



UNIONE EUROPEA



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Direzione generale dell'immigrazione
e delle politiche di integrazione
AUTORITÀ DELEGATA



AUTORITÀ RESPONSABILE

Progetto co-finanziato dall'Unione Europea

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

IMPACTFVG 2014-2020

Approfondimenti qualitativi – 01/2021

L'inclusione lavorativa delle persone immigrate attraverso le attività delle Caritas Diocesane in Friuli Venezia Giulia



Osservatorio Povertà e Risorse
Caritas Diocesane di Concordia-Pordenone
Gorizia, Trieste, Udine



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE

hic sunt futura



ISTITUTO DI RICERCHE
ECONOMICHE E SOCIALI
FRIULI VENEZIA GIULIA
IMPRESA SOCIALE

INDICE

PRESENTAZIONE	3
PREMESSA	4
GLI STRUMENTI E I SERVIZI DELLE CARITAS.....	4
LE ESPERIENZE DELLE CARITAS DIOCESANE.....	5
<i>Caritas diocesana di Gorizia</i>	<i>6</i>
<i>Caritas diocesana di Concordia - Pordenone – Cooperativa Nuovi Vicini.....</i>	<i>6</i>
<i>Caritas diocesana di Udine</i>	<i>8</i>
<i>Caritas diocesana di Trieste – Fondazione diocesana Caritas Trieste onlus.....</i>	<i>11</i>
LA METODOLOGIA DI RICERCA	13
LE AZIENDE E L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI MIGRANTI	14
<i>Gli elementi emersi nelle interviste con le aziende.....</i>	<i>14</i>
<i>Il punto di vista delle aziende</i>	<i>19</i>
GLI IMMIGRATI E L'ACCOMPAGNAMENTO ALL'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE CARITAS	19
<i>Gli elementi emersi nelle interviste con le persone immigrate.....</i>	<i>20</i>
<i>Il punto di vista degli immigrati.....</i>	<i>23</i>
CONCLUSIONE	24

PRESENTAZIONE

a cura del Coordinamento degli interventi in materia di immigrazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Il Progetto con Capofila la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia “IMPACTFVGT 2014-2020” è stato finanziato nell’ambito della *call* del Ministero del Lavoro, Autorità Delegata FAMI, denominata “Avviso pubblico multi-azione n. 1/2018 per la presentazione di progetti da finanziare a valere sul Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (FAMI) 2014-2020 – OS2 Integrazione/Migrazione legale - ON2 Integrazione - per il consolidamento dei Piani d’intervento regionali per l’integrazione dei cittadini di paesi terzi. IMPACT: Integrazione dei Migranti con Politiche e Azioni Coprogettate sul Territorio”.

Le azioni di progetto vengono realizzate in partenariato con le Università degli Studi della regione Friuli Venezia-Giulia e con soggetti qualificati del Terzo settore.

In relazione all’azione di progetto **“Servizi di informazione qualificata, attraverso canali regionali e territoriali di comunicazione”** la Regione ha voluto dare impulso alle attività di indagine quantitativa e qualitativa del fenomeno migratorio, promuovendo la realizzazione dell’**Osservatorio regionale Immigrazione** in partenariato con I.R.E.S. FVG - Istituto di Ricerche Economiche e Sociali del Friuli Venezia Giulia Impresa Sociale, a sua volta capofila di un’Associazione temporanea di scopo con l’Associazione Centro Caritas dell’Arcidiocesi di Udine ONLUS e la Fondazione diocesana Caritas Trieste ONLUS.

Le attività di ricerca dell’Osservatorio si concretizzano nella pubblicazione di specifici report tematici e infografiche reperibili nella sezione “immigrazione” del portale web della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia¹. Per tematiche di particolare rilevanza vengono realizzati specifici approfondimenti qualitativi tra cui il presente “L’inclusione lavorativa delle persone immigrate attraverso le attività delle Caritas Diocesane in Friuli Venezia Giulia”. Per tali approfondimenti il partenariato tra IRES e le Caritas Udine e Trieste si avvale della collaborazione dell’Osservatorio delle Povertà e delle Risorse di tutte e quattro le Caritas Diocesane del Friuli Venezia Giulia. Il rapporto è stato curato da Andrea Barachino con il supporto degli operatori delle aree integrazioni lavorativa delle Caritas Diocesane del Friuli Venezia Giulia.

Il presente rapporto è stato elaborato a **novembre 2021**.

¹ <http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/cultura-sport/immigrazione/>

PREMESSA

Il Rapporto, ha lo scopo di evidenziare punti di forza e debolezza dei processi di inserimento e inclusione lavorativa di persone immigrate, visti attraverso i servizi promossi dalle Caritas Diocesane in Friuli Venezia Giulia, direttamente o attraverso i propri soggetti gestori. Il rapporto, dopo aver illustrato motivazioni e modalità di intervento delle Caritas Diocesane, descrive quanto emerso dalle interviste a aziende e immigrati cercando di confrontare i due punti di vista di chi ha accolto percorsi di inclusione lavorativa e di chi ha cercato, attraverso questi percorsi, di trovare una collocazione lavorativa.

GLI STRUMENTI E I SERVIZI DELLE CARITAS

Le Caritas Diocesane hanno sempre rappresentato un punto di riferimento per la popolazione immigrata arrivata sul territorio regionale. Inizialmente il lavoro delle Caritas è stato fondamentalmente di orientamento e si è realizzato in un periodo in cui la problematica principale per le persone immigrate non era tanto il lavoro quanto l'abitazione. L'orientamento ai servizi veniva realizzato principalmente attraverso i Centri di Ascolto. L'avvio di progetti di accoglienza, in alcuni territori avvenuto all'inizio degli anni 2000, e la conseguente presa in carico delle persone immigrate ha reso necessario un impegno più specifico e mirato nell'inserimento lavorativo, sviluppando collaborazione con partner istituzionali e con enti di formazione, ma anche sviluppando rapporti diretti con Imprese. Questa attività si è ulteriormente intensificata in seguito alla Crisi del 2008 (allargandosi anche agli italiani).

I servizi attuali di cui ogni Caritas diocesana si è dotata per rispondere efficacemente alle necessità di poter predisporre di percorsi di inclusione lavorativa sono quindi l'esito di diversi fattori ascrivibili a:

- una evoluzione della struttura organizzativa avvenuta nel corso degli ultimi dieci anni, con la nascita di enti attuatori collegati alle Caritas diocesane nella forma giuridica di fondazioni, associazioni, cooperative che ne ampliassero il raggio di intervento;
- uno sviluppo contestuale delle prassi operative che se da una parte ha confermato l'importanza del ruolo del volontariato, nelle azioni intraprese ha dovuto prevedere un ampliamento dell'organico con l'adozione di personale specificatamente formato per i diversi ambiti di intervento;
- il consolidamento del lavoro in rete;
- le modifiche succedutesi nel tempo della regolamentazione normativa della cosiddetta flessibilità in entrata nel mercato del lavoro attraverso l'adozione di nuove forme contrattuali e dei voucher (legge 196/1997, nota come pacchetto Treu, la riforma Biagi, legge 30/2003, abrogazione dei voucher, legge 25/2017);
- la disponibilità di fondi pubblici e privati che prevedono il finanziamento di azioni progettuali di inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro per particolari soggetti target;
- le collaborazioni intraprese con gli enti proponenti accreditati alla presentazione dei progetti di tirocinio: Centri per l'Impiego di particolari ambiti regionali e Centri di Formazione professionale; quando non è la stessa forma giuridica del braccio operativo ad accreditarsi per la presentazione dei progetti (come nel caso della Cooperativa Nuovi Vicini di Pordenone);
- la spinta all'intervento diretto delle Caritas sul tema lavoro originata dalla crisi economica emersa nel biennio 2008/2009, così come si è riverberata in questi anni negli accessi ai servizi diurni e di accoglienza delle stesse Caritas;

- la presenza di soggetti target portatori di particolari vulnerabilità (progetti dedicati alle vittime della tratta, persone coinvolte dalle diverse ondate migratorie degli ultimi anni);
- un cambiamento culturale nella modalità di intervento operato dalle Caritas: dall'intervento sollecitato dal bisogno esperito come emergenziale, di natura prettamente economica o per l'erogazione di beni, si è passati alla riflessione e quindi alla adozione di azioni coerenti con la proposta e l'accompagnamento verso possibili percorsi di uscita dalla situazione di povertà;
- la possibile proposta di attività formative adeguate ai bisogni espressi dalle persone destinatarie di azioni di sostegno grazie ad attività di orientamento ai servizi preposti, sino alla co-progettazione di percorsi formativi con i Centri di formazione professionale (ad es. come nel Programma Specifico 18/19 Formazione a favore di persone svantaggiate, a rischio di esclusione, marginalità, discriminazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia);
- un cambiamento culturale nella modalità di rapporto con il mondo profit, con la creazione di sinergie a livello locale e regionale, tramite una conoscenza non mediata e con la stipula di possibili accordi per inserimenti lavorativi nella formula del tirocinio che vanno dal singolo esercizio commerciale, dalla ditta artigiana sino alle associazioni di categoria o a grandi gruppi nazionali della distribuzione o del manifatturiero, per la promozione di attività dalla chiara valenza di sostegno a situazioni di impoverimento e/o di vulnerabilità;
- l'adozione di una prospettiva di lavoro di comunità, attraverso la rete delle Caritas parrocchiali, per l'emersione delle singole situazioni di difficoltà e per l'ampliamento della rete dei possibili contatti per l'inserimento lavorativo o per il sostegno relazionale.

Una buona parte dei progetti di inclusione lavorativa sono proposti attraverso la forma di tirocini di inserimento lavorativo, che avvengono nella totale gratuità e rispettano le relative normative e il regolamento regionale che qualifica l'impegno delle Caritas come ente finanziatore che corrisponde l'indennità di frequenza come rimborso alla sede ospitante. L'inserimento avviene attraverso il ricorso qualificato di enti accreditati alla stipula del progetto formativo quali enti di formazione e Centri per l'impiego di riferimento.

Complessivamente le azioni messe in campo dalle Caritas riguardano:

- ascolto della persona;
- compilazione congiunta del curriculum vitae;
- orientamento su una possibile destinazione lavorativa e sulle forme previste di inserimento lavorativo;
- ricerca e contatto con il possibile datore di lavoro per proposta del sostegno all'inserimento lavorativo;
- accompagnamento sul posto di lavoro (verifica del colloquio e della fase di assunzione)
- erogazione del sostegno del Fondo;
- monitoraggio del progetto personalizzato;
- collaborazione con i Centri per l'impiego sul territorio;
- collaborazione con gli enti finanziatori;
- collaborazione con i Servizi Sociali o specialistici se la persona è a loro carico;
- ricerca di collaborazione con le associazioni di categoria.

LE ESPERIENZE DELLE CARITAS DIOCESANE

Di seguito evidenziamo i servizi in essere sviluppati dalle Caritas Diocesane aggiornati al mese di giugno 2021.

Caritas diocesana di Gorizia

Nel 2008, quando è scoppiata la crisi economica, l'Arcidiocesi di Gorizia ha costituito un Fondo Straordinario di Solidarietà che elargiva un sussidio a coloro che avevano perso il lavoro. Questa prima esperienza si è conclusa nel 2013. Il monitoraggio e la valutazione finale del Fondo Straordinario di Solidarietà rilevava che le persone sostenute dal Fondo rimanevano disoccupate anche perché la crisi economica aveva caratteristiche strutturali. Sull'esempio di altre diocesi italiane, l'Arcidiocesi di Gorizia ha deciso quindi di modificare la destinazione del Fondo non erogando più sussidi a fondo perduto ma sostenendo l'inserimento lavorativo di persone disoccupate. Nasce così nel 2015 il *Fondo Straordinario Famiglie in Salita*, che eroga contributi a datori di lavoro finalizzati a coprire in parte o totalmente il costo del lavoro per inserimenti lavorativi (con tirocini formativi o contratti a termine e/o part time). Il Fondo si è concentrato nel sostenere le persone bisognose che il mercato del lavoro ed il sistema welfare non riescono ad assorbire o aiutare per una loro scarsa professionalità o per diverse ulteriori problematiche sociali. Lo scouting aziendale nel caso della Caritas goriziana si è svolto tramite reti di conoscenza informale o tramite il passaparola di altri datori di lavoro che sono venuti a conoscenza di questa progettualità. Sono previsti 2 operatori dedicati al servizio di inclusione lavorativa.

Tab. 1 - Rilevazione buone prassi/progetti attivi sull'integrazione lavorativa - Gorizia

Nome	Beneficiari e descrizione
Fondo straordinario Famiglie in Salita	<p>Personae disoccupate con scarsa professionalità, in età avanzata, demotivate dagli insuccessi, che hanno difficoltà ad essere inserite in un contesto di impresa profit.</p> <p>Sostegno alle persone che hanno perso il lavoro o si trovano in difficoltà economica, soggetti fragili che il mercato del lavoro e/o il sistema welfare non riescono ad assorbire (vulnerabilità personale o della rete di relazioni familiari, dipendenze. Il fondo eroga contributi finalizzati a coprire in parte o totalmente il costo del lavoro per inserimenti lavorativi (tirocini formativi o contratti a termine part time) e viene corrisposto ai datori di lavoro</p>

Caritas diocesana di Concordia - Pordenone – Cooperativa Nuovi Vicini

L'area integrazione della Cooperativa Nuovi Vicini, braccio operativo della Caritas Diocesana di Concordia Pordenone, nasce con l'esigenza di unificare le azioni di inserimento lavorativo previste da diversi progetti e quindi sotto un unico referente che coordini i diversi operatori dei progetti d'accoglienza. Questa esigenza si propone di ottimizzare le risorse disponibili e dare una forma univoca alle diverse azioni rivolte ai processi di integrazione. Sono attive diverse collaborazioni informali con gli enti preposti ai temi dell'inclusione lavorativa, quali il Centro Orientamento Regionale, il Centro per l'Impiego, il servizio di Orientamento lavoro del Comune di Pordenone e gli enti di formazione della Provincia. Essendo una realtà accreditata per l'attivazione di tirocini formativi, è presente all'interno della équipe integrazione un operatore ad hoc che si occupa di scouting d'impresa che mantiene i contatti con le varie aziende. Un tema avvertito come decisivo è quello della certificazione delle competenze degli utenti, per cui la Cooperativa Nuovi vicini ha avviato una serie di approfondimenti con i referenti che hanno contribuito al Sistema regionale di certificazione delle competenze.

Ad oggi quindi esiste l'area integrazione con coordinatore d'area e diversi operatori che partecipano alle diverse equipe dei progetti d'accoglienza.

Tab. 2 - Rilevazione buone prassi/progetti attivi sull'integrazione lavorativa – Concordia/Pordenone

Nome	Beneficiari e descrizione
<p>“La Comunità e La Dimora - Terzo Anno” (8 x mille) “Ne Vale la Pena”</p>	<p>Personе che evidenziano anche problematiche attinenti alla sfera abitativa e/o persone beneficiarie di misure alternative al carcere nel periodo di fine pena.</p> <p>Accompagnamento all’inserimento lavorativo principalmente attraverso lo strumento del tirocinio formativo.</p>
<p>Fra Noi 2 (Fami)</p>	<p>Titolari di Protezione Internazionale che abbiano portato a termine, da <u>non oltre 18 mesi</u>, percorsi di accoglienza presso progetti SAI, CAS e altri circuiti di accoglienza, quali, in particolare, i corridoi umanitari.</p> <p>Attivazione di percorsi individuali d’inserimento socioeconomico e di <i>empowerment</i> (attivazione tirocini lavorativi e sostegno alle spese di formazione), con una attenzione particolare all’attivazione tempestiva delle politiche locali ordinarie per la casa, il lavoro, l’istruzione, l’assistenza sociale, la salute.</p>
<p>SAI – Sistema di Accoglienza Integrata</p>	<p>Titolari di protezione internazionale e richiedenti asilo</p> <p>Nel novero delle attività del SAI, vengono sviluppate attività di orientamento lavorativo per beneficiari di protezione internazionale.</p>
<p>Il FVG in rete contro la Tratta</p>	<p>Vittime di sfruttamento in carico al Progetto di emersione, assistenza e integrazione sociale a favore delle persone straniere e dei cittadini di cui all’art. 18, comma 6-bis del D. Lgs. n. 286/1998, vittime dei reati previsti dagli articoli 600 e 601 del codice penale, o che versano nelle ipotesi di cui al comma 1 dello stesso articolo 18.</p> <p>Attività di integrazione lavorativa e poi abitativa.</p>
<p>SIPLA (Sistema Integrato Protezione Lavoratori in Agricoltura)</p>	<p>Lavoratori del settore agricolo vittime o potenziali vittime di sfruttamento lavorativo.</p> <p>Attività di emersione e di integrazione dei lavoratori sfruttati.</p>

Caritas diocesana di Udine

Caritas Udine, da sempre vicina alle persone anche nella dimensione occupazionale, parte integrante dei percorsi di inclusione, ha avviato un approccio sistemico e professionale al tema lavoro e formazione già da 10 anni. L'aumento della complessità del mercato di lavoro, lo sviluppo di professioni che richiedono competenze informatiche sempre aggiornate, la promozione di una cultura prestazionale, hanno reso sempre più difficoltoso l'accesso all'occupazione da parte di quelle persone che portano fragilità, scarse competenze tecniche aggiornate, scarsa attitudine all'interfaccia tecnologico.

Tale difficoltà è emersa con maggiore rilevanza nei percorsi di accoglienza delle donne, straniere, madri, senza partner, alcune accolte in progetti di recupero dallo sfruttamento sessuale. Il primo strumento che l'Associazione ha utilizzato è stato il *Tirocinio Extracurricolare* ai sensi del Regolamento regionale (legge regionale 9-09-2005, n. 18; DPR 19-03-2018) attivato con l'obiettivo di favorire una alfabetizzazione "sul campo", di offrire esperienza pratica per chi aveva frequentato i corsi professionali tecnici. Le operatrici della Caritas si dedicarono alla cura di rete di aziende e imprese disponibili ad ospitare le tirocinanti, sensibili alla dimensione dell'accoglienza lavorativa in termini anche di formazione alla figura della madre lavoratrice. I CPI formalizzavano i tirocini e svolgevano le funzioni amministrative e di monitoraggio loro deputate, mentre il Centro Caritas garantiva il supporto educativo e una mediazione costante con la realtà occupazionale ospitante. Dopo i primi anni di sperimentazione fu evidente come l'approccio sistemico educativo che triangolava il tirocinante con l'operatore e l'azienda ospitante fosse di successo in termini di aumento delle prospettive di occupabilità della persona e grazie a due progetti a valere su Fondi CEI 8x1000, denominati "*Comunità solidali nella crisi-2012*" ed "*Esperienze occupazionali-2014*", si è potuto consolidare questo **approccio integrato all'accoglienza e sensibilità per l'inclusione occupazionale**. Con il progetto del 2012 si sostenne il coinvolgimento e la formazione dei volontari Centri d'Ascolto territoriali, creando una rete di volontari competenti per agevolare l'inserimento lavorativo e sociale nel territorio.

A partire dal 2014, grazie al progetto CEI "*Esperienze occupazionali*" si è costituita una **Equipe integrata multi professionale**, nella quale convergono operatori con esperienza nell'accompagnamento educativo e nella formazione per persone adulte in situazione di disagio italiane e straniere.

Al termine del 2020 l'Equipe è costituita da un Coordinatore Pedagogista e da operatori Educatori Psicologi del lavoro, Assistenti sociali provenienti e referenti delle diverse équipe che seguono i progetti di accoglienza e/o accompagnamento. L'équipe, attivata su segnalazione dei servizi di prossimità e delle Opere Segno, promuove azioni integrate nei progetti individualizzati attraverso l'ascolto e la lettura di bisogni e risorse della persona in ottica di occupabilità, la stesura condivisa di Curriculum e portfolio professionale, l'accompagnamento e consulenza alla scelta, la mediazione durante l'esperienza occupazionale/formativa e il monitoraggio nel corso delle varie tappe di avvicinamento al lavoro in sinergia con i Servizi di presa in carico.

L'approccio dell'équipe prevede anche la promozione e apertura di **spazi fisici e relazionali** negli stessi servizi Caritas come palestre per le relazioni interpersonali, come luoghi di sperimentazione delle abilità propedeutiche all'ingresso nella formazione o occupazione (la cura di sé, la relazione con i pari, la gestione del conflitto, per esempio). Alcuni laboratori, in collaborazione con maestri d'arte e di bottega, avvicinano le persone alle relazioni e ai modelli del sistema lavoro con impronta professionale specifica (laboratorio di falegnameria, laboratorio di catering, Empori solidali dove sperimentare alcune mansioni da commessa, spazi per tecniche di pulizia domestica). Particolarmente ricco di progettualità e incubatore di inclusione è il laboratorio di sartoria sociale Fil. Gli operatori dell'Equipe Lavoro seguono formazioni specifiche su modelli e buone prassi di integrazioni lavorativa nei progetti europei, sulle normative e gli strumenti di formazione e lavoro in Regione, sulle strategie di Advocacy nel mondo lavoro (con risorse interne o competenze mutate dal volontariato).

Caritas Udine ha strutturato laboratori e opportunità di sperimentazione socio-occupazionali di falegnameria, tecniche di catering, tecniche di pulizia; inoltre, opera una rilevante azione di sensibilizzazione sull'accoglienza del prossimo anche nella dimensione del lavoro, supportando aziende, gruppi, persone a interrogarsi sulle possibilità

di spazi di accoglienza nei propri ambienti di lavoro e sulla promozione di azioni e strumenti che le politiche attive per il lavoro nazionali e regionali mettono in campo per diverse categorie di cittadini.

Negli anni si è costruita una collaborazione con il servizio pubblico per il lavoro in particolare con gli Hub di Udine, Alto Friuli, Cividale e con le diverse sedi dei Centri per l'Impiego, con l'Ufficio Servizio per le Imprese (per il matching lavoratore-azienda), con il Centro di Orientamento Regionale Udine, il Servizio Inserimento Lavorativo per le disabilità.

La referente è presente nei Tavoli di Inclusione-Atto di programmazione regionale per la lotta alla povertà dell'ex Ambito di Codroipo, Latisana e Udine.

Nel settore privato la collaborazione fattiva è con diverse Associazioni di categoria, prime fra tutte ConfCooperative e ConfArtigianato e alcune Aziende rivelatesi particolarmente sensibili e disposte a valutare percorsi di reinserimento. L'Équipe ha convenzioni formali e azioni realizzate in co-progettazione con i principali Enti Formativi accreditati della Provincia di Udine, tra cui Casa Immacolata, Centro Solidarietà Giovani, IAL FVG, IRES, ENAIP.

Tab. 3 - Rilevazione buone prassi/progetti attivi sull'integrazione lavorativa - Udine

Nome	Beneficiari e descrizione
Esperienze Occupazionali	<p>persone in situazione di svantaggio, in carico alle Opere Segno Caritas Udine, con particolare attenzione alle situazioni di rischio grave marginalità suggeriti dai Centri di Ascolto.</p> <p>Percorsi di inclusione lavorativa (es. laboratori socio occupazionali) finalizzati alla promozione di abilità di relazione, a favorire la partecipazione a contesti di socializzazione professionale, a esperire e apprendere soft skills propedeutiche alle formazioni o ai tirocini per gli inserimenti.</p>
Coprogettazione con Servizi Sociali, Sanitari ed Enti formativi accreditati all'interno dei Tavoli Inclusione.	<p>Persone con svantaggio e fragilità in carico ai Servizi sociali e/o sanitari, di Collocamento mirato.</p> <p>Coprogettazione di percorsi anche individualizzati</p>
SAI – Sistema di Accoglienza Integrata	<p>Titolari di protezione internazionale e richiedenti asilo</p> <p>Nel novero delle attività del SAI, vengono sviluppate attività di orientamento lavorativo per beneficiari di protezione internazionale.</p>
Progetto Work in process 2017-2022	<p>Persone detenute, in esecuzione penale esterna, ex-detenute o a disposizione dell'Autorità giudiziaria Minorile</p> <p>Inserimento socio-lavorativo, formazione e sostegno materiale, promozione di un trattamento penitenziario umano, non discriminatorio e rispettoso della dignità individuale. Attivazione di uno sportello di ascolto all'interno del carcere per promuovere una dimissione agevolante l'integrazione sociale, le soluzioni abitative e percorsi di reinserimento lavorativo.</p>

Nome	Beneficiari e descrizione
<p>1+1fa3 2.0.” (Fondi Cei 8x1000)</p>	<p>Nuclei Familiari in situazione di povertà.</p> <p>Il progetto “1+1fa3” ha come macro obiettivo favorire l’integrazione socio-abitativa di persone e nuclei familiari in situazione di povertà, attraverso la sperimentazione della metodologia del “Budget di salute” nella presa in carico, al fine di personalizzare le progettualità, integrate fra più servizi, per moltiplicare il valore delle risorse attivate e prevenire situazione di dipendenza cronica dai servizi socio-assistenziali.</p> <p>Le equipe multidisciplinare trasversale fra più servizi Caritas attua di percorsi di accompagnamento educativo anche attraverso lo strumento dei tirocini formativi e supporto all’inserimento lavorativo.</p>
<p>Il FVG in rete contro la Tratta</p>	<p>Vittime di sfruttamento in carico al Progetto di emersione, assistenza e integrazione sociale a favore delle persone straniere e dei cittadini di cui all’art. 18, comma 6-bis del D. Lgs. n. 286/1998, vittime dei reati previsti dagli articoli 600 e 601 del codice penale, o che versano nelle ipotesi di cui al comma 1 dello stesso articolo 18.</p> <p>Attività di integrazione lavorativa e poi abitativa.</p>
<p>Percorsi di Libertà: percorsi di integrazione e orientamento per donne e nuclei familiari in disagio sociale del Centro Caritas dell’Arcidiocesi di Udine</p>	<p>Donne e nuclei famigliari in disagio sociale in carico al Centro Caritas dell’Arcidiocesi di Udine.</p> <p>L’Equipe di operatori e volontari è particolarmente attenta alla formazione e sperimentazione di modelli innovativi di intervento per promuovere l’occupabilità delle donne-mamme a rischio di marginalità, anche con strumenti di conciliazione dei tempi, gruppi di donne per mutuo aiuto.</p>
<p>Servizi in affidamento tramite procedura negoziata per diversi Enti pubblici tra cui si citano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comuni dell’UTI del Friuli Centrale; - Ambito Riviera Bassa Friulana. 	<p>persone italiane e straniere, nuclei famigliari con figli minori a carico, anche monoparentali, in situazione di disagio sociale ed abitativo.</p> <p>Con affidamento e collaborazione da parte dei Servizi Sociali dei territori di riferimento, attraverso azioni di supporto educativo, supporto all’ingresso e gestione di alloggio abitativo, presa in carico concordate con i servizi sociali, vengono accolte dalle Equipe multi professionali Caritas per percorsi di empowerment.</p>

Caritas diocesana di Trieste – Fondazione diocesana Caritas Trieste onlus

Un impegno sui temi della inclusione lavorativa si è sviluppato in Caritas Trieste, e amministrativamente attraverso Fondazione diocesana Caritas Trieste onlus, a partire dalla constatazione che era possibile fornire un sostegno maggiore a coloro che accedevano al locale Emporio della Solidarietà. L'analisi degli accessi, infatti, evidenziava la presenza di nuclei a bassa intensità lavorativa che consentiva loro l'accesso all'Emporio ma che in definitiva ostacolava la ricerca di opportunità, almeno lavorative, migliori. Era sembrato altamente significativo il caso dei nuclei madre/minore che nel settembre 2015 costituivano il 20% degli accessi dell'Emporio (44 nuclei su 220 tessere attive). Si trattava per la maggior parte donne impegnate in lavori di pulizie, spesso in assenza di regolare contratto, o con contratti a ridottissimo carico orario a fronte di un impegno dislocato su diverse zone della città e al contempo impegnate nella gestione del minore; tutte situazioni di effettivo stallo esistenziale con assenza di possibilità di formazione e una accettazione sofferta di uno status quo che permetteva di affrontare con difficoltà la quotidianità. Queste evidenze hanno indotto una riflessione sulla condizione lavorativa effettiva di queste persone, sul loro percorso formativo, sulle problematiche e quindi sui possibili obiettivi di sviluppo e in particolare su come poteva essere declinato un sostegno che riducesse queste criticità (basso reddito, condizione lavorativa anonima, ridotte opportunità di pianificare azioni future). È significativo che queste riflessioni siano state originate dagli accessi dell'Emporio a partire da una utenza che per regolamento di accesso deve possedere un reddito, quindi considerando una utenza che non dovrebbe presentare cronicità (ma che corre notevoli rischi di cronicizzare il bisogno). Queste componenti hanno pesato nella scelta di iniziare attraverso un Progetto 8xmille CEI - "Pane Quotidiano", una serie di sperimentazioni sul tema della povertà come difficoltà di accesso a spazi di condivisione e di crescita. Da qui il tema della promozione di percorsi di tirocinio di inserimento lavorativo con lo scouting aziendale, di ricerca di spazi parrocchiali per opportunità di servizio per persone in difficoltà prima di tutto relazionale anche a seguito di percorsi di giustizia riparativa, della sottoscrizione di accordi per ospitare Borse Lavoro SILL.

Il servizio che si occupa di inclusione lavorativa è composto da 2 operatori dedicati che lavorano in stretta collaborazione con i referenti delle varie aree dell'accoglienza e dei servizi diurni.

Tab. 4 - Rilevazione buone prassi/progetti attivi sull'integrazione lavorativa - Trieste

Nome	Beneficiari e descrizione
Fra Noi 2 (FAMI)	<p>Titolari di Protezione Internazionale che abbiano portato a termine, da <u>non oltre 18 mesi</u>, percorsi di accoglienza presso progetti SAI, CAS e altri circuiti di accoglienza, quali, in particolare, i corridoi umanitari.</p> <p>Attivazione di percorsi individuali d'inserimento socioeconomico e di <i>empowerment</i> (attivazione tirocini lavorativi e sostegno alle spese di formazione), con una attenzione particolare all'attivazione tempestiva delle politiche locali ordinarie per la casa, il lavoro, l'istruzione, l'assistenza sociale, la salute.</p>

Nome	Beneficiari e descrizione
SAFE	<p>Giovani fra i 18 e i 35 anni disoccupati, famiglie monoreddito o senza reddito, persone senza dimora.</p> <p>Sviluppare nuove strategie d'intervento perseguendo gli obiettivi specifici dell'inclusione lavorativa assieme a risposte alla povertà sanitaria. Le azioni vengono realizzate con la finalità trasversale di consolidamento, creazione e attivazione di reti territoriali di intervento multidisciplinari con supporto all'inserimento lavorativo e laboratori per l'imprenditorialità</p>
SILOE (Servizi Integrati per L'autonomia Oltre l'Emergenza)	<p>Personne disoccupate e inoccupate</p> <p>Intende rispondere alla sempre più crescenti problematiche dell'esclusione dal mercato del lavoro e della povertà alimentare con azioni integrate che coinvolgano il tessuto produttivo locale che si è reso disponibile ad accompagnare processi di inclusione ma che è stato messo a dura prova dall'emergenza Covid-19.</p>
SIRIO (Servizi ed Innovazione a favore di Rifugiati per l'Integrazione e l'Occupazione)	<p>Richiedenti protezione internazionale e titolari di protezione usciti da percorsi CAS e SAI.</p> <p>Supporta il completamento del percorso di autonomia dei titolari di protezione internazionale o umanitaria intrapreso nei circuiti di accoglienza CAS o SAI, attraverso la definizione e realizzazione di piani individuali che prevedano interventi mirati di inclusione abitativa, sostegno formativo ed inserimento lavorativo, con particolare attenzione a nuclei familiari e donne con bambini.</p>
SAI – Sistema di Accoglienza Integrata	<p>Titolari di protezione internazionale e richiedenti asilo</p> <p>Nel novero delle attività del SAI, vengono sviluppate attività di orientamento lavorativo per beneficiari di protezione internazionale.</p>
Accoglienza cittadini stranieri richiedenti asilo – Bando Prefettura di Trieste. 2017 – 2021	<p>Fondazione Caritas Trieste è partner di alcuni enti del terzo settore di Trieste nell'ambito del bando accoglienza di richiedenti asilo della locale Prefettura. Nel novero delle azioni di inclusione sociale qualificanti è stata messa a sistema una modalità di intervento che contemplasse l'inserimento lavorativo.</p>
MEET2 In - MEEting e Training in Europa verso nuove forme d'Integrazione fra pubblico e privato-sociale (Fami)	<p>Cittadini di Paesi terzi</p> <p>Promuovere modelli di intervento e politiche d'integrazione per migranti che rafforzino la coesione sociale, identificando nello sviluppo delle partnership pubblico/privato-sociale il contesto più strategico sul quale intervenire, come dimostrato dalla ricerca-azione realizzata col precedente progetto MEET. Le aree tematiche individuate sono: Inclusione abitativa, Sostegno formativo e lavorativo, Inclusione sociale e finanziaria.</p>

LA METODOLOGIA DI RICERCA

Per andare a definire i punti di forza e di debolezza delle iniziative di inclusione lavorativa promosse dalle Caritas Diocesane sono state realizzate 12 interviste: 4 hanno riguardato imprenditori che hanno collaborato con le Caritas nei vari progetti e che, sia all'interno di questi progetti, sia in maniera autonoma hanno avuto rapporti di lavoro con persone immigrate.

Sono state poi realizzate 8 interviste a lavoratori immigrati cercando di considerare le diverse tipologie di immigrazione che hanno riguardato la nostra regione e intercettate dalle Caritas Diocesane (cfr. rapporto Impact 10/2021 a cura dell' Osservatorio diocesano delle Povertà e delle Risorse delle Caritas del Friuli Venezia Giulia). Infatti la tipologia di flussi di fine anni '90 inizi 2000 caratterizzata da motivazioni lavorative e, in seguito, costituita da ricongiungimenti familiari, ha ceduto il passo negli ultimi 8 anni a flussi in entrata legati alle richieste di protezione internazionale (e caratterizzata anche da meno stabilità dei percorsi migratori sui territori). Per questo si è cercato di differenziare le interviste coinvolgendo persone rappresentative di entrambi i percorsi migratori.

I temi trattati per ciascuna tipologia di intervistati sono riassunti nella seguente tabella.

Tab. 5 – Temi oggetto di indagine per tipologia intervistati

Gruppo	Temi oggetto di indagine
Persone immigrate giunte in Italia prima del 2015 con attività lavorativa in corso	Primo approccio al mercato del lavoro regolare, quali sono state le difficoltà e quali aspetti hanno invece favorito il primo impiego.
	Quali competenze sono importanti al momento del primo approccio al mercato del lavoro.
	Se c'è stato un cambio di lavoro nel corso del periodo: ci sono state difficoltà nel cambio e nel trovare una nuova occupazione. Formazione e riqualificazione nel caso di cambi tra settori diversi.
	Servizi utili per facilitare il percorso di inserimento lavorativo.
Persone immigrate (anche richiedenti asilo o titolari di protezione) giunte in Italia dopo il 2015 occupate con contratti di lavoro regolari	Percorsi propedeutici e formativi precedenti al primo impiego.
	Primo approccio al mercato del lavoro regolare, quali sono state le difficoltà e quali aspetti hanno invece favorito il primo impiego.
	Quali competenze sono importanti al momento del primo approccio al mercato del lavoro.
	Se c'è stato un cambio di lavoro nel corso del periodo: ci sono state difficoltà nel cambio e nel trovare una nuova occupazione. Formazione e riqualificazione nel caso di cambi tra settori diversi.
	Servizi utili (anche non strettamente connessi all'area formazione/lavoro) per facilitare il percorso di inserimento lavorativo.
Interviste con imprese coinvolte dalle Caritas nei percorsi di inclusione lavorativa	Modalità e attenzioni particolari nella selezione di personale straniero.
	Presenza di percorsi interni che facilitino l'inserimento lavorativo e il rapporto con i colleghi.
	Servizi utili all'azienda per agevolare l'inserimento lavorativo di persone immigrate.
	Quali difficoltà nel gestire il processo di selezione, di inserimento linguistico, accesso al sistema di formazione, trasporti, titoli di soggiorno.

Le interviste sono state svolte per via telefonica a causa delle limitazioni Covid. Le stesse interviste sono state registrate e, in seguito, trascritte. L'uso dell'intervista telefonica ha creato qualche difficoltà soprattutto con gli immigrati giunti più recentemente nel nostro Paese a causa di una non perfetta conoscenza della lingua italiana.

LE AZIENDE E L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI MIGRANTI

Sono state selezionate 4 aziende che da diversi anni collaborano con le Caritas Diocesane in tema di inclusione e inserimento lavorativo. Sono aziende di medio-piccole dimensioni nella quasi totalità coinvolte nell'attivazioni di tirocini formativi. I tirocini formativi hanno avuto spesso come esito l'assunzione diretta delle persone da parte dell'azienda. Una delle imprese è stata fondata da una persona immigrata. Riportiamo di seguito le caratteristiche delle 4 aziende coinvolte nelle interviste.

Tab. 6 – Caratteristiche delle aziende coinvolte nell'indagine

Identificativo	Tipologia	Settore	Anno di Costituzione	Numero lavori e percentuali immigrati
1PN	Industria	Chimica	2000	10 (20%)
1TS	Servizi	Ristorazione	2019 (con nuovo assetto societario, ma l'attività era precedente)	10 (60%)
1GO	Servizi e Agricoltura	Agricoltura sociale	2003	10 (1%)
2GO	Artigiano	Edilizia	2005 (nel 2013 trasformata in Srl)	35 (60%)

Gli elementi emersi nelle interviste con le aziende

I risultati delle interviste all'interno delle Aziende sono stati raggruppati in quattro macroaree ("Attenzioni in fase di selezione", "Presenza di percorsi interni che facilitano l'inserimento lavorativo", "Servizi utili all'azienda per facilitare l'inserimento lavorativo", "Le difficoltà riscontrate nell'inserimento lavorativo delle persone immigrate", di seguito opportunamente descritte.

A) Attenzioni in fase di selezione.

Non sono state segnalate attenzioni particolari nel momento della selezione. Questa carenza di attenzione è in parte spiegata da due elementi: il primo è che si tratta principalmente di assunzioni che transitano attraverso tirocini formativi che hanno come scopo proprio la formazione lavorativa. Il secondo elemento è l'impiego in tipologie di mansioni che possono essere assimilate in tirocinio purché ci sia la disponibilità in tal senso da parte del tirocinante/lavoratore.

"La classica risposta che abbiano già delle formazioni professionali legate al lavoro che vengono a fare qui in azienda, d'altro canto se la persona è volenterosa, non servirebbero grosse credenziali, se la persona è volenterosa e spigliata saremmo anche noi disponibili a insegnare. Serve soprattutto volontà di fare".
(1GO)

"Per noi non cambia niente, se una persona è competente, oppure ha voglia di imparare per fare il lavoro che lo facciamo noi..." (2GO).

È significativo che tutti gli imprenditori abbiano dichiarato di cercare persone che “abbiano voglia di lavorare”. In qualche modo questo si relaziona con il fatto che, nelle aziende ascoltate, si riscontra la difficoltà nel trovare manodopera (tra l'altro nell'azienda del settore chimico intervistata la carenza di lavoratori disponibili non è contingente solo al periodo attuale, ma viene riportata come una condizione di difficoltà sin dalla loro costituzione avvenuta nel 2000; già allora avevano sperimentato con esiti positivi l'inserimento di lavoratori immigrati).

“Non ci sono tantissimi Italiani che bussano alla porta, almeno da noi, e neanche nel 2001 e quindi abbiamo optato per trovare questi ragazzi, che ci sembravano non male anzi, anche nel 2001-2002 [ne] abbiamo avuto [di] discretamente buoni”. (1PN)

Il passaggio attraverso il tirocinio formativo proprio dei percorsi di inclusione lavorativa proposti dalle Caritas Diocesane consente inoltre di differire il momento della valutazione (nel senso che viene data l'opportunità di imparare e di provare) facendo riscoprire, in qualche modo, anche la funzione del titolare come figura quasi di antico “maestro di bottega”.

“Alla fine quello che mi piace di questo strumento è che assumi persone che non sanno il mestiere per cui tu sei lì per insegnare a loro, come, cosa, quando, perché e tutto”. (1TS)

Tuttavia si lamenta anche che la flessibilità dello strumento è estremamente vantaggiosa per i lavoratori che possono interrompere in brevissimo tempo, mentre è più complessa per gli imprenditori.

“Il tirocinio è un bellissimo strumento, l'imprenditore ha un po' più di difficoltà nel chiudere un tirocinio, dall'altra parte il lavoratore me lo ha chiuso da un giorno all'altro”. (1TS)

La conoscenza della lingua italiana è un elemento critico, ma non determinante per l'avvio al lavoro, almeno nel tirocinio formativo. Ciò non toglie che diventa un elemento fondamentale nel proseguire l'attività, sia nella comprensione delle cose da fare, ma anche nel far comprendere gli elementi legati alla sicurezza sul luogo di lavoro.

“Il problema principale inizialmente è sempre un po' la lingua, no? Cosa che riscontro anche adesso con questo ragazzo curdo. Si fa un po' fatica da quel punto di vista perché non sanno, fanno tanta difficoltà con la lingua, poi si insegna quella che è il mestiere, almeno cerco di farlo insomma”. (1TS)

“Ovviamente nel momento che sa delle cose, non è che impari la lingua subito, devi stare sempre dietro per le questioni di sicurezza. Finché non sanno bene la lingua non mi fido a lasciarli soli in cantiere”. (2GO)

B) Presenza di percorsi interni che facilitano l'inserimento lavorativo

Non sono stati raccontati percorsi particolari, ma diverse attenzioni sono state messe in campo nelle aziende intervistate. Dato anche le dimensioni piccole delle imprese, i datori di lavoro diventano parte della rete di relazione dei lavoratori immigrati e quindi sono un elemento sul quale questi si appoggiano anche per problemi non strettamente lavorativi.

“Siamo andati incontro anche ad altre difficoltà che aveva la famiglia perché la famiglia dormiva in macchina, noi quella volta avevamo un'area che era dedicata a campeggio per cui abbiamo dato in uso quasi gratuito una roulotte dove per un brevissimo periodo iniziale che però ci ha dato modo di conoscerli”. (1GO)

“Mi ha chiesto lui che lo aiuti a comprare casa, siamo andati insieme, abbiamo visto l'appartamento, il proprietario è uno che lavora in banca, quindi lo conosce da parte dello sportello, sono andato insieme e lui mi ringrazia sempre. Alla fine della giornata, il proprietario dell'appartamento mi ha fatto un complimento dicendomi che è importante che il titolare ti aiuti, questo appartamento tu non lo compri fino a quando non te lo dico io. Tu compri questo appartamento con 4 bambini perché nessun giudice gli dà lo sfratto”. (1PN)

È stato sottolineato come, a facilitare il processo di inserimento, sia anche la presenza di altri lavoratori connazionali o comunque provenienti da Paesi con un substrato culturale comune. Questo ad esempio è quanto narrato dall'impresa del settore ristorazione:

“La verità è che ho anche altre persone di nazionalità diverse all'interno del mio ristorante, quindi diciamo che l'inclusione è la parte principale, poi io con il mio team siamo una piccola famiglia quindi cerchiamo di creare sempre un bell'ambiente inclusivo. Quindi difficoltà da quel punto di vista non ne ho. In cucina ho anche dei ragazzi bengalesi, quindi non c'è nessun problema neanche da quel punto di vista. Ad esempio i due ragazzi che sono venuti, questo è il terzo, sono mussulmani, ma non c'è stato nessun tipo di problema appunto perché ne ho anche altri”. (1TS)

In sostanza la presenza di lavoratori omogenei per area di riferimento facilita il percorso di inclusione. Il caso della cucina è significativo. Dovendo lavorare in cucina di un ristorante italiano, necessariamente i lavoratori si troveranno a dover maneggiare cibi non consentiti dalla loro religione. Dare la possibilità ai nuovi lavoratori/tirocinanti di confrontarsi su temi delicati avendo a che fare con chi ha già dovuto effettuare delle scelte in tal senso può certamente aiutare in una sorta di “formazione tra pari”.

La facilitazione nei percorsi di inclusione riguarda anche quegli elementi connessi al lavoro, ma estremamente complessi in alcuni casi anche per gli italiani quali, ad esempio una comprensione almeno generale della busta paga. Sono aspetti, magari anche toccati all'interno dei percorsi di accoglienza, ma la cui consapevolezza scatta solo nel momento in cui il lavoratore tocca con mano alcuni elementi (ad esempio la differenza tra stipendio lordo e netto) oppure la necessità della tracciabilità dei movimenti finanziari.

“...io gli ho spiegato qualcosa, ma a loro manca tutta, tanto è vero che nel momento in cui hanno visto la busta paga si aspettavano tutt'altro, perché gli hanno detto il lordo, ma invece gli è arrivato il netto. <<E a me cosa mi interessa dei contributi, io voglio avere i soldi qua cash>> e quindi queste difficoltà sono incomprensibili e anche difficili da spiegare, anche su questa cosa che già a noi dà fastidio”. (1GO)

“...ho avuto difficoltà volevano che gli dessi i soldi in contanti: << No devo farti il bonifico. Avete il conto in banca?>>, - <<No>>.” (1GO)

Qui si sottolinea come la ritrosia verso certi meccanismi – riportati dal datore di lavoro, ma che non hanno avuto riscontri particolare nelle interviste ai lavoratori – sono anche frutto delle esperienze di lavoro in nero dove non esiste distinzione tra lordo e netto e dove è fondamentale avere modalità di pagamento “sicure” sia nella tempistica (e quindi i pagamenti non sono mensili, ma frazionati), che nella modalità (e di conseguenza non c'è nulla di più sicuro del contante).

C) Servizi utili all'azienda per facilitare l'inserimento lavorativo.

Pur riscontrandolo solo come elemento critico, almeno in fase di avvio di tirocinio, tutte le realtà sentite evidenziano come opportuna la realizzazione di percorsi intensivi di alfabetizzazione linguistica. Si sottolinea in questo caso come, percorsi di lingua esterna, facilitino la creazione di reti di relazione.

“Sicuramente un servizio utile sarebbe qualche corso accelerato intensivo di italiano, magari in orari pomeridiani (parlo per me la ristorazione), sicuramente può aiutare. Perché se no quello che vedo è che loro fanno comunella fra di loro. Quello che ho visto con la mia esperienza i ragazzi che stanno nelle strutture, ad esempio la ragazza parlava sempre nella sua lingua, perché aveva fatto il gruppo con le altre ragazze erano tutte provenienti dalla stessa nazione e quindi parlavano solo quello, Stessa cosa con l'altro ragazzo, è difficile che si mettano la e dicano adesso parlo solo italiano”. (1TS)

Una richiesta di servizio ulteriore è quella di fornire ai lavoratori immigrati, supporti e formazione legati ad aspetti connessi al mondo del lavoro.

“Quindi un supporto per questi aspetti burocratici della vita quotidiana, chiamiamoli così, io mi prendo la responsabilità per darti una mano, come detto prima, visita medica, quello che è inerente al contesto del lavoro, però prendermi in carico anche tutte queste altre difficoltà che sono a monte, per un'azienda insomma comincia a essere impegnativo, anche perché a livello di tempo materiale manca, ecco.” (1GO)

Il servizio stesso di tirocinio formativo (qualcuno degli imprenditori intervistati, si era già appoggiato anche al servizio della Regione con esiti positivi) è visto come strumento utile per la possibilità di formare secondo le proprie esigenze e di testare persone da poter, successivamente, inserire in organico.

Infine emerge un bisogno conoscitivo di base che segnala il voler capire quegli aspetti culturali utili a favorire, per quanto possibile, l'inclusione lavorativa.

“Le aziende dovrebbero essere - noi ci siamo autogestiti - le aziende avrebbero bisogno di avere conoscenze sulle varie etnie, su abitudini, a noi non è successo, ma puoi incappare in cose che loro ci tengono di più o di meno, a parte la religione che poi non è dappertutto uguale. Poi si parlano tra di loro” (1PN)

D) Le difficoltà riscontrate nell'inserimento lavorativo delle persone immigrate

In questo caso il tema ha raccolto diverse esperienze che vanno a toccare elementi diversi. Detto della necessità di una conoscenza almeno basilica della lingua italiana, le altre criticità che emergono riguardano principalmente gli aspetti burocratici e gli aspetti legati ai percorsi di vita e alle scelte delle persone.

Per quanto riguarda gli aspetti burocratici il principale è il permesso di soggiorno. Le imprese ascoltate ovviamente hanno assunto persone con un titolo idoneo che consentisse loro di lavorare. Innanzitutto questo significa che la durata di contratto deve seguire quella del permesso di soggiorno a prescindere delle capacità del lavoratore o dalla disponibilità dell'azienda.

“...il permesso di soggiorno se ha anche per tre mesi, noi dobbiamo dare un contratto per quel periodo lì perché non possiamo tenere chi non è regolare...” (2GO)

Per i datori di lavoro, non rappresenta invece un problema il possedere la patente, questo, in parte però è determinato dalla tipologia di lavoro e dal luogo di lavoro. Comunque si evidenzia come, almeno in rapporti di breve durata, la questione dei trasporti non sia considerata un problema.

“Dal mio punto di vista non è tanto non avete la patente, è proprio la questione organizzativa loro che incide. Tra l'altro noi, tra l'altro questa famiglia aveva il mezzo, noi siamo a due km dal paese, quindi siamo fuori da tutto, non abbiamo neanche il mezzo pubblico che arriva sino su. Ho avuto altre esperienze con due ragazzi tirocinanti dell'Enaip e loro erano iraniani, facevano un corso all'Enaip e dopo venivano a fare pratica da noi. In questo caso loro venivano da Gorizia in corriera sino a Doberdò che è il paese più vicino

e lì siccome conoscevo un'altra azienda agricola le lascio lì le biciclette e loro venivano lì in bicicletta".
(1GO)

Alcune si possono riscontrare nelle persone che iniziano un tirocinio o iniziano un contratto di lavoro, ad esempio se accolti in qualche struttura, soprattutto per le regole di ingresso e uscita che queste strutture hanno. Da una parte infatti accogliere persone inserite in progetti di accoglienza può significare una maggiore sicurezza legata all'aver un operatore di riferimento con il quale confrontarsi.

"...se c'è qualche problema ci telefoniamo..." (1PN);

"Il servizio che avete attivato poi io mi sono sempre interfacciato con l'operatrice del progetto, devo solo dire i punti di forza, a parte che devi sempre stare dietro ai ragazzi, ma mi ha sempre presentato quelli che andavano bene per me." (1 TS)

Dall'altro lato significa anche doversi adattare a degli orari imposti o, per le strutture collettive, concedere o gestire delle regole.

L'elemento che invece sembra emergere come più interessante è la difficoltà nel comprendere il "progetto di vita" delle persone immigrate accolte in tirocinio o assunte in azienda. È infatti un tema importante sul quale concorrono diversi fattori, certamente culturali, ma anche legati a vincoli amministrativi che fanno il paio con le difficoltà burocratiche.

"E' proprio loro il blocco dicono ok, ma lo fanno solo loro, nel senso che io magari sto qua adesso sei mesi, mi va bene questo tirocinio, ma magari fra sei mesi vado in Lombardia piuttosto che in Abruzzo o in altre parti. Ecco che allora questo periodo di attività qua potrebbe essere sicuramente un bagaglio di conoscenze che loro portano con loro, che però, avendo già deciso di andare via bloccano un rapporto più stretto con noi dell'azienda." (1GO)

"L'altra ragazza, con la questione che era uscita qualcosa lo scorso anno sulla questione, per qualche condono qualcosa, che se loro cambiavano lavoro e venivano assunte come badanti forse potevano arrivare alla cittadinanza in qualche modo, permesso di soggiorno più lungo. C'era una sanatoria e quindi lei mi è scappata per quello, se no la ragazza l'avrei assunta ecco. Ovviamente loro devono guardare e capire le strade percorribili per arrivare il prima possibile ad avere un permesso di soggiorno un po' più lungo. Penso che il motivo principale dal lato loro sia questo no, trovare, imparare trovare un lavoro, trovare un permesso di soggiorno lavorativo. Sicuramente è il punto cardine per loro. (1TS)

Da quello che emerge ci sono progetti che legittimamente i beneficiari di percorsi di inclusione lavorativa tengono per loro, nella consapevolezza che quella breve esperienza fornirà un minimo di risorse e comunque accrescerà il proprio bagaglio di competenza, eventualmente spendibili in altri contesti. Nel contempo, il mutare delle condizioni normative e amministrative può causare dei cambiamenti nelle strategie degli immigrati che alla fine possono mutare nel giro di poco tempo. Come ben evidenziato da una delle imprese intervistate questo risponde a quelli che sono dei bisogni significativi dei migranti cioè trovare una soluzione che regolarizzi nel modo più stabile e più rapido possibile il loro soggiorno in Italia.

Il punto di vista delle aziende

Pur tenendo conto del numero limitato di interviste e di come queste abbiamo riguardato imprese che si sono rivelate particolarmente sensibili a instaurare una collaborazione con le Caritas Diocesane, emergono alcuni elementi sui quali focalizzare l'attenzione:

1) **Le competenze richieste.** Oltre a una discreta capacità di comunicazione in italiano, quello che viene richiesto è la disponibilità e la voglia di imparare. Le imprese sono consapevoli che le persone non sono necessariamente formate, ma sono disposte ad accollarsi gli oneri di formazione anche con gli strumenti che la normativa consente (nello specifico il tirocinio formativo). È interessante notare come questo approccio riguarda sia imprese che generalmente non richiedono qualifiche specifiche per iniziare a lavorare con loro perché hanno all'interno delle mansioni non particolarmente complesse, sia aziende dove sono presenti processi produttivi più articolati (settore industriale ed edilizia). D'altro canto, le competenze si acquisiscono o attraverso la formazione (che tuttavia, se rivolta a persone inserite in percorsi di accoglienza può avere una durata limitata, in quanto influenzata dalle tempistiche del progetto stesso) oppure attraverso il lavoro (competenze pregresse in altri Paesi e in altri contesti non sono considerati).

2) **Il progetto migratorio della persona.** Premesso che le aziende non si aspettano che la persona che inizia una collaborazione con loro necessariamente si fidelizzi, si è evidenziato come per le imprese possa essere difficile investire su di un lavoratore in assenza di progetti migratori stabili. La mancanza di stabilità nei progetti migratori iniziali dei singoli è, in qualche modo, un elemento intrinseco dei percorsi degli immigrati soprattutto per chi è giunto in Italia con gli ultimi flussi. D'altra parte, gli stessi interventi normativi determinano cambiamenti nelle strategie migratorie aumentando nel contempo l'incertezza delle persone. In sostanza i datori di lavoro lamentano che la prosecuzione di un rapporto di lavoro non sia legata ad elementi che un lavoratore normalmente valuta (tipologia di lavoro, adeguatezza della retribuzione ecc.) ma che questa sia vincolata a fattori normativi esterni che, creando opportunità diverse di ottenimento del permesso di soggiorno, incentivino il lavoratore a trovare altre strade anche magari a condizioni peggiorative.

3) **I servizi a supporto dell'inclusione.** Nelle aziende intervistate è emersa la consapevolezza che le persone inserite, soprattutto se ormai al di fuori dei progetti di accoglienza e integrazione, portano con sé un serie di problematiche solo parzialmente connesse con il lavoro, ma che con il rapporto di lavoro possono avere poi delle ripercussioni. Sono elementi sui quali i datori di lavoro si trovano sollecitati da parte del lavoratore immigrato, soprattutto se questo non ha altre reti o servizi a cui appoggiarsi. Sono problematiche che le persone immigrate hanno in quanto tali, basti pensare all'importanza della durata del contratto di lavoro per il rinnovo del permesso di soggiorno stesso, ma anche quella rete di supporto e di conoscenze che in genere una persona nata e cresciuta nello stesso Paese possiede. In tal senso la richiesta che emerge è di poter attivare dei servizi che supportino i lavoratori immigrati e, indirettamente, gli imprenditori (dai corsi di italiano all'apprendimento di alcuni funzionamenti del mercato del lavoro).

GLI IMMIGRATI E L'ACCOMPAGNAMENTO ALL'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE CARITAS

Sono stati intervistati 8 immigrati conosciuti dalle Caritas poiché hanno beneficiato di servizi di accoglienza e inclusione. Per quanto i servizi di inclusione lavorativa si siano strutturati nell'ultimo periodo, sin da subito le Caritas si sono fatte carico di percorsi di inclusione lavorativa. Si è ritenuto opportuno non solo intervistare persone giunte in Italia da poco, ma anche con un percorso migratorio più lungo.

Nella tabella seguente si riporta la tipologia di persone intervistate.

Tab. 7 – Caratteristiche delle persone intervistate

Identificativo	Genere	Nazionalità	Tipologia di ingresso	Lavoro attuale
AGO	M	Albania	Permesso umanitario	Operario Artigiano Edile
BGO	F	Albania	Ricongiungimento Familiare	Aiuto cucina e pulizia (attualmente disoccupata)
APN	F	Burkina Faso	Ricongiungimento Familiare	Aiuto cuoca
BPN	M	Senegal	Richiesta Protezione Internazionale	Operaio industria
ATS	M	Senegal	Lavoro	Operaio
BTS	M	Pakistan	Richiesta Protezione Internazionale	Aiuto cuoco
AUD	F	Nigeria	Permesso Umanitario	Operatrice Socio Sanitaria
BUD	F	Nigeria	Permesso Umanitario	Assistente familiare

Gli elementi emersi nelle interviste con le persone immigrate

I risultati delle interviste alle persone immigrate sono stati raggruppati in tre macroaree (“Il primo approccio al mercato del lavoro”, “Le competenze richieste”, “I servizi”), di seguito opportunamente descritte.

A) Il primo approccio con il mercato del lavoro

La differenziazione nelle risposte è in parte legata al periodo di arrivo nel nostro Paese. Per chi è giunto in Italia prima della crisi non è stato difficile trovare un primo impiego.

“Entrato in Italia nel 98 entrato come immigrato perché nel mio Paese era un periodo della guerra, sono entrato a dicembre, a gennaio del 99 ho trovato un lavoro faticoso ma ho lavorato, la mia difficoltà nel perseguire questo lavoro non era nient'altro che la lingua perché io la lingua non la sapevo”. (AGO)

L’elemento linguistico è stato per tutti il primo grosso scoglio nell’inserimento lavorativo ed è stato trasversalmente riportato da tutti, tuttavia l’aspetto linguistico nei primi anni duemila non sembrava essere un elemento così fondamentale come lo è attualmente. Infatti la fame di manodopera era tale anche per lavori poco qualificati da facilitare l’ingresso anche a persone con un bagaglio di conoscenze linguistiche minimo. Questo aspetto non è più vero nell’ultimo periodo. La conoscenza linguistica è segnalata come la competenza principale per tentare di inserirsi nel mercato del lavoro.

“Ho avuto difficoltà con la lingua quando sono andato là mi hanno chiesto quanto lingue parli, inglese, italiano ma poco perché quando sono andato là cominciare il livello A2, ma non l'ho fatto e dopo ho fatto A2.

Quando arrivare qua importante subito incominciare la lingua, perché è importante quando qualcuno parla e come può parlare italiano meglio. Perché quando qualcuno ristorante anche, pizza o McDonald, andato là e loro prima cosa tu parli italiano o no? Prima cosa. E ho detto che va bene. Si io parlo Italiano, ma quando è cominciato il lavoro subito capiscono che lui non parla italiano e va via. Senza di lingua non posso fare qualche cosa”. (BTS)

“È importantissimo la prima cosa la lingua è importante di sapere, di conoscere perché se non sai comunicare bene nella lingua dove vivi sarà difficile per capire tra le persone, se anche trovi lavoro se non

capisci la loro lingua e loro non capiscono la tua loro avranno di difficoltà di spiegare le cose e loro avranno difficoltà di capire quello che ti hanno spiegato. La lingua è la prima cosa.

Io ho avuto la fortuna di andare a scuola qua in Caritas ho fatto un anno e mezzo tre volte alla settimana e dopo ho avuto la fortuna di andare al CPIA di Pordenone quindi non ho avuto fatica di comunicare con le persone che non conosci". (BPN)

"All'inizio non conoscevo proprio neanche a dir buongiorno poi piano ho messo in testa che dovevo imparare e ho imparato, ma giusto per comunicare". (BGO)

Da questo punto di vista, quasi tutti hanno sottolineato l'importanza dei corsi di lingua, corsi che sono svolti certamente all'interno dei progetti di accoglienza di Caritas, sia all'interno dei Centri di Accoglienza Straordinari (CAS) che dei SAI (Servizi accoglienza e Integrazione – ex SPRAR Servizio di Accoglienza Per Richiedenti Asilo e Rifugiati) o dei progetti vittime per vittime di tratta, ma che non sono preclusi anche a persone non inserite all'interno dei percorsi di accoglienza quali quelli garantiti dal CPIA (Centro Provinciale di Istruzione Adulti).

Nel primo approccio al mercato del lavoro un elemento imprescindibile è comunque il titolo di soggiorno e soprattutto se questo consente o meno l'attività lavorativa e la stabilizzazione della propria presenza in Italia. Questo aspetto si è rilevato soprattutto nelle persone intervistate che sono entrate nel nostro Paese con gli ultimi flussi. In particolare i titolari di permesso di soggiorno per richiedenti asilo hanno per un lungo periodo (da 60 giorni della formalizzazione della domanda sino al riconoscimento dello status, o alla sentenza definitiva di rigetto della domanda stessa e quindi parliamo spesso di anni) un permesso di soggiorno che consente loro di svolgere attività lavorativa anche con buoni percorsi di integrazione salvo poi interrompersi bruscamente in seguito al diniego.

"Il primo problema è il permesso di soggiorno per me perché quando facevo corso di italiano ho fatto esame livello A2 e quando avevo quello lì, dopo fatto mi hanno dato risultato negativo quindi non avevo permesso di soggiorno anche se vado a cercare lavoro mi dicono sempre di portare permesso di soggiorno e tutte le difficoltà che ho avuto per trovare lavoro è stato il motivo che non avevo il permesso di soggiorno lavorativo e anche potevo lavorare 6 mesi e avevo solo quello di tre mesi che non potevo lavorare, non sono autorizzato a lavorare." (BPN)

Molti sottolineano come la dimensione delle reti di conoscenze sia, anche per gli immigrati, fondamentale per trovare lavoro. Nel caso in cui la rete sia legata a connazionali queste esperienze lavorative riguardano rapporti di lavoro non regolare ("in nero"). L'assenza di queste reti crea, di converso, difficoltà nell'inserimento lavorativo.

"Prima ho fatto ma in nero, ti spiego tutte le cose perché importante, avevo lavorato a Trieste e Monfalcone avevo lavorato due mesi in una pizzeria. Si conosco perché un mio amico lavorando là lui mi ha dato questa informazione che c'è lavoro per te. Dopo però mi ha chiamato il medico per dirmi che dovevo operarmi". (BTS)

"Lui (l'impresa presso cui ha fatto tirocinio – n.d.r.) ha avuto fiducia su di me ha visto che avevo voglia di imparare, cosa devo fare, cosa non è giusto da fare. Se vedi come sono partito da lì, poi dal tirocinio che conosceva il proprietario dell'azienda mi ha segnalato." (BPN)

"Per esempio ho fatto volontariato qua sei mesi, prima di trovare lavoro qua, sei mesi dopo quando doveva inserirsi qua per i ragazzi per la cucina perché cercavano già una persona che era abituata un po' a loro la

S. mi ha chiamato perché volevo proprio un lavoro. Si posso dire grazie a quello che ho fatto qua come volontariato che mi ha aiutato ad avere lavoro". (APN)

B) Le competenze richieste

Se lingua e titolo di soggiorno sono pre-condizioni per trovare lavoro alcuni immigrati hanno rimarcato anche l'importanza di dimostrare di avere "voglia di lavorare".

"Oltre a quello lì non ho avuto difficoltà nel trovare un lavoro perché già quando vado a cercare lavoro subito vedono su di me che sono qualcuno che ha voglia di lavorare, ha voglia di imparare le nuove cose.

Lui (l'azienda dove ha fatto tirocinio) ha avuto fiducia su di me ha visto che avevo voglia di imparare, cosa devo fare cosa non è giusto da fare." (BPN)

Questo elemento, ossia dimostrarsi disponibili ad apprendere e a darsi da fare, è importante considerando che generalmente le mansioni non sono particolarmente qualificate, d'altro canto risulta difficile anche certificare competenze acquisite in altri Paesi.

"Io prima che vengo qua ho lavorato un po' in Libia che facevo lavori insieme con i muratori, per legare i ferri, colorare i muri, mescolare i cementi, insieme con loro. Anche ho fatto agricoltura che è una cosa che ce n'è tanto, finché vai nei campi, per cui anche se vai un giorno con loro sapranno se sai farlo o no. Quindi avevo anche quell'esperienza, o anche allevamenti da animali." (BPN)

"...difficoltà di non trovare un lavoro come serviva, come piaceva a me. Nel mio Paese ho lavorato in cucina e mi piaceva la cucina, invece no. Qua è difficile trovare, un po' con la lingua, un po' con tutto è stato difficile all'inizio. Non conosco neanche la zona e le persone, un po' tutto l'insieme.

Nessuno ha preso in considerazione questa che io ho detto che ho lavorato in cucina, non l'ha preso nessuno in considerazione. Ma l'ho scritto per esempio là nel centro per l'impiego, dappertutto però nessuno ha chiamato. Anche per i bar ristoranti non è che è stato tanto utile". (BGO)

Tuttavia queste esperienze lavorative, maturate in altri contesti e quindi non certificabili, sono importanti almeno per individuare ciò che a una persona piacerebbe fare e diventa, pertanto, il punto di partenza per avviare percorsi di formazione proponendo corsi o tirocini.

Ovviamente non sempre è possibile incrociare desideri delle persone e possibilità occupazionali, ma l'intento è quello di fornire opportunità di apprendimento di competenze lavorative spendibili. L'importanza dell'accompagnamento si vede dove le persone (almeno nella prima del loro percorso in Italia) si sono mosse autonomamente.

"Io non ho avuto tanta difficoltà perché sono arrivata qua come ricongiungimento familiare quindi quando sono arrivata ho fatto la lingua, ho fatto anche la terza media, un anno ho fatto la patente e dopo fatto il corso di saldatura e dopo ho iniziato a cercare lavoro. Il corso di saldatura non è stato facile di trovare lavoro perché sono una donna, invece è un lavoro che io ho scelto pensando che questo corso avrò quello che penso di fare. Ma non è stato il caso perché dove vado "sei femmina, non è facile trovare lavoro dentro questo settore, così così..." e magari altri mi dicono "no bisogna avere esperienza" senza lavoro come faccio ad avere esperienza, ma so che tutto questo è mancanza di lavoro se ne avrò quello che avrò voluto farlo per sempre" (APN)

Nei percorsi di accompagnamento all'inclusione lavorativa sono importanti anche le "soft skill" e i tirocini in tal senso sembrano essere una chiave per sperimentarsi e apprendere.

"Dove ho fatto il tirocinio mi ha insegnato tante cose, come parlare con le persone con il direttore dei lavori, con i tuoi colleghi come devi comportarti e quando vai a cercare lavoro come devi andare, cosa devi andare a dire a loro: Lui mi ha anche fatto conoscere tante cose sul mondo del lavoro che non avevo mai avuto come esperienza. I 6 mesi di tirocinio che ho fatto da lui sono stati bellissimi. Tutto quanto è venuto da lì perché dopo quel tirocinio ho fatto subito questo lavoro". (BPN)

C) I servizi

Alcuni degli intervistati si sono rivolti al Centro per l'impiego e ai progetti Pipol. Il primo compito degli operatori è quello di accompagnare le persone ai servizi pubblici, anche se in diversi casi gli operatori si affiancano per facilitare l'orientamento al lavoro o anche la semplice compilazione di un curriculum.

"Loro sono stati molto bravi, anche su questo. Loro hanno provato a farmi anche il cv. All'inizio io non sapevo neanche che cos'è il cv e sono stati loro a propormi e dire questi i lavori che hai fatto come sei, cosa ti piace fare. Sono stati, anzi sono bravissimi, tentano di tutto. Almeno lì dove sono stata io, poi il resto non so se funziona dappertutto così. O mi sono trovata bene io, non so. Con la gentilezza con l'aiuto, prendere le persone ognuno ha il suo modo di essere sono veramente bravi. Tramite loro ho imparato anche come presentarmi, a cercare da un'altra parte ad esempio a portare il cv, a dire so fare questo so fare quell'altro e cosa mi piace farlo". (BGO)

Ma accanto ai servizi che sono messi a disposizione sono stati evidenziati, soprattutto dalle donne, quei servizi che consentono la conciliazione tra lavoro e famiglia. Spesso infatti percorsi lavorativi anche ben avviati sono interrotti dalla difficoltà di accedere a servizi quali asili nido e dall'assenza di una rete di sostegno familiare.

"Sono arrivata qui poi sono venuti i figli tra uno e l'altro sono due, poi a crescerli fin quando sono entrati in scuola materna li ho tenuti io così ho preferito così." (BGO)

"Con l'asilo è difficile soprattutto noi stranieri, non abbiamo i genitori qua, non c'è nessuno che ti da una mano...bisogna avere coraggio se no non vai neanche a lavorare. Tra noi ci aiutiamo, la ha persona che ha possibilità da mano, magari un giorno avrà bisogno...io non sapevo dove mandare mia figlia, ho fatto la domanda per l'asilo e non è stata accettata" (APN)

Il punto di vista degli immigrati

Le interviste sono state realizzate a un gruppo di immigrati conosciuti dalle Caritas Diocesane perché hanno usufruito di percorsi di accoglienza all'interno di progettazioni particolari o perché, in qualche momento del loro percorso migratorio in Italia, si sono dovuti rivolgere alla Caritas. Da questo spaccato di interviste, compilate dalla necessità di essere realizzate a distanza, sono emersi i seguenti elementi:

1) Le competenze: tutti riportano quanto sia fondamentale una buona conoscenza della lingua italiana per approcciarsi al mondo del lavoro. È un elemento che emerge in maniera molto evidente corredato dalla narrazione di come e con che difficoltà hanno imparato l'italiano. Nella loro percezione, frutto ovviamente dei loro percorsi, sottolineano l'importanza di alcune "soft skill" quali la capacità di presentarsi, sapere cosa dire nel colloquio di lavoro, imparare a comportarsi con i colleghi e poi, trasversalmente, dimostrare di avere voglia di imparare e di lavorare. Questa accentuazione data alle soft skill potrebbe essere legata a un mancato riconoscimento di altre

competenze, soprattutto se parliamo di esperienze lavorative svolte nel Paese di origine e in altri Paesi. D'altro canto la possibilità di acquisire competenze professionali strettamente intese si scontra con le necessità contingenti delle persone di avere subito un lavoro spendibile (l'investimento nella formazione deve quindi essere breve ed efficace) e di dover realizzare l'esperienza formativa all'interno dell'arco di durata del progetto di accoglienza, se la persona è inserita all'interno di questi percorsi.

2) I servizi a supporto: le condizioni di partenza di un immigrato sono ovviamente diverse da chi è nato e lavora nel proprio Paese. Loro stessi hanno raccontato la mancata conoscenza di alcuni elementi con i quali noi abbiamo familiarità (ad esempio che cosa sia un curriculum). Nei casi sentiti tutti dicono di voler fare la patente anche se, in questa fase non sembra precludere loro la possibilità di lavorare. L'assenza della patente (molti facevano riferimento al costo per ottenere la patente a cui si aggiunge il costo di un'auto) limita anche i tempi di conciliazione del lavoro con altre attività e con gli impegni familiari. È comunque soprattutto l'assenza di servizi per le donne lavoratrici, che consentano loro di mantenere un lavoro avendo certezza sulla possibilità di lasciare i figli, che diventa in molti casi centrale per le possibilità lavorative.

CONCLUSIONE

I due punti di vista (imprese e immigrati) collimano su diversi elementi nella lettura dei percorsi di inclusione lavorativa sostenuti in tutto o in parte dalle Caritas Diocesane.

Per le aziende disponibili ad avviare percorsi di inclusione lavorativa il tema delle **competenze** verte sulle conoscenze linguistiche e sulla disponibilità/propensione a imparare e a lavorare. Le imprese sono disponibili a darsi tempo, anche grazie alle opportunità che strumenti come i tirocini formativi offrono, per insegnare un mestiere. L'accento sulla voglia di lavorare e imparare è posto anche dagli immigrati intervistati anche perché consapevoli che è difficile vedere certificate le proprie competenze acquisite in altri Paesi. In parte questo è dovuto a modalità diverse di svolgimento del lavoro, in parte all'assenza di strumenti che rendano certificabili queste competenze.

Un altro aspetto sul quale le due letture delle esperienze si somigliano riguarda il tema dei percorsi lavorativi e della **stabilità dei percorsi migratori**. Questo vale soprattutto per le persone di più recente immigrazione, comunque da un lato la propensione a spostarsi, dall'altro la necessità di trovare il prima possibile una posizione lavorativa che consenta di stabilizzare il percorso in Italia, rendono incerta la tipologia del rapporto. Gli imprenditori di questo sono consapevoli, così come sono consapevoli che le persone comunque trarranno qualche beneficio dall'esperienza lavorativa realizzata.

Lavorare sull'inserimento lavorativo significa, per tutte le parti in gioco (azienda, lavoratore e servizi della Caritas) avere la consapevolezza che si dovranno affrontare problemi anche non strettamente legati alla sfera lavorativa, dal raggiungere il posto di lavoro, alla gestione della vita familiare, passando per questioni burocratiche. Questa tipologia di servizi, se la persona è inserita in percorsi di accoglienza generalmente sono garantiti dagli enti, altrimenti potrebbe essere il datore di lavoro che si offre di accompagnare le persone. Il tema quindi della **presa in carico** e di una **valutazione complessiva** della situazione personale e familiare diventa strategica.

In sintesi, questo è quanto emerge di significativo dall'analisi delle interviste e delle testimonianze raccolte. Si propone in chiusura una tabella che riporta, a partire dall'esperienza Caritas, quattro aree sulle quali incentrare l'attenzione con alcuni elementi significativi (che in realtà possono valere in maniera trasversale per l'integrazione dei cittadini immigrati e per la vulnerabilità in generale).

Tab. 8 – Aree di intervento e riflessioni/proposte

Area	Elementi
Progettazione individualizzata	<ul style="list-style-type: none"> • l’inclusione lavorativa non passa solo dagli strumenti di inclusione lavorativa; • è necessario favorire il lavoro di cucitura individuale degli strumenti a scapito dell’<i>ingegnerizzazione</i> degli stessi; • è necessario considerare e aiutare a governare gli impatti dell’avvio di un’attività lavorativa su altri aspetti della vita della persona (ad esempio conciliazione famiglia, tempi e modalità di spostamento); • è necessario che il lavoro di progettazione con la persona riesca a far emergere aspettative e potenzialità reali della persona in campo lavorativo; • è necessario accompagnare i percorsi, non solo impostarli o avviarli.
Il lavoro di rete anche al di fuori dei contesti abituali del lavoro sociale	<ul style="list-style-type: none"> • gli attori istituzionali e non, che possono intercettare persone con problematiche lavorative sono molteplici, è quindi necessario creare occasioni di confronto e potenziare il lavoro di equipe anche trasversale alle varie organizzazioni; • è strategico maturare una buona capacità di interlocuzione con le imprese non solo per individuare un luogo nel quale inserire le persone, ma per renderle parte attive del percorso.
La dimensione temporale	<ul style="list-style-type: none"> • in molti progetti è complesso far collimare i tempi del progetto stesso con quelli dell’attivazione dei soggetti istituzionali (dai corsi di formazione all’avvio tempestivo di tirocini formativi) • si evidenzia come gli strumenti per l’inclusione lavorativa non necessariamente devono essere proposti una sola volta, ma in percorsi complessi medio lunghi questi possono essere riproposti con obiettivi diversi e vissuti diversi da parte del beneficiario (approccio a spirale).
Le competenze degli operatori e l’utilizzo degli strumenti	<ul style="list-style-type: none"> • Il maturare di competenze all’interno delle organizzazioni facilita il dialogo fra soggetti compresa la capacità di indirizzare e segnalare le persone ai servizi competenti; • la competenza riguarda anche l’uso degli strumenti, avere chiaro gli obiettivi che normativamente ciascuno di questi strumenti si propone; • lo strumento del tirocinio formativo ha avuto un ruolo centrale nei percorsi di inclusione lavorativa analizzati.