L'organizzazione congiunta del corso di formazione e l'individuazione dei partecipanti interessati, fa sì che i moduli formativi possano essere pensati proprio rispetto alle esigenze dei beneficiari.

Permane una particolare attenzione nell'offrire in questi corsi un monte ore di lingua italiana, che nel percorso acquista specificità rispetto alla terminologia inerente il mestiere e gli strumenti che in questo si utilizzano.

Da parte delle Maestranze Edili, nella figura del Presidente operante a Mestre, questa modalità risponde ad un bisogno delle ditte associate di disporre di apprendisti che siano formati almeno ad un livello di base, quindi tra gli stockholders è importante annoverare proprio gli imprenditori stessi operanti nel veneziano.

Aspetti positivi

Rispetto alla buona prassi, come già accennato, pensiamo che anche la modalità di organizzazione e gestione dell'esperienza risulti positiva.

Parte da una scelta condivisa tra il centro, che conosce i desideri formativi degli ospiti e chiede in un determinato periodo la possibilità per le Maestranze Edili di organizzare il corso.

Questi ultimi si occupano degli aspetti inerenti le aule, le docenze, l'avvio; i partecipanti vengono individuati dagli operatori dei centri di accoglienza del Progetto Fontego.

Anche questo è un aspetto positivo: una collaborazione che porta effetti non solo ai diretti beneficiari del centro che hanno intrapreso la collaborazione ma ai richiedenti asilo del territorio.

La prassi consente ai beneficiari di poter usufruire di una proposta formativa, importante se si considera la generalizzata scarsità di formazione professionale nel territorio veneziano.

I benefici diretti hanno riguardato soprattutto l'utenza, che ha potuto durante il periodo di accoglienza, impegnare il proprio tempo positivamente per investire in un futuro inserimento lavorativo in Italia.

Il fattore di successo è stato ottimizzato quando si è reso possibile completare l'opportunità formativa con un tirocinio, che avvicinasse i beneficiari al mondo del lavoro e consentisse agli imprenditori di conoscere la persona, le sue capacità e la sua adeguatezza al quel tipo di lavoro senza dover procedere direttamente con un'assunzione.

Quest'esperienza si è conclusa con l'assunzione di quasi tutti i corsisti; le persone non assunte hanno ricevuto un diniego della propria domanda di asilo durante il percorso, che hanno quindi dovuto interrompere.

Possiamo sostenere che questa prassi innalzi il livello qualitativo dei servizi offerti in accoglienza.

Aspetti negativi

I fattori di debolezza riguardano la discontinua capacità per gli attori di finanziare tirocini che possano andare ad integrare il percorso formativo.

E' stata esplorata la disponibilità degli imprenditori a sostenere questi corsi, ma la risposta non è stata positiva.

Trasferibilità

La prassi è trasferibile.

Innovatività

Riteniamo essere innovativa la prassi in quanto è l'unica esperienza ormai strutturata di creazione di formazione ad hoc per i beneficiari del progetto.