

Programma di azione per la formazione e il rafforzamento delle competenze
nei Comuni protagonisti delle Reti territoriali per l'integrazione

WEB SEMINAR

**I MINORI STRANIERI NON ACCOMPAGNATI
verso un unico sistema di accoglienza**

**Interventi e strumenti finalizzati alla formazione e
all'inclusione sociale dei MSNA**

17/05/2018

Virginia Costa – Stefania Maselli

L'ACCOGLIENZA DEI MSNA

Accogliere MSNA significa prendere in carico prevalentemente **ADOLESCENTI** 17enni che dovranno essere avviati a un percorso di autonomia.

L'accoglienza deve avere due funzioni principali:

- **Accompagnare il ragazzo/a nel suo percorso evolutivo di crescita**
- **Supportare il ragazzo/a nell'individuare e sviluppare concretamente il suo percorso di inclusione sociale e lavorativa.**

L'ACCOGLIENZA DEI MSNA

- **Accoglienza materiale di base (vitto, alloggio)**
- **Mediazione linguistico culturale**
- **Tutela legale**
- **Tutela psico-socio sanitaria**
 - **Orientamento e accompagnamento all'inclusione sociale**

contestualmente integrati con

- **Orientamento e accesso ai servizi del territorio**

al fine di attuare interventi in ambito di:

- **Educazione - istruzione**
- **Formazione e avvio al lavoro**
- **Inserimento abitativo**



Il ruolo del Comune

Legge 328/2000 “Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato per la realizzazione di interventi e servizi sociali”

Art. 6, comma 1 e 2

Tra le funzioni amministrative di cui sono competenti i Comuni è prevista la **programmazione, l'erogazione dei servizi e le prestazioni economiche per gli interventi di sostegno per i minori e l'inserimento presso famiglie, persone e strutture comunitarie di tipo familiare.**



L'équipe multidisciplinare

- Assistente sociale
- Coordinatore
- Educatori
- Psicologo (psicoterapeuta, etnopsichiatra)
- Mediatori interculturali
- Operatore legale
- Operatore/i per l'integrazione

- **Altre professionalità:** insegnante italiano, figure professionali con competenze specifiche afferenti formazione/lavoro, etc.

INDICAZIONI METODOLOGICHE

Prima di procedere alla presentazione dei principali strumenti a supporto dei percorsi di **accompagnamento e orientamento all'inserimento lavorativo** sono necessarie alcune indicazioni metodologiche

Innanzitutto è fondamentale che l'equipe multidisciplinare che ha in carico il minore lavori in maniera sinergica sviluppando azioni integrate

INDICAZIONI METODOLOGICHE

Gli interventi di orientamento e accompagnamento all'inserimento lavorativo, dovranno necessariamente tenere conto e strutturarsi in base a:

- **apprendimento della lingua italiana L2;**
- **tutela legale;**
- **orientamento e l'accesso ai servizi del territorio;**
- **misure predisposte dall'educatore professionale e dal tutore;**
- **emersione di situazioni di vulnerabilità (tortura e violenza subite; tratta; fragilità psicologica; ecc.) e le relative misure di supporto, presa in carico e riabilitazione;**
- **generale condizione di salute, tanto fisica quanto mentale.**

INDICAZIONI METODOLOGICHE

LA TEMPORANEITA' DELL'ACCOGLIENZA

E' UN ALTRO CARDINE FONDAMENTALE CHE DEVE
ESSERE:

ALLA BASE DEL LAVORO DELL'EQUIPE

E

ASSOLUTAMENTE CHIARO AL MINORE ACCOLTO

UN OBIETTIVO SENZA I SUOI TEMPI

RESTA UN'INTENZIONE!

INDICAZIONI METODOLOGICHE

Questo al fine di predisporre e realizzare
un **Progetto Educativo Individualizzato (PEI)** che
nell'arco dell'accoglienza si sviluppi
rendendo complementari tutte le azioni svolte
per ogni minore a garanzia della sua
efficienza ed efficacia.

Infatti il conseguimento dei risultati è determinato
anche da una
adeguata e specifica gestione delle **modalità** e dei
tempi di realizzazione.

IL PROGETTO EDUCATIVO INDIVIDUALIZZATO

Il PEI consiste nella definizione di un programma individualizzato di accoglienza integrata che vede come protagonisti:

- **gli operatori** della struttura
- **l'assistente sociale** del Servizio Sociale del Comune di riferimento
- **il ragazzo/a**

IL PROGETTO EDUCATIVO INDIVIDUALIZZATO

Il PEI è uno strumento dell'équipe

Deve essere costruito sulla base della storia del ragazzo/a e dei suoi bisogni

Contenere gli obiettivi che ci si prefigge di raggiungere possibilmente suddivisi in:

- **Obiettivi personali** (es. capacità di relazionarsi con gli altri, gestire le emozioni, verbalizzare i propri bisogni, muoversi in modo autonomo sul territorio, ecc)
- **Obiettivi scolastico - formativi e integrazione lavorativa**
- **Obiettivi che riguardano l'integrazione sociale sul territorio**



IL PROGETTO EDUCATIVO INDIVIDUALIZZATO

Gli obiettivi debbono avere una parte dedicata alla **metodologia** che si intende attuare, **agli strumenti operativi** che si vogliono utilizzare e una stima dei **tempi** previsti

Percorso di uscita e "sgancio" del neomaggiorenne

Piano delle verifiche

INDICAZIONI METODOLOGICHE

Essenziale la **condivisione attiva** con il minore, a partire dalla **chiarezza degli obiettivi fissati**, anche per **non incorrere in equivoci sul ruolo degli operatori e sulle aspettative in merito all'effettivo inserimento lavorativo**.

I **minori** hanno il **diritto di partecipare attivamente alle decisioni** che li riguardano, secondo modalità che tengano conto dell'età, del grado di maturità e delle singole capacità e attitudini[1].

[1] Convenzione ONU sui Diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza, artt. 5 e 12.

IL PROGETTO EDUCATIVO INDIVIDUALIZZATO

La costruzione del PEI permette al ragazzo/a
e agli operatori di:

- Partecipare attivamente alla definizione del proprio progetto di vita
- Sentirsi responsabile e protagonista rispetto alle decisioni che lo riguardano anche in vista dello sgancio dalla struttura
- Misurare gli obiettivi raggiunti nel corso del tempo
- La possibilità di rimodulare il percorso se necessario

Reciprocità: relazione di auto-aiuto



A fronte dell'impegno
degli operatori
deve corrispondere
l'impegno
da parte dei minori



se manca la reciprocità e la condivisione ...



La rete territoriale

La realizzazione e il buon esito del lavoro dell'équipe
per l'accompagnamento all'integrazione
presuppongono necessariamente

**collaborazioni e sinergie
con tutti i soggetti, pubblici e non, del territorio
a vario titolo competenti
nei diversi ambiti di intervento**

Si tratta di **interlocutori indispensabili da includere
nella rete locale** che solo in tal modo risulterà
strategica.

La rete territoriale

Tra gli strumenti a disposizione dell'equipe
per sviluppare il PEI è dunque fondamentale

**l'attivazione della rete territoriale
e dei servizi minimi garantiti:**

*Servizi sanitari, scuole – CPIA - università, INPS, agenzie
immobiliari, centri sportivi/ricreativi, associazioni, etc.*

La rete territoriale

Con specifico riferimento alla formazione e all'avvio all'inclusione lavorativa, **gli Enti locali dovranno attivare collaborazioni sinergiche innanzitutto con gli altri soggetti e servizi pubblici a ciò deputati:**

- **Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA)**
- **Centri per l'impiego**
- **Centri di orientamento al lavoro o altri servizi comunali preposti (COL, Informagiovani, etc.)**
- **Centri di formazione accreditati**
- **etc.**

La rete territoriale

Stessa cosa dicasi per il **mercato del lavoro locale**

per quanto concerne la realizzazione sia di esperienze formative *on the job* che di possibili inserimenti lavorativi.

La rete territoriale dovrà necessariamente arricchirsi delle **relazioni con le realtà aziendali** di varia tipologia, a partire da una mappatura e da azioni di sensibilizzazione e promozione rivolte alle stesse

Le **aziende** sono indispensabili per una **rete locale strategica**

La rete territoriale

E' quindi fondamentale

attivare e consolidare il lavoro di rete

con gli attori locali, istituzionali e non,
che a vario titolo possono essere interlocutori

- **durante i percorsi di accoglienza**
- **ma soprattutto per l'uscita sostenibile dalla stessa**

**perché i minori/neomaggiorenni sono stati
accompagnati nella conoscenza del territorio e dei
suoi servizi**

Avvio di un percorso di uscita sostenibile

Quindi bisogna predisporre dalle primissime fasi dell'accoglienza un progetto temporalmente definito, condiviso con il minore e che coinvolga la rete locale perché:

- **aiuta i minori e l'equipe a sviluppare una capacità previsionale per il periodo successivo all'accoglienza;**
- **e a ri-attivare risorse personali di progettazione.**

Avvio di un percorso di uscita sostenibile

Progettare percorsi di uscita sostenibili significa mettere in atto azioni che:

- **Attivino il sostegno della rete territoriale;**
- **Continuino la loro efficacia anche successivamente all'uscita;**
- **Sviluppino competenze in grado di rendere autonomo il neomaggiorenne nella società di accoglienza.**



L'ORIENTAMENTO AL LAVORO



© 3Dmask - Fotolia.com

L'ORIENTAMENTO

“L’orientamento è un intervento finalizzato a porre la persona nelle condizioni di poter effettuare delle scelte personali per il proprio progetto personale e professionale di vita”.*

Tale intervento rappresenta un importante sostegno durante il *periodo* della transizione dall'accoglienza all'autonomia.

*Fonte Glossario ISFOL

L'ORIENTAMENTO

“L’orientamento mira alla finalità educativa dell’autonomia, come capacità fondamentale affinché la persona possa muoversi in una società complessa e scarsa di protezioni e garanzie totali.

Esso pertanto si iscrive a pieno titolo nell’ambito del processo di educazione e di formazione integrale della persona

intesa come modalità educativa permanente, ovvero quella “attenzione alla persona che corrisponde alla piena espressione della sua identità, professionalità e vocazione in riferimento alla realtà in cui essa vive”.

Fonte Glossario ISFOL

L'ORIENTAMENTO

**L'orientamento si sviluppa in modo qualificato se:
i tempi dell'accoglienza sono commisurati**

al PEI

e

alle eventuali vulnerabilità,

**ma sempre evitando derive assistenzialistiche che
danneggiano il minore.**

**Quindi i tempi dell'accoglienza e dell'orientamento
devono essere integrati in termini di
efficienza ed efficacia.**

L'ORIENTAMENTO AL LAVORO

L'ORIENTAMENTO AL LAVORO

RICHIEDE

FIGURE PROFESSIONALI ESPERTE

che possono essere:

- parte integrante dell'équipe
- e/o figure professionali esterne all'équipe ma sempre integrate con il lavoro complessivo di presa in carico.

L'ORIENTAMENTO

Esistono diversi profili professionali cui fare riferimento:

**Operatore dell'orientamento, Tecnico
dell'orientamento, Consulente di orientamento,
Analista di orientamento, Consigliere di
orientamento.**

E' comunque sempre indicato rivolgersi a servizi
competenti in cui esse operano perché le attività da
svolgere sono diverse e molto specifiche

Queste figure professionali “(...) **valutano le capacità e le propensioni degli individui, li informano sulla struttura e le dinamiche del mercato del lavoro e dell'offerta educativa e formativa, li assistono nella individuazione dei percorsi più adeguati allo sviluppo e alla crescita personale, sociale, educativa e professionale**”.

Quindi:

- **condurre colloqui conoscitivi e di orientamento**
- **coordinare e tenere attività di laboratorio (di orientamento, tecniche per la ricerca del lavoro, di inserimento lavorativo, ecc.)**
- **favorire l'inserimento lavorativo di individui svantaggiati**
- **aiutare gli utenti nella redazione del curriculum vitae**
- **costruire progetti individualizzati di inserimento lavorativo**
- **valutare le capacità e le propensioni degli individui**
- **fare il bilancio delle competenze**
- **raccogliere ed archiviare informazioni relative al mercato del lavoro (normativa, professioni richieste, formazione professionale, ecc.)**

http://fabbisogni.isfol.it/scheda.php?limite=1&id=2.6.5.4.0&id_menu=1&testo_subpercorso=SCHEDA_DETtagliata&flag_reset_personalizza=1

L'ORIENTAMENTO

Un MSNA appena preso in carico, di frequente, non è nelle condizioni di avere consapevolezza :

- Delle competenze e motivazioni di cui dispone
- Della reale spendibilità di queste competenze

**ECCO PERCHE' INNANZITUTTO SONO
FONDAMENTALI E PROPEDEUTICI
PER OGNI ALTRA AZIONE A SUO FAVORE**

L'APPRENDIMENTO DELL'ITALIANO E L'ORIENTAMENTO

L'ORIENTAMENTO

Ed ecco perché è fondamentale
l'analisi delle competenze e attitudini

che dev'essere integrata e bilanciata
dalla contestuale **analisi del progetto migratorio
del minore/neomaggiorenne**

**anche in ragione di bisogni economici pressanti
e dall'analisi delle
opportunità offerte dal mercato del lavoro.**

L'ORIENTAMENTO

L'equipe MULTIDISCIPLINARE

integrata dalle professionalità sopraesposte - con figure interne, o attraverso collaborazioni con i servizi specifici, o entrambe le cose –

deve quindi dotarsi di
capacità e strumenti di profilazione
che servono appunto a una
rilevazione delle competenze del minore:

- **formali** studio scolastico e universitario;
- **non formali** ogni altro organismo che persegua scopi educativi e formativi come: volontariato, Servizio Civile Nazionale, privato sociale, imprese e apprendistato..;
- **informali** qualunque esperienza durante l'arco della vita.

L'ORIENTAMENTO

L'equipe in tal modo aiuta il minore/neomaggiorenni a **sviluppare autoconsapevolezza** andando a definire:

- Desideri, obiettivi e progetto di vita/lavoro
- Attitudini, abilità e competenze possedute
- Abilità e competenza da acquisire
- Come rendere efficace il proprio CV
- Come sviluppare determinazione per i propri obiettivi
- **Strategie d'azione** per fare scelte lavorative funzionali al proprio progetto considerando anche le richieste del mercato del lavoro
- Come sviluppare le **competenze trasversali** utili ai propri obiettivi cioè le capacità comportamentali efficaci sia per proporsi nel mercato del lavoro, sia per crescere professionalmente.

II CURRICULUM VITAE

Il **CV** presenta l'insieme delle
esperienze formative e lavorative.

E' possibile far emergere, oltre alle conoscenze e competenze professionali, **anche gli interessi, le capacità e le attitudini** riguardanti altri ambiti d'interesse della persona, così fornendo un quadro più completo.

“Carta d'identità del lavoratore”,
nonché strumento fondamentale di **auto-promozione**,
il cv è dunque finalizzato a
suscitare l'interesse del potenziale datore di lavoro.

II CURRICULUM VITAE

La stesura del CV può essere fatta solo se il minore ha un'idea
precisa:

- Delle competenze e motivazioni di cui dispone
- Della reale spendibilità di queste competenze
- Del destinatario del proprio CV

Un msna appena preso in carico può non essere nelle condizioni di poter soddisfare nemmeno una delle tre condizioni

**E' DUNQUE EVIDENTE L'IMPORTANZA
DI DOVE SI SITUA UNO SPECIFICO INTERVENTO
NEL PERCORSO DI ACCOGLIENZA DEL MINORE**

II CURRICULUM VITAE

**Il CV se costruito con
attenzione e con l'ausilio di professionalità adeguate**

contribuisce all'attività complessiva di orientamento al lavoro in una logica di **empowerment**, aiuta il minore a focalizzare meglio se stesso rispetto agli obiettivi fissati.

E' fondamentale che il cv sia **redatto con una partecipazione attiva del minore**, perché ne sia reale possessore.

Infatti, è anche alla base del supporto da fornire riguardo allo sviluppo della capacità di svolgere una **ricerca attiva e autonoma del lavoro.**

LA RICERCA DEL LAVORO

Nell'ambito delle attività di orientamento
è fondamentale

fornire informazioni sulla ricerca del lavoro.

Aiutando il minore nella

predisposizione/aggiornamento del suo cv

è importante completare il supporto necessario,
aiutandola nella conoscenza e comprensione della
ricerca del lavoro:

- **i suoi passaggi fondamentali**
- **gli strumenti più strategici.**

LA RICERCA DEL LAVORO

Sono due i tipi di ricerca del lavoro:

- la **ricerca attiva** (più attenta e accurata) tramite selezione dei datori di lavoro e auto candidatura;
- la **ricerca passiva**, con la quale si cerca lavoro tramite annunci o inserzioni.

LA RICERCA DEL LAVORO

Per la ricerca del lavoro si procede con:

- **la definizione, l'aggiornamento e l'invio del CV;**
- **la selezione di potenziali datori di lavoro con la composizione di una mailing list e di una loro mappatura;**
- **la selezione di annunci di lavoro, attraverso le testate e i siti specializzati;**

LA RICERCA DEL LAVORO

Viste le opportunità presenti on-line, bisogna **supportare il minore all'utilizzo del web**, anche attraverso la **navigazione assistita di siti tematici, social network, blog, fiere virtuali, ecc.**

Questo pacchetto deve essere **completato – come già visto - con i servizi per l'impiego** che hanno sia siti web, sia sportelli cui rivolgersi (centro per l'impiego, la borsa continua nazionale del lavoro, agenzie di lavoro, etc.).

Inoltre è importante **includere anche la rete di conoscenze dirette, quindi un eventuale patrimonio relazionale** che potrebbe diventare determinante nei percorsi di inserimento lavorativo.

LA PREPARAZIONE AL COLLOQUIO DI LAVORO

**E' essenziale preparare il minore/neomaggiorenne
riguardo al colloquio di lavoro.**

La preparazione può essere incentrata su diversi aspetti del colloquio:

- Le sue **aspettative**
- **un'analisi condivisa del settore e di quanto si sa o è possibile sapere dell'azienda**
- **le possibili domande che possono essere fatte** dal selezionatore del personale (domande personali, sulle esperienze di lavoro e di formazione, sul cv presentato, sul lavoro proposto).

LA PREPARAZIONE AL COLLOQUIO DI LAVORO

L'equipe deve garantire un supporto finalizzato
all' **empowerment del minore**,

per aiutarlo a sentirsi parte attiva e consapevole dei propri diritti/doveri
durante il colloquio.

E' ugualmente importante fornire alcune
norme comportamentali:

- presentarsi al colloquio **puntuale** e, quindi, informarsi per tempo su dove si trova la sede, come ci si arriva e in quanto tempo;
- consigliare di adottare un **abbigliamento sobrio e ordinato**. aiutare la persona a interagire anche attraverso la capacità di ascolto.
- Per tutto quanto esposto, possono essere molto efficaci **simulazioni del colloquio**



PRINCIPALE NORMATIVA NAZIONALE DI RIFERIMENTO



- **LEGGE 28 GIUGNO 2012 , n. 92 (c.d. RIFORMA FORNERO):**

“Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.” (12G0115)

- **DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 (c.d. JOBS ACT)**

“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni”, a norma dell’art. 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

- **DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 23 (c.d. JOBS ACT)**

“Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti” in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183



NORMATIVA REGIONALE DI RIFERIMENTO

OGNI TERRITORIO RISPONDE AL
RECEPIMENTO

DELLA NORMATIVA NAZIONALE
ATTUATO DALLA PROPRIA REGIONE

L'IDA

L'istruzione degli adulti – IDA (legge n. 296/2006)

cioè la ex EDA a tutti nota

è l'insieme delle opportunità formative, formali e non, rivolte ai cittadini italiani e stranieri dai 16 anni in poi, con o senza titoli di studio, per l'acquisizione di competenze personali di base in diversi ambiti e per l'arricchimento del patrimonio culturale.

L' IDA quindi favorisce:

- rientro nel sistema formale dell'istruzione e della formazione professionale;
- diffusione e estensione delle conoscenze;
- acquisizione di specifiche competenze connesse al lavoro e alla vita sociale.

L'IDA

L'attuazione della legge n. 296/06 ha riorganizzato
gli interventi rivolti all'educazione
degli adulti.

I **centri territoriali permanenti (CTP)**,
unitamente ai corsi serali presso gli istituti di
istruzione secondaria di secondo grado,
formano una struttura denominata

CPIA

Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti [1].

[1] Decreto ministeriale 25 ottobre 2007.



L'IDA

Presso i CPIA si possono quindi frequentare a titolo gratuito o con una partecipazione economica bassa:

- **corsi previsti dall'ordinamento scolastico per conseguire il relativo titolo di studio** (soprattutto la licenza media);
- **corsi per rispondere a un'ampia gamma di bisogni conoscitivi e disciplinari** (variabile da centro a centro per esempio informatica, lingue straniere, ecc.);
- **corsi per l'integrazione linguistica e sociale dei cittadini stranieri** (come l'apprendimento della lingua italiana L2).

L'IDA

Precisiamo che

i minori possono accedere al CPIA dai 16 anni
e che si compongono
classi miste per fasce di età, sesso e nazionalità.

Stefano Vitale dirigente scolastico CPIA Roma 2:

“Per capire cos'è l'integrazione bastano due ore in una classe mista del CPIA”

L'IDA

Al termine dei corsi è previsto **il rilascio di titoli, certificazioni o attestazioni di crediti:**

- **titolo di studio conclusivo del primo ciclo di istruzione**
- (I livello);
- **certificazione delle competenze** connesse all'obbligo di istruzione (I livello);
- **riconoscimento formale dei percorsi di alfabetizzazione** e di apprendimento della lingua italiana L2 (non inferiore al livello A2- base livello elementare- del quadro comune europeo).

**Si conferma il consolidato ruolo strategico dei
CPIA**

soprattutto riguardo all'apprendimento dell'italiano L2, con importanti risultati anche in termini di integrazione, così come per il conseguimento della licenza di terza media.

LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Ogni territorio dispone della propria offerta formativa che nel rispetto della normativa vigente nazionale e regionale, indica:

- **la tipologia di offerta per settore, durata ed eventuali titoli finali**
- **i requisiti richiesti per accedervi ed in molti casi tra questi può essere indicato:**
- **per i cittadini stranieri, adulti e/o minori, il possesso del permesso di soggiorno**
- **l'assolvimento dell'obbligo scolastico per i minori**



IL TIROCINIO EXTRACURRICOLARE

LE DUE PRINCIPALI TIPOLOGIE DI TIROCINIO

TIROCINIO CURRICULARE svolto all'interno di un
percorso di studio o di formazione

TIROCINIO EXTRACURRICULARE svolto al di fuori
di un percorso di studio o di formazione

TIROCINIO EXTRACURRICOLARE: LA RIFORMA FORNERO

Il 28 giugno 2012 è stata emanata la **Legge n. 92**

**Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una
prospettiva di crescita**

che ha interessato anche

I tirocini extracurricolari

e che ha condotto in sede di Conferenza permanente ad un accordo
e alla definizione di **LINEE GUIDA** condivise in materia di tirocini
formativi e di orientamento **(2013)**.

ART. 1 lett. C richiedenti asilo e titolari di protezione
internazionale

TIROCINIO EXTRACURRICOLARE

NUOVE

LINEE GUIDA SUI TIROCINI EXTRACURRICOLARI

**approvate in Conferenza Stato-Regioni il 25 maggio
2017 che sostituiscono le precedenti del 2013.**

“ MANUALE DEL TIROCINANTE

Guida pratica al tirocinio extracurricolare”

ex ISFOL 2015

INAPP Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche

TIROCINIO EXTRACURRICOLARE

E' un periodo di formazione all'interno di una realtà lavorativa.

Finalizzato al

SOSTEGNO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO

può essere destinato a:

- lavoratori inoccupati o disoccupati;
- persone svantaggiate (varie categorie);
- persone diversamente abili

TIROCINIO EXTRACURRICOLARE

- **non costituisce rapporto di lavoro subordinato**
- Il tirocinio può essere attivato a partire da **16 anni di età** **ma solo avendo assolto**
all'OBBLIGO SCOLASTICO
- viene attivato sulla base di apposite **Convenzioni** stipulate tra l'ente promotore e l'azienda ospitante
- la **durata è definita in base alla categoria** cui appartiene il beneficiario

TIROCINIO EXTRACURRICOLARE

Soggetti beneficiari

- lavoratori inoccupati o disoccupati compresi iscritti liste di mobilità;
- allievi Istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale;
- studenti che frequentano attività formative post diploma o post laurea.

Durata

Massimo 12 mesi

- Per le persone svantaggiate

Massimo 12 mesi

- Per i diversamente abili

Massimo 24 mesi

TIROCINIO: I SOGGETTI PROMOTORI

- Istituti di istruzione universitaria statali e non, abilitate al rilascio di titoli AFAM
- Istituzioni scolastiche statali e non, che rilasciano titoli di studio con valore legale;
- Fondazioni di istruzione tecnica superiore (ITS);
- Istituzioni formative private accreditate regionalmente, senza fini di lucro e diverse dalla precedenti;
- **I servizi per l'impiego e le agenzie regionali per il lavoro;**
- I centri pubblici di formazione professionale e/o orientamento o quelli in regime di convezione con la regione o la provincia competente;
- I servizi di inserimento per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione;
- Le comunità terapeutiche, enti ausiliari e **cooperative sociali iscritti negli specifici albi regionali;**
- **I soggetti autorizzati alla intermediazione dall'ANPAL ai sensi del D.lgs. 150/2015;**
- **ANPAL.**

TIROCINIO: ATTIVAZIONE

- I tirocini sono realizzati con **apposita Convenzione** stipulata tra l'Ente promotore e il datore di lavoro ospitante, alla quale deve essere allegato uno specifico **progetto formativo**
- Il **tirocinante deve essere assicurato** contro gli infortuni sul lavoro e per la responsabilità civile verso terzi
- Deve essere prevista l'erogazione di una **indennità** a favore del tirocinante che non può in alcun modo configurarsi come forma di retribuzione.



POLITICHE EUROPEE E NAZIONALI DI INTEGRAZIONE SOCIO-LAVORATIVA



GARANZIA GIOVANI

Garanzia Giovani è un Piano Europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile.

A tal fine sono stati finanziati per i Paesi Membri con **tassi di disoccupazione superiori al 25%**, politiche attive di orientamento, istruzione e formazione e inserimento al lavoro, per i giovani che non sono impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo (**Neet** - Not in Education, Employment or Training).

E' rivolta ai **giovani tra i 15 e i 29 anni**, residenti in Italia, cittadini comunitari o stranieri extra UE, regolarmente soggiornanti.



GARANZIA GIOVANI

Nel dettaglio le misure previste da Garanzia Giovani sono:

- **Accoglienza**
- **Orientamento**
- **Formazione**
- **Accompagnamento al lavoro**
- **Apprendistato**
- **Tirocini**
- **Servizio civile**
- **Sostegno all'autoimprenditorialità**
- **Mobilità professionale all'interno del territorio nazionale o in Paesi UE**
- **Bonus occupazionale per le imprese**
- **Formazione a distanza**

www.garanziagiovani.gov.it

PERCORSI

PERCORSI di integrazione socio-lavorativa per minori non accompagnati e giovani migranti

Il **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e ANPAL Servizi** hanno realizzato percorsi integrati di inserimento socio-lavorativo rivolti a minori non accompagnati in fase di transizione verso l'età adulta e giovani migranti che abbiano fatto ingresso in Italia come minori non accompagnati. L'iniziativa è stata finanziata dal Fondo Politiche Migratorie.

Con **PERCORSI** sono stati erogati in tutta Italia, dal 2016 al 2017, una serie di servizi di supporto alla valorizzazione e sviluppo delle competenze, all'inserimento socio-lavorativo e all'accompagnamento verso l'autonomia **proprio attraverso i tirocini extracurriculari.**

L'APPRENDISTATO

JOBS ACT

**Diverse le novità in materia di apprendistato derivanti dal d.lgs.
15 giugno 2015 n. 81**

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa
in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge
10 dicembre 2014, n. 183.

La prima e più evidente è

abrogazione del c.d. Testo Unico del 2011

(d.lgs. n. 167/2011 fatta salva la disciplina transitoria)

e l'ampia novella della precedente disciplina

ora interamente confluita al **Capo V del d.lgs. n. 81/2015.**

L'APPRENDISTATO

Art. 41, comma 1

Definizione

“L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed occupazione dei giovani.”

La **formazione professionale** è un elemento fondamentale.

Infatti è inserita all'interno di questo tipo di contratto di lavoro, la cui causa è lo **scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione a cui si aggiunge l'obbligo formativo a carico del datore di lavoro.**

L'APPRENDISTATO PERCHE' L'APPRENDISTATO

Il giovane che studia può contestualmente lavorare e formarsi a livello professionale

Il datore di lavoro può assumere giovani ad un costo del lavoro molto più vantaggioso grazie ad agevolazioni fiscali, incentivi e sgravi contributivi.

L'APPRENDISTATO

Art. 42, comma 4

Disciplina generale

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile,...

Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'apprendistato è per definizione un contratto di lavoro a tempo indeterminato,

ma per le regioni e le province autonome che abbiano un sistema di alternanza scuola-lavoro, la contrattazione collettiva può definire l'utilizzo di tale contratto, **anche a tempo determinato per le attività stagionali.**

L'APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato prevede la **forma scritta**:

- **del contratto,**
- **del patto di prova**
- **del piano formativo individuale (PFI)** che può essere redatto anche in forma sintetica all'interno del contratto stesso, quindi contestualmente all'assunzione.

Il PFI può essere definito anche in base a moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.



L'APPRENDISTATO

- durata **minima 6 mesi, salvo attività stagionali**;
- vale la **normativa vigente sul licenziamento**. Per l'apprendistato di primo e terzo livello costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi;
- divieto di retribuzione a cottimo
- possibilità di **inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori** rispetto alla categoria spettante, in applicazione del CCNL **o, in alternativa, una riduzione della retribuzione** in misura percentuale e graduata in relazione alla anzianità di servizio;
- presenza di un **tutore o referente aziendale**;



L'APPRENDISTATO PREVIDENZA E ASSISTENZA SOCIALE

- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- indennità di malattia;
- assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- maternità;
- assegno familiare
- Naspi – indennità di disoccupazione

L'APPRENDISTATO: LE 3 TIPOLOGIE

• Il nuovo contratto di apprendistato prevede **3 tipologie** di contratto e formazione:

• **I Livello** - *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*

• **II Livello** - *Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*

• **III Livello** - *Apprendistato di alta formazione e ricerca*

L'APPRENDISTATO I Livello

**Apprendistato per la qualifica e il diploma
professionale,**

**Il diploma di istruzione secondaria superiore e
il certificato di specializzazione tecnica superiore:**

- è una forma contrattuale in tutti i settori di attività per adolescenti/giovani dai **15 anni compiuti fino a 25 anni** che devono concludere il periodo del **diritto - dovere di istruzione e formazione**.
- ha una durata massima di **3 anni o di 4** nel caso di diploma quadriennale regionale.

L'APPRENDISTATO I Livello

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale,
Il diploma di istruzione secondaria superiore e
il certificato di specializzazione tecnica superiore:

- **si rivolge anche :**
- ai giovani che non hanno assolto l'obbligo scolastico che potranno così conseguire il diploma di istruzione secondaria superiore
- ma anche agli iscritti a partire dal secondo anno degli istituti tecnici e professionali di istruzione secondaria superiore.

L'APPRENDISTATO I Livello

**Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale,
Il diploma di istruzione secondaria superiore e
il certificato di specializzazione tecnica superiore:**

Sotto il **versante retributivo** il datore di lavoro :

- è esonerato da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa;
- mentre per le ore di formazione in azienda è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

L'APPRENDISTATO II Livello

Apprendistato professionalizzante

o contratto di mestiere:

- consente al giovane lavoratore di **conseguire una qualifica** attraverso una formazione sul lavoro
- Questo tipo di apprendimento tecnico professionale è rivolto a giovani **tra 18 e 29 anni in tutti i settori** di attività, pubblici e privati
- La **durata contrattuale non può essere superiore a 3 anni, 5 per le figure professionali dell'artigianato** individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento
- La **retribuzione dell'apprendista, per la parte delle ore di formazione, è pari almeno al 35%** della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento.

L'APPRENDISTATO II Livello

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere:

- La **Regione** provvede a comunicare al datore di lavoro, entro **45 giorni** dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'**offerta formativa pubblica** relativa alla formazione trasversale e di base, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste per un **monte ore complessivo di 120 ore di formazione per la durata del triennio**.
- Alla formazione trasversale e di base, **si affianca la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche**, in funzione del profilo professionale e secondo quanto stabilito dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi.

L'APPRENDISTATO III Livello

Apprendistato di alta formazione e ricerca:

- Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i soggetti di età compresa tra i **18 e i 29 anni**.
- La finalità è il conseguimento di un **titolo di studio universitario** e di alta formazione, compresi il **dottorato di ricerca**, i **diplomi rilasciati dagli istituti tecnici superiori (ITS)**, nonché il **praticantato** per l'accesso alle professioni relative a **ordini professionali**.
- La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato è decisa dalle singole Regioni.

L'APPRENDISTATO

PERCHE' ASSUMERE CON UN CONTRATTO DI APPRENDISTATO?

Come accennato, il contratto di apprendistato
determina **numerose agevolazioni**
a favore degli imprenditori che decidono
di assumere con questa tipologia contrattuale

L'APPRENDISTATO

AGEVOLAZIONI IMPRESE

Sono previsti una serie di **incentivi** per le tre tipologie di **apprendistato**.

Per la regolamentazione della disciplina dell'Apprendistato è bene sapere che **la normativa** è stata recepita con **modalità differenti a livello regionale**

Gli **incentivi** possono essere di diverso tipo:

- **Incentivi contributivi**
- **Incentivi economici e retributivi**
- **Incentivi normativi**
- **Incentivi fiscali**



APPROFONDIMENTI

Tra i diversi siti istituzionali utili per approfondire
si consiglia:

www.cliclavoro.gov.it

www.anpal.gov.it

e

il sito della propria Regione

L'accoglienza integrata SPRAR

Ha l'obiettivo di consentire
alle persone in accoglienza – adulti e minori - di

avviare un percorso personale
d'inserimento socio-economico

in vista della
(ri)conquista della propria autonomia



Per ulteriori informazioni è possibile:

- consultare il sito di progetto all'indirizzo <http://co-alizione.cittalia.com>
- chiamare la Segreteria del Programma, tel. 06.76980874/75, mail: segreteria.coalizione@cittalia.it