



Unione europea Fondo
Sociale Europeo
PON Inclusione



Direzione Generale dell'Immigrazione e delle
Politiche di Integrazione Organismo
Intermedio PON Inclusione



Direzione Generale per la lotta alla povertà e per
la programmazione sociale Autorità di
Gestione PON Inclusione



MINISTERO
DELL'INTERNO

Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione
Autorità Responsabile FAM

SULLA STRADA PER L'AUTONOMIA



La prima fase del Progetto PUOI (luglio 2018 - giugno 2022)



Progetto co-finanziato dall'Unione Europea



Unione Europea
Fondo Sociale Europeo-
PON Inclusione
Fondo Asilo Migrazione e
Integrazione (FAMI)



Direzione Generale dell'Immigrazione
e delle Politiche di Integrazione
Autorità Delegata FAMI
Organismo Intermedio
FSE PON Inclusione



Direzione Generale
per la lotta alla povertà e per la
programmazione sociale
Autorità di Gestione
FSE PON Inclusione



Dipartimento per le
Libertà Civili e l'Immigrazione
Autorità Responsabile
FAMI

SULLA STRADA PER L'AUTONOMIA

*La prima fase del Progetto PUOI
(luglio 2018 – giugno 2022)*

Il quaderno “SULLA STRADA PER L’AUTONOMIA”

è realizzato nell’ambito del progetto “*PUOI*”,

promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale dell’immigrazione e delle politiche di integrazione a valere sui fondi 2014-2020 FAMI e FSE PON Inclusione.

Il lavoro è a cura dell’Area Servizi per le politiche di integrazione di ANPAL Servizi.

Si ringraziano gli operatori del Progetto per le attività svolte e i contributi forniti.

Si ringraziano, inoltre, i colleghi delle funzioni Applicazioni di data science e Monitoraggio e valutazione delle politiche attive del lavoro di ANPAL Servizi, che hanno reso disponibili i dati delle Comunicazioni Obbligatorie e curato il trattamento per il calcolo degli indicatori del paragrafo 3.2.

Si ringraziano anche tutti gli operatori dei promotori che hanno realizzato i percorsi, i soggetti che hanno ospitato i tirocini e i destinatari che hanno offerto le loro testimonianze.

Un ringraziamento speciale alla Direzione Generale dell’Immigrazione e delle Politiche di Integrazione che ha reso possibile l’intervento.

"Il lavoro è misura di libertà, di dignità,
rappresenta il contributo alla comunità.
È strumento di realizzazione di diritti sociali.
È motore di rimozione delle disuguaglianze."
Sergio Mattarella

Intervento del Presidente della Repubblica
in occasione della Celebrazione della Festa del Lavoro, 1° maggio 2022

Sommario

Prefazione.....	5
Introduzione	6
1 Origine e sviluppi dell’iniziativa: lo scenario di riferimento	7
2 Il modello di intervento PUOI	10
3 I numeri del progetto: i percorsi di inserimento e gli esiti occupazionali	13
3.1 Partecipazione e percorsi realizzati.....	13
3.2 Gli esiti occupazionali dai dati delle Comunicazioni Obbligatorie.....	21
4 L’esperienza dal punto di vista dei protagonisti.....	31
4.1 Evidenze dai focus group.....	31
4.2 Il livello di gradimento dei partecipanti: i risultati dei questionari	37
5 La voce dei destinatari: storie di vita dei migranti.....	43
6 Per concludere... ..	47

Prefazione

La strada verso l'autonomia è un sentiero nascosto e impervio per chi è segnato da traumi, violenze, diritti violati, mancanza di mezzi e opportunità. Gli interventi per l'integrazione socio lavorativa per migranti vulnerabili promossi dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali mirano a ridurre questo svantaggio, affinché chi ha trovato accoglienza e protezione in Italia possa anche definire e realizzare un progetto di vita, diventare parte attiva della comunità, contribuire al benessere di tutti.

Il Progetto PUOI - Protezione Unita a Obiettivo Integrazione, attuato da ANPAL Servizi per la Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione, si è fatto carico di questa sfida e l'ha affrontata con strategie e strumenti altrettanto complessi. Investendo sulla creazione di competenze e relazioni, ha puntato sulla collaborazione tra sistema di accoglienza, operatori del mercato del lavoro e aziende per offrire ai migranti percorsi personalizzati, con servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro ed esperienze di tirocinio. Per finanziarli, ha sperimentato un non facile esercizio di complementarità tra fondi comunitari.

Costruito sulla scia di altri interventi realizzati in passato con ANPAL Servizi, già considerati dalla Commissione Europea buone pratiche di inclusione lavorativa, PUOI è andato oltre, fino a diventare un *pledge* del governo italiano nell'ambito del Global Compact on Refugees. Questo quaderno presenta il modello di intervento e i numeri del progetto, tracciando anche un primo e, per forza di cose, provvisorio bilancio dei suoi esiti occupazionali. Parla attraverso le riflessioni di tutti i suoi attori, stimulate da una lunga serie di incontri territoriali (focus group) e da questionari di gradimento. Infine, una raccolta di storie e voci lascia l'ultima parola agli uomini e alle donne migranti ai quali questo intervento è stato dedicato.

È un racconto onesto, che parla dei successi del progetto, ma anche delle sue criticità, dovute in parte a un contesto straordinariamente difficile, la pandemia e il suo impatto devastante sul mercato del lavoro, in parte a ritardi di procedure che dovrebbero essere fluidificate o alla mancanza di misure che avrebbero potuto agevolare quei percorsi di inserimento. Un'analisi dei fronti di miglioramento è particolarmente utile, perché il viaggio continua.

Mentre scriviamo, altri mille migranti vulnerabili sono accompagnati verso l'autonomia dagli enti promotori dei percorsi e dalle aziende che li ospitano in tirocinio grazie a una nuova edizione del progetto PUOI. Soprattutto, è sempre più vicino un orizzonte di azione di più vasto respiro, da finanziare con nuove risorse comunitarie e nazionali, di cui abbiamo disegnato i tratti principali nella "Programmazione integrata pluriennale in tema di lavoro, integrazione e inclusione"¹, presentata all'inizio del 2022 dopo un'ampia consultazione qualificata.

Quella Programmazione, che discende dai principali indirizzi nazionali, comunitari e internazionali, dalle lezioni che abbiamo appreso negli anni e dai dati di contesto, non poteva non avere tra le sue priorità l'inclusione socio-lavorativa dei migranti vulnerabili. Promuoveremo ancora percorsi nati dalla collaborazione tra mondo dell'accoglienza, operatori del mercato del lavoro e aziende, li potenzieremo e li renderemo più strutturali, con un'offerta pluriennale di doti che finanzieranno misure di politica attiva e anche altre misure a sostegno della partecipazione ai percorsi, da ritagliare e dosare in base alle specificità e alle esigenze delle persone a cui sono destinate.

Una riflessione su come abbiamo camminato finora ci farà ripartire con passo migliore.

Tatiana Esposito

Direttore Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

¹ <https://www.integrazionemigranti.gov.it/it-it/Dettaglio-approfondimento/id/42/Programmazione-integrata-pluriennale-in-tema-di-lavoro-integrazione-e-inclusione-2021-2027>

Introduzione

Il Quaderno relativo alla prima fase del Progetto PUOI - Protezione Unita a Obiettivo Integrazione, rappresenta una fotografia delle attività realizzate per promuovere l'inclusione socio-lavorativa di migranti vulnerabili nell'arco del quadriennio luglio 2018-giugno 2022, un periodo in buona parte segnato dalla pandemia da Covid-19.

L'attuazione del progetto ha risposto alla sfida di valorizzare su vasta scala, attraverso la messa in disponibilità di 4.500 doti individuali, un modello di intervento sperimentato positivamente da ANPAL Servizi attraverso i precedenti progetti, i più recenti PERCORSI (rivolto a MSNA e giovani migranti) e INSIDE (rivolto a titolari di protezione internazionale accolti nella rete SPRAR), tutti a titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione (di seguito DG Immigrazione). L'intervento è stato finanziato attraverso la complementarità di due fondi europei relativi alla programmazione 2014-2020, il FAMI (Fondo Asilo Migrazione e Integrazione) e il FSE PON Inclusione, finalizzata all'erogazione delle doti economiche nei confronti dei destinatari nella forma di servizi di orientamento e tutoraggio (FAMI) e indennità di partecipazione a tirocini formativi della durata di sei mesi (FSE). Tutti gli attori che hanno preso parte all'attuazione del progetto si sono dovuti misurare con la complessità delle condizioni di realizzazione dettate da cambiamenti di scenario, in prima battuta, in ambito normativo e, successivamente, sociale ed economico, come conseguenza della pandemia. Attività di supporto alla realizzazione dei percorsi sono state affiancate da quelle di qualificazione del modello e dei percorsi stessi, attraverso momenti di condivisione, scambio e confronto a livello territoriale con tutti gli attori e gli stakeholder, a partire dai protagonisti dell'intervento.

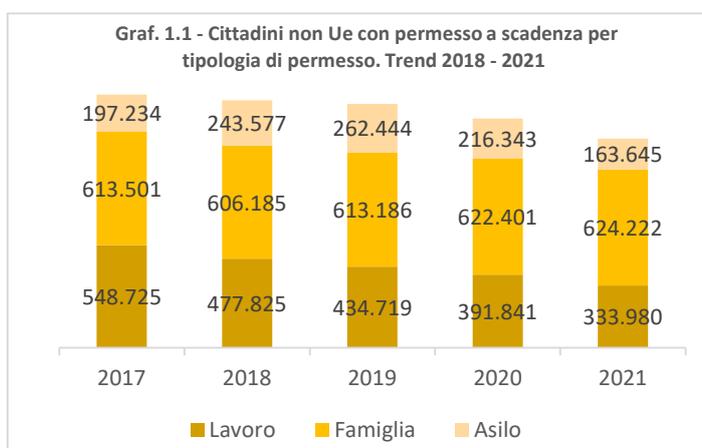
I capitoli che seguono guidano la lettura dell'esperienza del progetto, partendo dagli elementi strutturali per arrivare, anche attraverso i numeri del progetto, a restituire i risultati e le esperienze di vita che ci sono dietro. Nel primo capitolo è presente un breve excursus sul contesto di riferimento che ha dato origine e ha poi accompagnato l'intervento. Nel secondo capitolo è presentato il modello di intervento, basato su un approccio multilivello e *multistakeholder*, al fine di potenziare la *governance* e il sistema dei servizi, e sulla dote individuale per aumentare l'autonomia e l'inclusione dei migranti. Nel terzo capitolo vengono trattati i numeri del progetto, dalla partecipazione ai percorsi, compresa l'azione introdotta per offrire ai destinatari un sostegno aggiuntivo in termini di orientamento sulle mutate condizioni lavorative a seguito della pandemia da Covid-19, fino all'analisi degli esiti occupazionali conseguiti nei tre mesi successivi al termine del tirocinio. Il quarto capitolo ricostruisce le evidenze emerse dai focus group, realizzati in 14 contesti regionali, che in una fase iniziale hanno visto il coinvolgimento dei tre soggetti del progetto, promotori, ospitanti e migranti, con l'obiettivo di individuare punti di forza e debolezza e apportare azioni correttive in corso di svolgimento; successivamente, sono anche diventati occasione di scambio e ampliamento della rete a livello nazionale e territoriale. Inoltre, nel corso dell'intervento sono stati proposti ai destinatari, in modalità autosomministrata su piattaforma digitale, dei questionari di valutazione qualitativa, di cui si riportano i risultati sempre nel quarto capitolo. Il capitolo finale presenta le testimonianze di alcuni tirocinanti relativamente all'esperienza vissuta nell'ambito del progetto e, in particolare, durante lo svolgimento del tirocinio. Queste esperienze sono considerate dal progetto il vero risultato, poiché rappresentano il segno tangibile dell'impatto delle politiche di integrazione sulla vita delle persone.

1 Origine e sviluppi dell'iniziativa: lo scenario di riferimento

In Italia, i migranti rappresentano una quota sempre maggiore all'interno delle fasce maggiormente vulnerabili e a rischio di esclusione sociale. In particolare, negli anni precedenti l'avvio del progetto, in seguito alla crisi migratoria esplosa nel 2015, si è registrato un costante afflusso di migranti sbarcati sulle coste italiane (119mila nel 2017), con una consistente crescita di permessi di soggiorno rilasciati per protezione internazionale e umanitaria.

Nel 2017, secondo i dati forniti dal Ministero dell'Interno, le richieste d'asilo in Italia sono state 130mila, con un aumento del 5% rispetto all'anno precedente. L'incremento è imputabile alla parziale chiusura delle frontiere dello spazio Schengen che ha rapidamente trasformato l'Italia da paese di transito a paese di destinazione dei migranti. Come per gli anni precedenti, le richieste sono state presentate prevalentemente da maschi (84%) e le prime nazionalità di provenienza sono: Nigeria, Bangladesh, Pakistan, Gambia e Senegal.

Anche secondo la fonte ISTAT, i migranti soggiornanti, con permessi riconducibili a una qualche forma di protezione, sono risultati in continuo aumento fino all'anno di avvio delle attività progettuali, passando dai 197mila del 2017 fino ai 262mila del 2019 (cfr. Graf. 1.1), mentre in seguito si sono ridotti, in buona parte per effetto degli impatti della pandemia e delle relative misure di contenimento, che hanno condizionato negativamente anche gli arrivi.



Per quanto riguarda i dati sui migranti in accoglienza, il Ministero dell'Interno al 31 gennaio 2018 ne registrava quasi 183mila, 36mila dei quali ospitati nel sistema SPRAR (oggi SAI), gli altri nei CAS. La distribuzione per regione di quelli ospitati nel sistema SPRAR vedeva: il 14% in Lombardia, il 9% in Campania, nel Lazio e in Sicilia, il 7% in Piemonte, nel Veneto, in Emilia-Romagna, in Toscana e in Puglia; il restante 25% era distribuito tra le altre regioni.

Le persone che arrivano attraverso questi canali hanno vulnerabilità spesso molteplici e complesse, collegate: all'esperienza migratoria, in molti casi alla fragilità dei sistemi di formazione e di welfare dei paesi di provenienza, alla necessità di apprendere la lingua e adattare le abitudini al nuovo contesto. Risulta evidente, come dimostrano gli atti e i documenti citati nei paragrafi che seguono, che per favorire una partecipazione attiva nei contesti di accoglienza sono necessarie politiche e misure di inclusione capaci di superare le strette logiche del sostegno e dell'assistenza e di promuovere percorsi di integrazione socio-lavorativa. Ciò al fine di consentire il conseguimento di un'autonomia che restituisca dignità di vita e professionale.

[Lo scenario prima dell'avvio del Progetto](#)

In ambito europeo, in seguito alla crisi migratoria esplosa nell'anno 2015, sono stati emanati diversi documenti al fine di dettare le priorità di azione negli Stati membri. *L'Agenda europea sulla migrazione del 2015*, con la quale si ribadiva che l'Unione europea poteva favorire le iniziative prese dai governi nazionali, dalle autorità locali e dalla società civile nel processo di promozione dell'integrazione. Il *Piano d'Azione per sostenere gli Stati membri nel processo di integrazione di cittadini di Paesi Terzi (Action Plan on the integration of third country nationals)*, presentato dalla Commissione europea nel giugno 2016 quale quadro per sviluppare e rafforzare ulteriormente le politiche nazionali d'integrazione. Nel corso del 2017 la Commissione europea, attraverso il documento di *Analisi annuale della crescita*, invitava, inoltre, gli Stati

membri a predisporre strutture adeguate a far fronte all'afflusso di migranti, compresi i rifugiati, al di là del fabbisogno immediato a breve termine e ad agevolare la loro rapida integrazione nella società di accoglienza, in modo da affrontare anche le sfide più a lungo termine, tra cui l'inserimento nel mercato del lavoro. Nello stesso anno, la Commissione, il Parlamento e il Consiglio proclamavano e firmavano il *Pilastro Europeo dei Diritti Sociali*, strumento attraverso il quale si intendeva promuovere un'Europa sociale per tutti i cittadini europei, rafforzare l'*acquis* sociale e garantire al tempo stesso diritti più efficaci, attraverso il rispetto delle pari opportunità, l'accesso al mercato del lavoro, condizioni di lavoro eque, protezione sociale e inclusione. A livello nazionale, l'*Atto di Indirizzo per il triennio 2017-2019* del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, emanato il 2 dicembre 2016, confermava la priorità volta a favorire l'integrazione socio-lavorativa delle persone migranti, ivi incluse le persone richiedenti e titolari di protezione internazionale o umanitaria, attraverso azioni basate su uno stretto collegamento tra politiche del lavoro e politiche di integrazione.

Lo scenario nel periodo di attuazione del Progetto

Nel corso degli anni nei quali le attività del progetto si sono sviluppate, sono intercorsi diversi mutamenti rispetto al contesto iniziale, in particolare a seguito dell'insorgenza della pandemia da Covid-19 (gennaio 2020) e solo più recentemente del conflitto russo ucraino (febbraio 2022).

A livello europeo sono stati rafforzati i principi e gli orientamenti in materia di integrazione e inclusione sociale, attraverso l'adozione del *Nuovo Patto su Migrazione e Asilo* (settembre 2020) e il conseguente *Piano di Azione in materia di integrazione e inclusione 2021-2027* (novembre 2020), che hanno indicato tra i settori principali di intervento: la promozione di politiche più inclusive di accesso all'istruzione e alla formazione; la valorizzazione del potenziale lavorativo e delle competenze dei lavoratori migranti, anche attraverso la collaborazione con le parti sociali e le imprese; la promozione del diritto alla salute e alla casa. Sempre nel mese di settembre del 2020, la Commissione e le parti economiche e sociali hanno rinnovato la *European Partnership for Integration* (lanciata nel corso del 2017), che ha posto l'accento sul valore che l'integrazione genera sia per i cittadini di Paesi Terzi sia per le economie dei paesi ospitanti. Inoltre, nel mese di giugno dello stesso anno, la Commissione aveva presentato la *Nuova European Skills Agenda* che ribadiva l'importanza di una tempestiva valutazione delle competenze possedute per favorirne una rapida ed efficace integrazione nel mercato del lavoro del Paese di arrivo.

Nel 2022 il Consiglio europeo ha attivato, per la prima volta, la Direttiva 2001/55/CE sulla protezione temporanea, per far fronte all'afflusso di persone che hanno dovuto lasciare l'Ucraina a seguito del conflitto armato.

A livello nazionale, nell'autunno del 2018, attraverso il D.L. n. 113/2018 convertito con modificazioni nella L. n. 132/2018², sono state introdotte modifiche relative alle condizioni per il riconoscimento del diritto al permesso per ragioni umanitarie, sopprimendolo come istituto generale e mantenendone singole fattispecie "tipizzate per legge", ad esempio, protezione "speciale" riconducibile a movente umanitario. La riforma ha introdotto, inoltre, modifiche al sistema di accoglienza, definito "Sistema di protezione per titolari di protezione internazionale e minori non accompagnati - SIPROIMI", prevedendo la separazione dei percorsi dei richiedenti asilo da quelli dei titolari di protezione internazionale. L'avvento di questo nuovo scenario ha imposto la ridefinizione dei destinatari dell'Avviso del progetto, pubblicato il 27 marzo 2019, restringendone il campo d'azione, in quanto l'attivazione dei percorsi è stata limitata ai soli titolari di protezione internazionale e di forme nazionali di protezione complementare.

² La riforma conosciuta anche come "Legge Salvini", rese necessario verificare le tipologie di destinatari previsti dalla progettazione di PUOI, che includeva i richiedenti protezione internazionale e i titolari di protezione umanitaria.

L'esperienza maturata nella fase pandemica ha indotto il governo italiano a rispondere a nuove sfide per il Paese. Il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, con *L'Atto di indirizzo per l'anno 2022*, ha identificato tra le priorità l'inclusione socio-lavorativa dei migranti e dei loro figli, in particolare delle donne e delle categorie più vulnerabili, quali i richiedenti protezione internazionale, i minori non accompagnati e le vittime di grave sfruttamento. L'Atto ha ribadito, inoltre, l'importanza di una programmazione integrata degli interventi tra Regioni, Province Autonome ed Enti locali; il valore delle sinergie con le parti economiche e sociali; l'adozione di un approccio multilivello, multisettore e multiattore; l'utilizzo integrato e complementare delle fonti di finanziamento nazionali ed europee.

Nel corso del 2022 la DG Immigrazione ha presentato la nuova *Programmazione integrata pluriennale in tema di lavoro, integrazione e inclusione 2021-2027* che conferma, tra le priorità di intervento, l'inserimento socio-lavorativo di migranti vulnerabili, da realizzare anche attraverso percorsi che offrano "servizi specialistici di orientamento e accompagnamento al lavoro ed esperienze on the job, coinvolgendo la rete dell'accoglienza, gli operatori pubblici e privati del mercato del lavoro e le aziende". In linea con il precedente periodo di programmazione e in coerenza con i nuovi Regolamenti per la politica di coesione, la nuova *Programmazione* è fortemente improntata alla semplificazione e all'integrazione tra fondi. Nello specifico, viene sviluppata la sinergia tra i Fondi dedicati all'asilo e alla migrazione (FAMI) e i Fondi della politica di coesione europea, con particolare riferimento al nuovo Fondo Sociale Europeo (FSE+) destinato a supportare l'integrazione dei migranti, attraverso un obiettivo specifico dedicato.

In attesa della partenza effettiva dei Programmi Operativi relativi al periodo di programmazione 2021-2027, al fine di continuare a sostenere i processi di integrazione dei migranti vulnerabili, il progetto PUOI è stato rifinanziato dalla DG Immigrazione con risorse residue FSE PON Inclusione 2014-2020.

Anche questa nuova fase progettuale è interessata da cambiamenti legati al titolo di soggiorno. In particolare, è stato possibile nel nuovo Avviso riaprire la partecipazione ai richiedenti protezione internazionale in virtù delle modifiche introdotte dalla Legge 173 del 2020³. Sono anche stati ricompresi i titolari di protezione temporanea prevista dall'art. 3 del Decreto legislativo 7 aprile 2003, n. 85, in linea con la Direttiva 2001/55/CE attivata da parte del Consiglio europeo.

³ La Legge 173 del 2020 apporta correzioni alla Legge 130 del 2018, intervenendo nuovamente sul Sistema di accoglienza, la cui nuova denominazione diventa "Sistema di accoglienza e integrazione" (SAI), che comprende le strutture di seconda accoglienza gestite dagli enti locali, alle quali possono accedere, nei limiti dei posti disponibili, oltre ai titolari di protezione internazionale e ai minori stranieri non accompagnati, anche i richiedenti la protezione internazionale, che erano stati esclusi con la riforma del 2018.

2 Il modello di intervento PUOI

L'obiettivo generale dell'intervento messo in campo con il Progetto PUOI è quello di favorire l'integrazione socio-lavorativa e l'acquisizione della piena autonomia di migranti in condizione di vulnerabilità, regolarmente soggiornanti in Italia, attraverso la realizzazione di percorsi di politica attiva in grado di migliorarne l'occupabilità e promuoverne l'inserimento nel mercato del lavoro.

Il progetto PUOI, con la sua offerta di 4.500 doti individuali, risulta, nel periodo di riferimento, l'intervento più consistente, promosso in Italia, di supporto all'autonomia dei migranti vulnerabili. È organizzato in due linee di azione: la prima dedicata alla promozione e gestione di un Avviso pubblico per la realizzazione dei percorsi di politica attiva; la seconda alla qualificazione dei percorsi stessi e del modello di intervento.

L'Avviso pubblico ha individuato le regole di realizzazione dei percorsi e, in particolare, i tre soggetti protagonisti diretti, che sono:

- i destinatari: migranti titolari di protezione internazionale e umanitaria; titolari di permesso di soggiorno rilasciato nei casi speciali e per protezione speciale; cittadini stranieri maggiorenni entrati in Italia come minori non accompagnati. Requisiti ulteriori: lo stato di disoccupazione e la non partecipazione contemporanea ad altre misure di politica attiva che prevedano il riconoscimento di indennità economiche;
- i soggetti promotori (SP): soggetti autorizzati allo svolgimento di attività di intermediazione a livello nazionale⁴, ovvero accreditati ai servizi per il lavoro a livello regionale, purché riconosciuti dalle normative regionali quali soggetti promotori di tirocini extracurriculari;
- i soggetti ospitanti (SO): tutti i datori di lavoro di natura pubblica e privata che possano ospitare tirocinanti.

Quindi, ha definito la composizione della dote individuale, del valore di 5.940€ - di cui: 3.000€ per le indennità di tirocinio del destinatario, 2.340€ per le attività di orientamento e tutoraggio erogate dal soggetto promotore e 600€ per quelle di tutoraggio del soggetto ospitante - per l'erogazione ai destinatari di una filiera di servizi e misure, così articolata:

- **Accoglienza.** Il promotore informa i possibili destinatari circa le finalità e modalità di partecipazione all'intervento;
- **Presa in carico** (4 ore). Il promotore avvia il processo di valutazione del bisogno espresso dal destinatario, la condivisione con lo stesso del percorso e lo supporta per la sottoscrizione della DID (dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro) e la stipula del Patto di Servizio;
- **Orientamento specialistico** (16 ore). Il promotore coinvolge il destinatario per esplorare la sua esperienza di vita e le sue competenze, valorizzando quelle maggiormente spendibili, e sollecitarne la consapevolezza; per far emergere le aspettative rispetto al progetto migratorio; per stimolare la sua proattività in funzione della costruzione di una progettualità professionale coerente con le opportunità del mercato del lavoro locale. In questa fase, pertanto, il promotore definisce un Piano di Azione Individuale (PAI) e, con l'ospitante, stipula la Convenzione, predispone il Progetto formativo individuale (PFI) e avvia la stesura del Dossier individuale del tirocinante;
- **Orientamento per l'individuazione delle opportunità occupazionali** (32 ore, suddivise in 24 durante il tirocinio e 8 a seguito della conclusione). Il promotore accompagna il destinatario nella ricerca attiva del lavoro per incrementare la sua capacità di: promuovere il profilo professionale; fare lo scouting e individuare opportunità occupazionali; relazionarsi con potenziali datori di lavoro. Il

⁴ ai sensi del D.lgs. n. 276/2003 Titolo II – Capo I e s.m.i. (iscritti nell'Albo informatico delle Agenzie per il lavoro – sez. I e III)

promotore supporta il destinatario, anche, nella revisione del cv successivamente allo svolgimento del tirocinio e gli rilascia l'Attestazione finale delle attività, redatta in collaborazione con l'ospitante.

- **Tirocinio** (6 mesi). Il promotore cura i rapporti con l'ospitante, affinché sia garantita la realizzazione del percorso di apprendimento e qualificazione professionale, fino alla stesura dell'Attestazione finale delle attività realizzate dal destinatario. Nello specifico, il promotore cura il tutoraggio didattico-organizzativo (16 ore) del tirocinio e l'ospitante il tutoraggio aziendale (15 ore).

Per la partecipazione al progetto, l'Avviso ha previsto, da parte dei soggetti promotori, l'invio della domanda di partecipazione e, successivamente alla pubblicazione degli elenchi degli idonei, l'avvio dei servizi di presa in carico e di orientamento specialistico; solo in seguito, la presentazione della domanda per il rilascio del nulla osta al tirocinio e, in caso di concessione, l'avvio del tirocinio, dei servizi di orientamento per l'individuazione di opportunità occupazionali e dei tutoraggi didattico e aziendale.

In relazione alla gestione dei percorsi, ANPAL Servizi ha svolto: le istruttorie delle domande di partecipazione e delle richieste di nulla osta al tirocinio e, successivamente all'avvio dei tirocini, ha gestito le domande mensili per l'indennità di tirocinio e, al termine dei percorsi, di contributo da parte di soggetti promotori e ospitanti, erogando le misure relative. Attraverso un servizio di help-desk, il Progetto ha assistito i promotori nella realizzazione dei percorsi, in particolare in riferimento alle procedure amministrative e agli strumenti informativi in uso.

La seconda linea di azione del Progetto, per rispondere all'obiettivo di qualificare i percorsi di inserimento socio-lavorativo e garantire la trasferibilità e replicabilità dell'intervento, ha realizzato: incontri per il trasferimento e la condivisione di metodologie e strumenti con i soggetti promotori; focus group regionali con i protagonisti diretti (SP, SO e destinatari), nonché con attori delle reti locali e nazionali coinvolti nei servizi per l'integrazione e per il lavoro; la somministrazione di questionari di valutazione qualitativa del modello di intervento proposto. A corredo di queste attività, per verificare gli impatti del Progetto, ha svolto anche un'azione di valutazione degli esiti occupazionali e la diffusione presso i vari *stakeholder* di azioni e risultati.

In seguito all'eccezionalità della situazione pandemica iniziata nel 2020, nel 2021, all'Avviso per il finanziamento dei percorsi di inserimento socio-lavorativo è stato affiancato un intervento complementare, interamente a valere sul FSE PON Inclusione 2014-2020. L'azione ha offerto 24 ore di orientamento specialistico aggiuntivo, al fine di supportare, sotto il profilo relazionale ed economico, i destinatari coinvolti dall'intervento PUOI che, per effetto dell'emergenza sanitaria legata al Covid-19, si sono trovati nelle condizioni di dover riorientare o acquisire conoscenze utili ad affrontare in maniera efficace il mutato contesto di lavoro. A sostegno della continuità del percorso individuale e dell'occupabilità, quindi, orientamento erogato in modalità individuale e "sincrona", con possibilità anche da remoto laddove previsto dalle normative e regolamentazioni di Regioni e PA.

I destinatari previsti dall'azione complementare sono stati i migranti vulnerabili coinvolti nei percorsi di inserimento socio-lavorativo che al momento dell'avvio dell'azione, 22 aprile 2021, risultavano avere:

- tirocinio concluso da meno di 6 mesi;
- tirocinio in corso di svolgimento, anche se temporaneamente sospeso a causa degli impatti delle misure di contenimento dell'emergenza sanitaria;
- tirocinio non avviato a causa delle conseguenze dell'emergenza Covid-19.

La dote aveva un valore di 1.332€, di cui 480€ al destinatario per l'indennità di partecipazione e 852€ al soggetto promotore per l'attività di orientamento erogata.

In sintesi, il modello di intervento ha preso le mosse da una governance multilivello tra soggetti istituzionali, ha sperimentato la complementarità di diverse fonti finanziarie e, attraverso la promozione e sviluppo delle

attività di rete tra stakeholder, ha contribuito al rafforzamento del ruolo dei diversi attori del processo e al potenziamento della filiera dei servizi. D'altro canto, la realizzazione di percorsi personalizzati attraverso il sistema dotale, con la finalità già dichiarata di favorire la crescita dell'occupabilità dei cittadini migranti interessati dalle azioni, ha aumentato la capacità di inclusione da parte delle aziende e degli altri soggetti che ospitano i tirocini.

La rilevanza dell'intervento ha indotto il Governo italiano, nel 2019, a presentare PUOI come *pledge* al *Global Forum on Refugee*, piattaforma del *Global Compact on Refugee* approvato dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 17 dicembre 2018, che tra i suoi obiettivi principali ha anche il rafforzamento dell'autonomia dei rifugiati. In quest'ambito, durante l'High-Level Officials Meeting⁵ promosso da UNHCR a dicembre 2021, PUOI è stato presentato come buona pratica. La comunione di intenti con UNHCR ha portato ad una collaborazione tra ANPAL Servizi e l'UNHCR, avviata nel 2020 e culminata a fine 2021 nella stipula di un Memorandum d'Intesa, nell'ambito dei rispettivi progetti PUOI e Welcome⁶.

5 Link: <https://www.unhcr.org/high-level-officials-meeting.html>

6 Link: <https://www.unhcr.org/it/progetto-welcome/>

3 I numeri del progetto: i percorsi di inserimento e gli esiti occupazionali

In questo capitolo sono descritte le caratteristiche dei protagonisti che hanno erogato o fruito di servizi e misure previsti dalle doti individuali rese disponibili dall'Avviso del 27 marzo 2019, i dati relativi all'andamento dei percorsi di integrazione socio-lavorativa, un'analisi della partecipazione all'azione complementare e l'esito occupazionale conseguito dai destinatari al termine del tirocinio.

L'intervento disponeva di 4.500 doti individuali per la realizzazione di altrettanti percorsi, all'interno dei quali era previsto lo svolgimento di un tirocinio di 6 mesi (cfr. Capitolo 2). Non tutte le doti sono state utilizzate, da un lato, per la mancanza di un numero sufficiente di richieste rispondenti ai requisiti e alle regole di realizzazione delle attività previsti dall'Avviso; dall'altro, per alcuni ritardi del Progetto nell'espletamento del processo amministrativo, che l'avvento della pandemia ha reso ancor più impattanti. Infatti, il lockdown della primavera del 2020 e le successive misure di contenimento del contagio adottate dal Governo hanno imposto la sospensione o riduzione dell'attività produttiva di molte imprese, in particolare di quelle legate alla ristorazione, alla ricezione e più in generale al turismo e al tempo libero, che in diversi casi sono sfociate nella chiusura delle aziende. Tale situazione ha reso impossibile l'avvio di molti dei tirocini che avevano ricevuto il nulla osta dallo scoppio dell'emergenza sanitaria. La perdita di percorsi che è stata registrata dalla primavera del 2020, inoltre, non è stata compensata dalla possibilità di sostituire il destinatario o il soggetto ospitante, proprio a causa del perdurare delle misure di contenimento.

3.1 Partecipazione e percorsi realizzati

Sono 429 i soggetti che si sono candidati all'Avviso del progetto PUOI per realizzare i percorsi di integrazione socio-lavorativa e promuovere i tirocini. A seguito dell'istruttoria delle domande, ne sono stati riconosciuti idonei, acquisendo il titolo di **oggetti promotori**, 362. Di questi, sono **219** quelli che, avendo individuato destinatari in possesso dei requisiti e svolto con loro le attività di presa in carico e orientamento specialistico, hanno ottenuto nulla osta all'avvio del tirocinio. La distribuzione territoriale per sede legale dei promotori con nulla osta concessi (cfr. Fig. A.1) mostra che le regioni con le numerosità maggiori sono Lombardia e Sicilia (30), seguite da Calabria (25), Veneto (22) e Piemonte (20). Complessivamente, nelle regioni più sviluppate⁷ hanno sede legale 119 SP (54%), mentre 87 si trovano nelle regioni meno sviluppate⁸ (40%). Il restante 6% si colloca nelle regioni in transizione⁹.

Quasi la metà dei 219 soggetti promotori che hanno partecipato attivamente sono Enti formativi (49%), mentre un quarto sono Agenzie per il lavoro (25%). Le Cooperative sociali e i Consorzi di cooperative

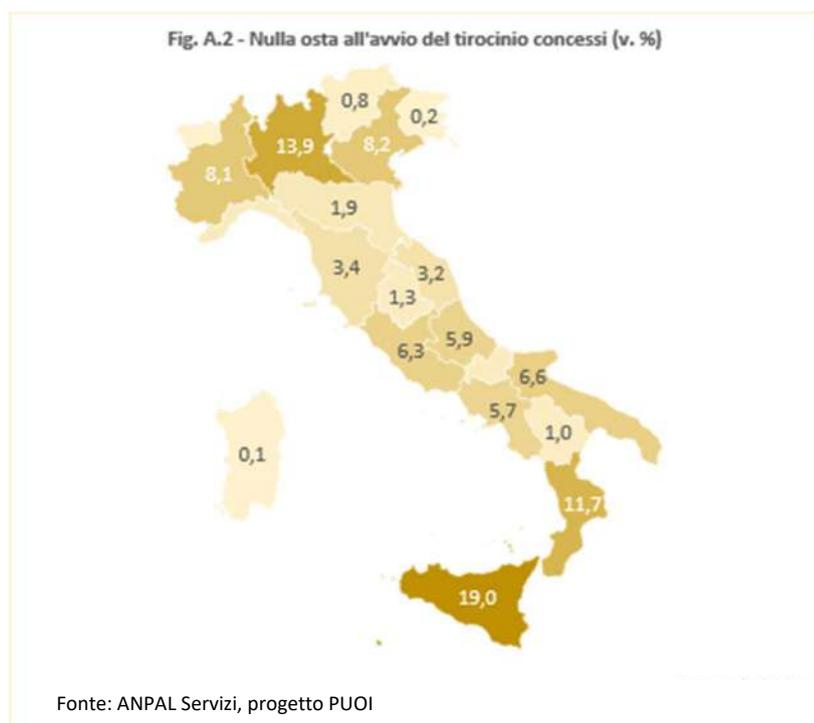


⁷ Valle d'Aosta, Piemonte, Lombardia, Liguria, Veneto, Provincia di Bolzano, Provincia di Trento, Friuli Venezia-Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Umbria e Lazio

⁸ Campania, Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia

⁹ Sardegna, Abruzzo e Molise

rappresentano il 14% dei promotori, seguiti da Associazioni o altri soggetti che operano nel Terzo settore (7%). Il restante 5% si divide tra Enti bilaterali, Associazioni datoriali e di categoria, Organizzazioni sindacali. Relativamente ai percorsi realizzati, i promotori hanno inviato 4.946 domande di **nulla osta all'avvio del tirocinio** e, in seguito all'istruttoria, ne sono stati concessi **3.734**, ovvero il 76%.



La prima regione per nulla osta concessi è la Sicilia, con 711 (19%); seguono Lombardia (519) e Calabria (436) (cfr. Tab. A.1 e Fig. A.2). Complessivamente, nelle regioni più sviluppate ne sono stati rilasciati 1.822 (49%), mentre sono 1.646 (44%) quelli concessi nelle regioni meno sviluppate. Nonostante l'esiguo numero di promotori attivi nelle regioni in transizione (13), i nulla osta rilasciati sono stati 266. Questi sono concentrati in Abruzzo (221), dove si è registrata la seconda media più alta di nulla osta concessi per SP, pari a 25. Capofila è la Provincia Autonoma di Trento, dove l'unico SP ha ricevuto il benestare ad avviare 29 tirocini.

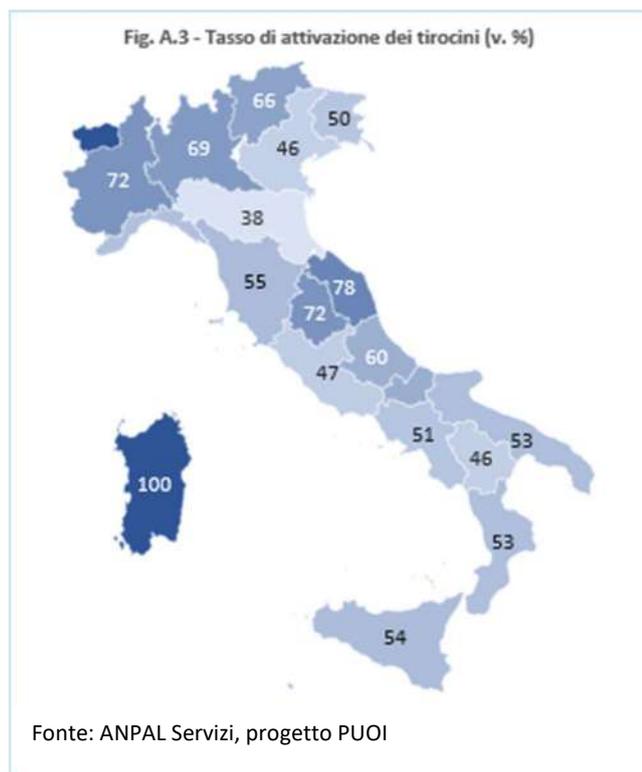
A fronte dei 3.734 nulla osta rilasciati, sono **2.141 i tirocini avviati**, di cui 1.104 nelle regioni più sviluppate, 876 nelle meno sviluppate e 161 in quelle in transizione (cfr. Tab. A.1).

Tab. A.1. Distribuzione dei nulla osta al tirocinio per regione e status dei tirocini (v.a.)

	Nulla osta concessi	Tirocini Avviati	di cui		Non avviati
			Conclusi	Cessati	
ITALIA	3.734	2.141	1.353	788	1.578
Regioni più sviluppate	1.822	1.104	660	444	710
Emilia-Romagna	72	27	18	9	42
Friuli-Venezia Giulia	6	3	-	3	3
Lazio	234	110	71	39	122
Liguria	57	30	21	9	27
Lombardia	519	357	187	170	162
Marche	118	92	59	33	26
Piemonte	303	218	132	86	85
Toscana	126	69	44	25	57
PA Trento	29	19	15	4	10
Umbria	47	34	27	7	13
Valle d'Aosta	5	5	4	1	-
Veneto	306	140	82	58	163
Regioni in transizione	266	161	103	58	101
Abruzzo	221	132	87	45	85
Molise	41	25	13	12	16
Sardegna	4	4	3	1	-
Regioni meno sviluppate	1.646	876	590	286	767
Basilicata	39	18	13	5	21
Calabria	436	232	159	73	204
Campania	213	108	62	46	105
Puglia	247	132	91	41	114
Sicilia	711	386	265	121	323

Fonte: ANPAL Servizi, progetto PUOI

La caduta tra il numero di nulla osta all'avvio del tirocinio concessi e il numero di tirocini avviati, le cui ragioni sono state esposte in apertura del capitolo, è stata pari al 43%.



Il tasso di attivazione dei tirocini¹⁰, come già detto complici le lungaggini amministrative e la pandemia, è stato molto più basso di quello registrato nelle precedenti progettualità rivolte ad analogo target, e pari al 57%. Nelle regioni più sviluppate è risultato superiore alla media nazionale (61%). In questo contesto, si segnalano le Marche che, come si evince dalla Fig. A.3, con il 78% si posizionano al primo posto assoluto, seguite da Piemonte e Umbria (72%); in quarta posizione la Lombardia (69%). L'Emilia-Romagna, invece, registra il tasso di attivazione più basso, avendo perso il 61% dei tirocini previsti. Superiore alla media anche la performance delle regioni in transizione, tra le quali spicca la Sardegna, sebbene con un numero molto limitato di nulla osta. Nelle regioni meno sviluppate, invece, è stato attivato poco più della metà (53%) dei tirocini previsti, e le regioni maggiormente penalizzate sono state Campania e Basilicata.

Dei 2.141 partiti, 788 si sono interrotti prima di giungere al sesto mese (cfr. Tab. A.1), facendo registrare un tasso di cessazione anticipata¹¹ pari al 37%, anch'esso superiore a quello registrato in analoghe precedenti progettualità. I **tirocini completati** sono stati **1.353** (cfr. Tab. A.1). Il tasso di completamento (Fig. A.4) è maggiore nelle regioni meno sviluppate (67%), superiore a quello nazionale di 4 punti percentuali, e in quelle in transizione (64%). La Sicilia e la Calabria riportano la prestazione migliore, pari al 69%. Fanno eccezione, tra le regioni meno sviluppate, la Campania (57%) e, tra quelle in transizione, il Molise (52%). L'incidenza delle cessazioni anticipate è risultata maggiore nelle regioni più sviluppate, che mostrano un tasso di completamento pari al 60%. In particolare, in Lombardia, dove i percorsi sono stati completati solo nel 52% dei casi. La causa principale delle interruzioni anticipate è da imputarsi all'abbandono del percorso da parte del destinatario, per la necessità di trovare una fonte di sostentamento nel periodo di sospensione dei tirocini, mentre è minore il peso dell'indisponibilità degli ospitanti a far ripartire i tirocini a seguito della sospensione imposta dalla pandemia.



¹⁰ Rapporto percentuale tra numero di tirocini avviati e numero di nulla osta concessi.

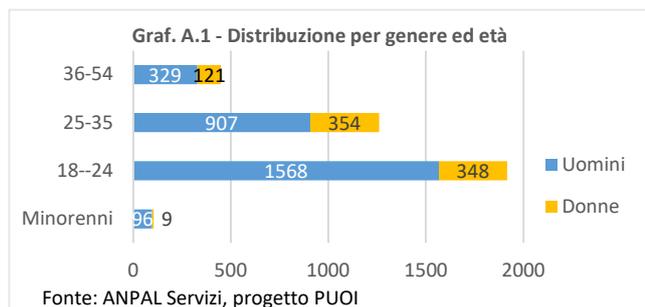
¹¹ Rapporto percentuale tra numero di tirocini cessati anticipatamente e numero di tirocini avviati.

I **soggetti ospitanti** che sono stati individuati e coinvolti dai promotori nella fase di attivazione dei percorsi di inserimento sono stati 2.504; quelli presso i quali sono stati effettivamente avviati i tirocini sono, invece, **1.590**. La distribuzione territoriale per regione degli ospitanti non ricalca puntualmente quella dei destinatari (cfr. Fig. A.5); infatti, in alcune regioni, quali Veneto, Emilia-Romagna, Lazio, Calabria, Puglia e Sicilia, è di 3 unità la media dei tirocinanti ospitati da ciascun soggetto, a fronte di quella complessiva che è pari a 2. Un tirocinante per ospitante è il valore registrato in Valle d’Aosta e Sardegna.



Le caratteristiche dei destinatari

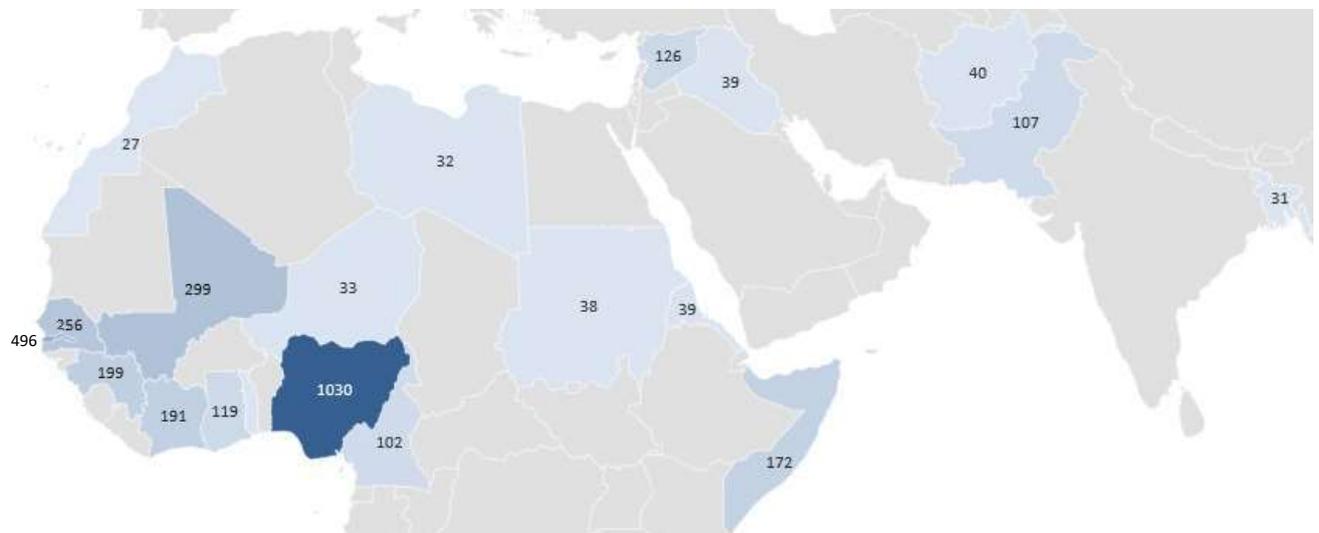
L’analisi delle caratteristiche dei destinatari che segue, è stata condotta sui 3.734 per i quali è stato concesso il nulla osta all’avvio del tirocinio; ciò allo scopo di disporre di una panoramica completa del bacino che il progetto ha intercettato.



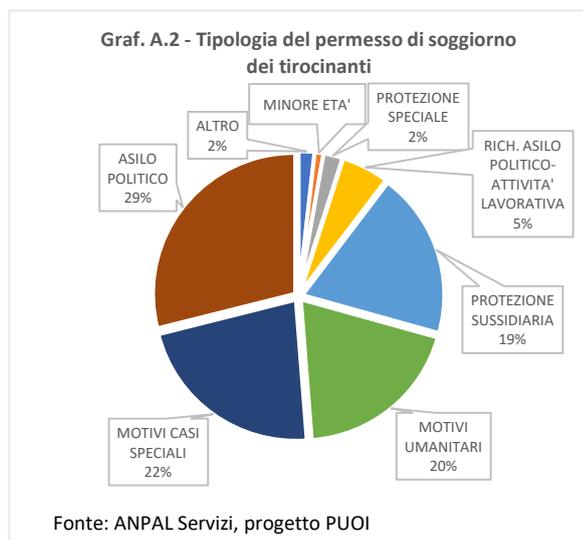
Osservando la distribuzione per genere ed età (cfr. Graf. A.1), emerge che i destinatari sono prevalentemente maschi (77%) e di età compresa tra i 18 e i 24 anni (51%). La moda della distribuzione è, per i maschi, diciannove anni (355 ragazzi), invece, tra le femmine il gruppo più consistente è costituito dalle ventitreenni (75 ragazze). A confermare la giovane età media dei partecipanti al progetto,

l’evidenza che solo un destinatario su dieci (9%) ha una età superiore ai 35 anni. Molto ridotta, comunque, la presenza di minorenni, quasi esclusivamente maschi.

La mappa seguente, nella quale sono rappresentati i primi 20 Paesi di provenienza (su 70 presenti nel progetto) mostra una prevalenza dei destinatari originari della fascia costiera occidentale sub-sahariana.



Tra tutti spicca la Nigeria, con 1.030 destinatari, pari al 28% del totale, che, inoltre, presenta una forte componente femminile (48% contro 33% della media complessiva). Seguono i cittadini del Gambia (13%), del Mali (8%), del Senegal (7%), della Guinea e della Costa d'Avorio (entrambe 5%).



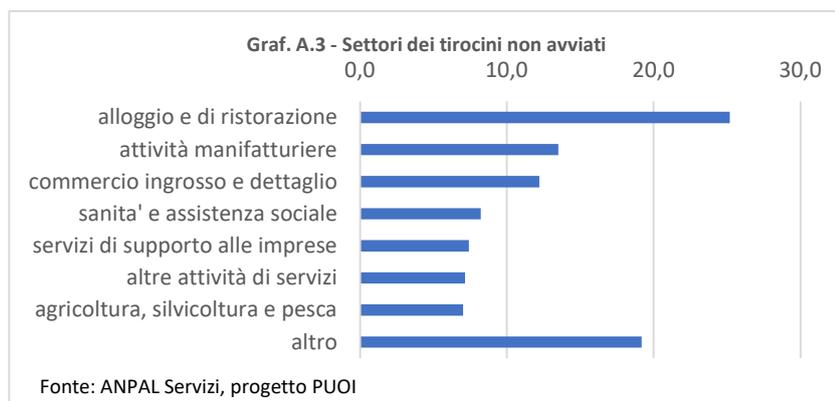
Una componente significativa dei destinatari è in possesso di un permesso di soggiorno (cfr. Graf. A.2) per asilo politico: sono 1.081, pari al 29% del totale; di questi il 43% sono donne, e la nazionalità prevalente è quella nigeriana (30%); seguono i siriani (11%) e i somali (8%). Le altre tipologie di permesso di soggiorno più presenti sono i motivi casi speciali, con il 22%: in questa categoria sono ancora i cittadini della Nigeria a rappresentare la componente maggioritaria (26%), seguiti però da Gambia (24%) e Senegal (11%). I titolari di permesso per motivi umanitari sono il 20%, con, ai primi posti, le medesime nazionalità appena viste: nigeriani (30%), gambiani (20%) e i senegalesi (10%). Il 19% dei permessi è per protezione sussidiaria: anche tra i possessori di questo titolo di

soggiorno la prima nazionalità è quella nigeriana (27%), seguita dal Mali (20%) e dalla Somalia (12%). Queste quattro tipologie di permessi coprono il 90% di quelli di cui sono titolari i 3.734 destinatari ammessi a proseguire il percorso con il tirocinio. Rispetto alle 832 femmine che hanno partecipato, la maggioranza è titolare di permesso per asilo politico (56%), seguono le titolari di titoli per motivi umanitari e motivi casi speciali (14%), mentre una su 10 ha un permesso per protezione sussidiaria.

Se si volesse tracciare un profilo dei destinatari dell'intervento, si potrebbe dire che sono prevalentemente giovani maschi che provengono da Nigeria, Gambia e Mali.

I tirocini realizzati: settori e mansioni

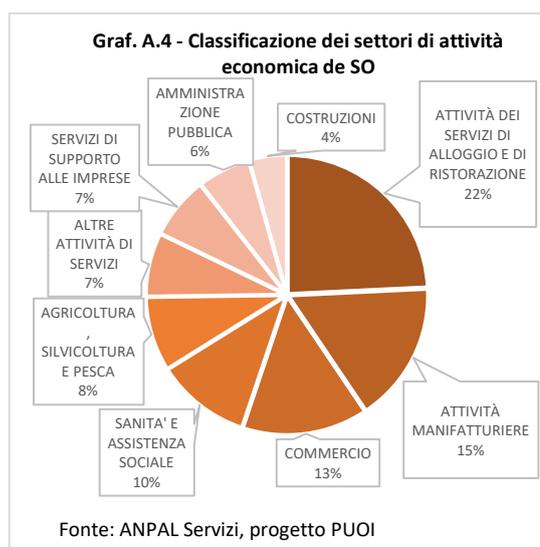
L'analisi dei settori economici dei soggetti ospitanti i tirocini e delle mansioni per le quali i destinatari sono stati formati, è condotta, nel primo caso, attraverso le sezioni della classificazione ATECO (2007); nel secondo caso, il primo digit della CP 2011, classificazione ISTAT delle professioni.



Una indicazione preliminare sui tirocini non avviati causa impatto della pandemia (cfr. Graf. A.3): oltre la metà afferisce ai soli 3 settori delle attività di alloggio e ristorazione (25%), manifatturiere (14%) e del commercio (12%), che sono stati quelli maggiormente impattati dalle misure di contenimento della diffusione del virus.

Da questo punto in poi, l'analisi prosegue per i 2.141 tirocini avviati. Ai primi tre posti della classificazione per settori si trovano nuovamente quelli testè richiamati (cfr. Graf. A.4): nel 22% dei casi i soggetti ospitanti operano nel settore dei servizi di alloggio e della ristorazione; nel 15% nel settore delle attività manifatturiere; nel 13% nel settore del commercio. Seguono il settore della sanità e assistenza sociale (10%) e l'agricoltura che rappresenta l'8%.

Le professioni di riferimento dei tirocini svolti dai destinatari (cfr. Tab. A.2), mostrano che circa un terzo (32% pari a 686 tirocini avviati) si è formato per mansioni che non richiedono qualifiche professionali particolari, le cd. professioni non qualificate, concentrate prevalentemente nel settore economico dell'alloggio e ristorazione (167) e in quello dei servizi di supporto alle imprese (88). Tuttavia, una quota rilevante dei destinatari (28%) si è formata per professioni riconducibili ad artigiani, operai specializzati e agricoltori, prevalentemente ospitati nel settore manifatturiero (187) e in agricoltura (90). Da sottolineare come nel settore dei servizi di alloggio e ristorazione 259 (54%) sono stati formati a svolgere professioni qualificate.

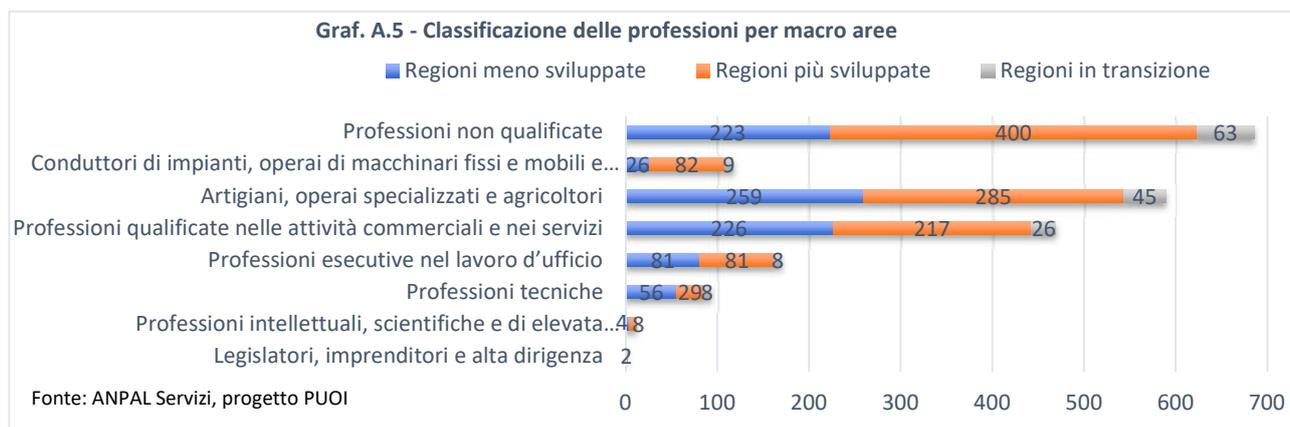


Tab. A.2. Tirocini su settori e professioni. Distribuzione nazionale.

Settori ATECO\Professioni CP ISTAT	Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	Professioni intellettuali, scientifiche e di	Professioni tecniche	Professioni esecutive nel lavoro di ufficio	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e	Professioni non qualificate	N.D.	Totale
Totale complessivo	2	12	93	170	469	589	117	686	3	2141
%	0%	1%	4%	8%	22%	28%	5%	32%	0%	100%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	-	-	3	10	259	34	3	167	1	477
Attività manifatturiere	-	1	2	12	12	187	67	41	-	322
Commercio	-	-	9	32	101	72	7	64	1	286
Sanità e assistenza sociale	-	5	29	15	44	42	10	71	-	216
Agricoltura, silvicoltura e pesca	-	-	1	4	3	90	2	71	-	171
Altre attività di servizi	-	3	24	33	25	27	4	30	-	146
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	-	-	3	5	8	28	10	88	1	143
Amministrazione pubblica	-	-	7	16	-	37	-	61	-	121
Costruzioni	-	-	-	4	2	47	2	31	-	86
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	2	-	2	7	2	12	-	12	-	37
Istruzione	-	1	5	5	7	6	-	9	-	33
Attività professionali, scientifiche e tecniche	-	-	5	11	3	4	1	6	-	30
Trasporto e magazzinaggio	-	-	-	12	2	-	-	14	-	28
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	-	-	-	-	-	-	11	13	-	24
Servizi di informazione e comunicazione	-	1	1	4	1	1	-	3	-	11
Attività immobiliari	-	1	1	-	-	1	-	4	-	7
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	-	-	1	-	-	1	-	1	-	3

Fonte: ANPAL Servizi, progetto PUOI

Disaggregando i dati a livello di macroaree (cfr. Graf. A.5), si osserva che nelle regioni più sviluppate nel 36% dei casi i tirocinanti sono stati formati per mansioni relative a professionalità non qualificate, contro il 25% nelle regioni meno sviluppate. Nelle regioni meno sviluppate il 30% dei tirocinanti è stato formato per mansioni relative alle professioni di “Artigiani, operai specializzati e agricoltori”, per il 26% alle “Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi”. Anche nelle regioni in transizione la quota più alta di tirocinanti (superiore alla media nazionale) ha ricevuto una formazione per “Professioni non qualificate” (39%), per il 28% per mansioni quali “Artigiani, operai specializzati e agricoltori” e per il 16% nelle “Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi”.



L'azione complementare all'intervento

Le attività di orientamento specialistico si sono concluse entro il 23 agosto 2021. L'azione non ha raggiunto gli obiettivi attesi, ovvero le 2.740 doti previste, poiché i promotori hanno incontrato difficoltà a rintracciare i destinatari e problematiche organizzative legate all'accesso ai Cpl per la conferma dello stato di disoccupazione o per la validità dei registri. Tali condizioni, unitamente ai tempi stretti previsti per la realizzazione delle attività, ovvero 4 mesi, hanno impedito il coinvolgimento di un alto numero di destinatari.

Sono stati 44 i soggetti promotori che hanno inviato richiesta di partecipazione per il coinvolgimento di 282 destinatari che rispondevano ai requisiti (su 290 richieste). Alla fine, hanno erogato l'orientamento 39 soggetti promotori, raggiungendo 215 destinatari (cfr. Tab. B.1).

Tab. B.1 – Azione complementare del progetto PUOI

Soggetti Promotori che hanno presentato domanda	Soggetti Promotori che hanno erogato la misura	Destinatari		
		Domande presentate	Domande autorizzate	Orientamento ricevuto
44	39	290	282	215

Fonte: ANPAL Servizi, progetto PUOI

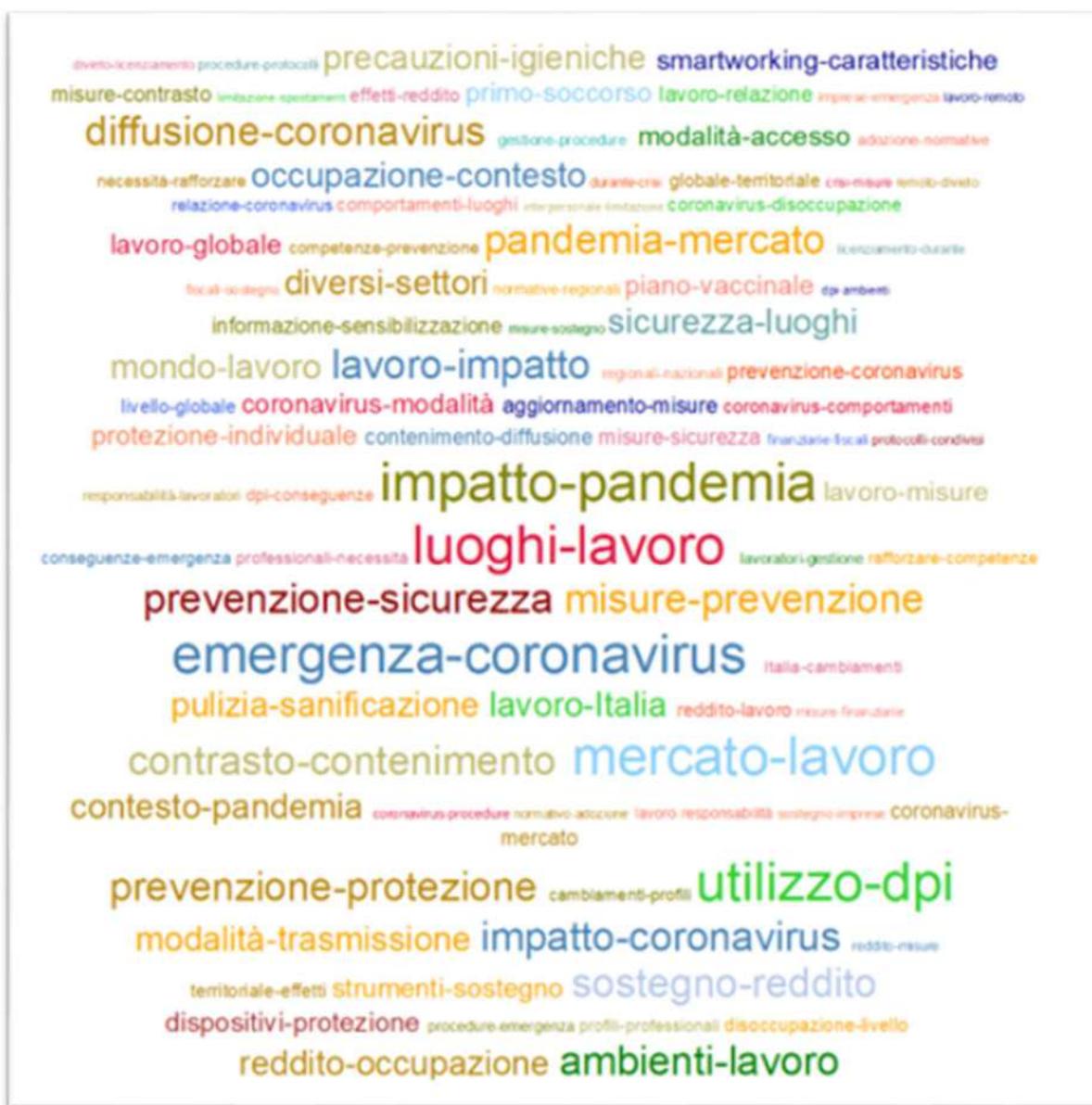
L'orientamento specialistico doveva riguardare tematiche nuove e distinte da quelle già affrontate nelle attività di orientamento e formazione svolte nell'ambito dei percorsi di inserimento, sia dagli operatori del promotore che dal tutor aziendale, ovvero: un'azione obbligatoria di informazione e sensibilizzazione sulle misure di sicurezza e di prevenzione sui luoghi di lavoro in relazione specifica all'emergenza Covid-19 e altre azioni di orientamento specialistico sugli impatti che le misure di contenimento dell'emergenza sanitaria da Covid-19 hanno avuto sul mercato del lavoro.

Attraverso uno strumento di analisi testuale disponibile online, sono state evidenziate le coppie di parole (bigrammi) più ricorrenti, desunte dalle descrizioni delle attività svolte. I bigrammi con ricorrenza maggiore sono quelli di dimensione più grande.

In linea con le indicazioni fornite, che imponevano un'azione obbligatoria di informazione e sensibilizzazione sulle misure di sicurezza e prevenzione introdotte in seguito allo sviluppo della pandemia, 4 dei bigrammi più grandi fanno riferimento all'emergenza sanitaria, agli impatti di questa sui luoghi di lavoro e all'utilizzo dei

dispositivi di protezione personale, 1 al mercato del lavoro (cfr. Fig B.1). Analizzando le altre coppie si trovano declinati i due filoni, quello relativo alla salute e sicurezza e quello degli impatti sul mercato del lavoro. Relativamente al primo, l'orientamento ha riguardato i comportamenti da tenere per la prevenzione del contagio, ovvero la distanza interpersonale e la limitazione agli spostamenti, le norme generali sulla sicurezza nei luoghi di lavoro collegate alla pandemia, le responsabilità dei datori ma anche di lavoratori e tirocinanti, l'informativa sul piano vaccinale. Il secondo filone ha visto gli orientatori impegnati nell'identificazione dei settori economici che hanno subito maggiormente gli impatti della pandemia, ma anche di quelli che invece hanno avuto sviluppi imprevisti, accompagnata dall'analisi degli impatti occupazionali, mitigati per un certo periodo dal blocco dei licenziamenti; attenzione è stata data alle nuove forme di svolgimento dell'attività lavorativa, lo smart working, ma anche alle nuove modalità attuate nella fase di selezione, come i colloqui da remoto; si ricollega a questi temi anche quello del cambiamento dei profili professionali che l'economia post-pandemica avrebbe richiesto. Infine, è stato dato spazio anche alle misure e agli strumenti di sostegno al reddito dei lavoratori e delle imprese, finanziari e fiscali, messi in campo per contrastare la contrazione di domanda soprattutto in alcuni settori.

Fig. B.1 – Bigrammi presenti nelle descrizioni dei contenuti dell'orientamento erogato nell'ambito dell'azione complementare



Fonte: ANPAL Servizi, Progetto PUOI

3.2 Gli esiti occupazionali dai dati delle Comunicazioni Obbligatorie

Nota metodologica

In questo capitolo sono indagati gli esiti occupazionali conseguiti dai destinatari che hanno completato i percorsi di inserimento socio-lavorativo messi a disposizione dal Progetto, ovvero quelli che hanno concluso il tirocinio al termine dei sei mesi previsti dalla dote individuale. L'analisi è stata condotta estraendo dalle Comunicazioni Obbligatorie (CO) al 30 giugno 2022, i rapporti di lavoro presenti nei tre, sei, nove e dodici mesi successivi alla data di fine del tirocinio, usando come chiave di ricerca il codice fiscale dei migranti.

I dati relativi agli esiti occupazionali derivanti dall'integrazione con le Comunicazioni Obbligatorie sono diffusi in forma aggregata, in accordo con quanto previsto dal Codice della Statistica ufficiale¹². Pertanto, l'informazione non è resa disponibile per quelle modalità riferite ad un numero di unità statistiche inferiore a 4.

Per l'analisi di alcune variabili è stato considerato il contratto di lavoro prevalente, ad esempio nel caso della tipologia di lavoro, per altre il primo contratto successivo alla fine del tirocinio. Sarà di volta in volta specificato a quale rapporto di lavoro si fa riferimento. La gerarchia dei contratti è stata stabilita secondo questo ordine: contratto a tempo indeterminato (compreso contratto di lavoro domestico a tempo indeterminato, quando specificato); contratti di apprendistato di tutte le tipologie; contratto a tempo determinato (compreso lavoro domestico a tempo determinato, quando specificato); lavoro domestico; lavoro intermittente; collaborazione coordinata e continuativa.

La scelta di osservare attivazioni, cessazioni e trasformazioni, in quattro finestre temporali (3, 6, 9 e 12 mesi) che partono dal giorno successivo al termine del tirocinio, persegue un duplice scopo. Da un lato, è funzionale ad avere un periodo di osservazione omogeneo per tutti i destinatari, poiché il termine dei percorsi, a causa delle sospensioni connesse alla pandemia, è risultato spalmato su un ampio periodo, che va dal marzo 2020 al giugno 2021. Dall'altro, siccome alcuni indicatori sono costruiti in funzione del contratto prevalente, si può osservare se e come questi sono mutati allontanandosi dal momento del termine del tirocinio. Va tenuto conto, nel leggere i dati, che, a causa dell'ampia finestra di conclusione dei tirocini, le circostanze congiunturali che i destinatari hanno incontrato sono state anche molto diverse. L'analisi proposta non si è spinta ad approfondire questo aspetto, ma viene proposta l'osservazione delle performance conseguite nelle quattro finestre temporali osservate in base al trimestre in cui è stato completato il tirocinio.

La numerosità del gruppo osservato è pari a 1.343 unità, ovvero 10 in meno rispetto a quanti hanno portato a termine i percorsi, perché per rispettare la tempistica descritta, i migranti con tirocini conclusi dopo il 30 settembre 2021 sono stati esclusi dalle elaborazioni.

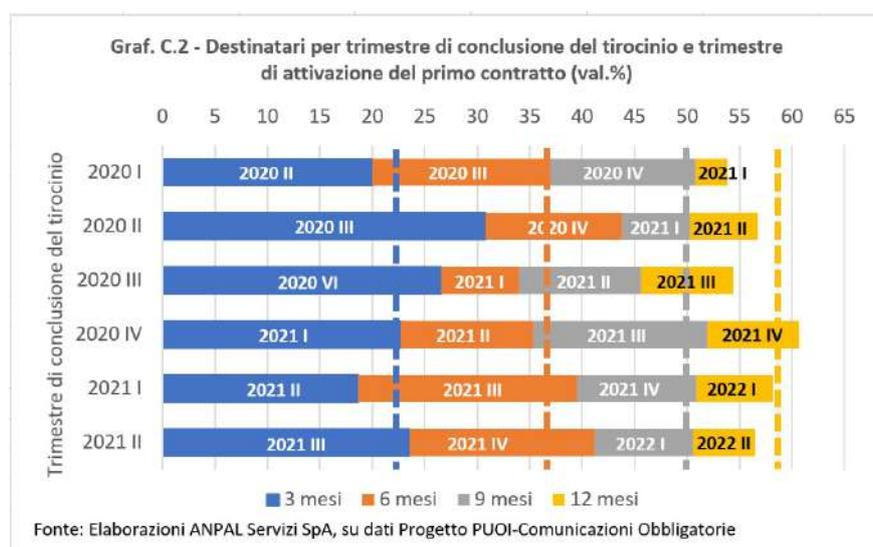
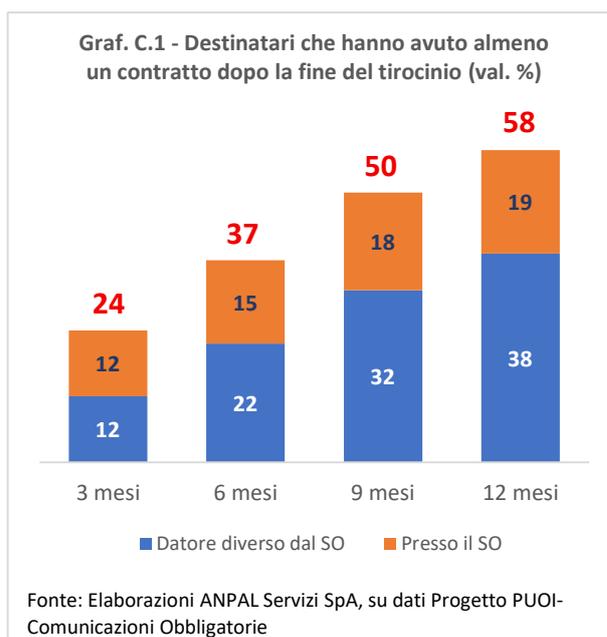
Ulteriori avvertenze preliminari circa il valore dei risultati trovati. Nelle CO sono presenti solamente le tipologie di lavoro subordinato o parasubordinato, quindi, resta escluso dall'analisi il lavoro autonomo. Inoltre, i codici fiscali dei migranti subiscono, con una frequenza maggiore di quelli degli italiani, modifiche che potrebbero aver impedito il match delle informazioni. Infine, si deve considerare che il progetto di vita dei migranti coinvolti poteva non contemplare la permanenza in Italia: una parte di loro, dopo la conclusione del tirocinio, potrebbe aver lasciato il nostro Paese.

¹² Regole deontologiche per trattamenti a fini statistici o di ricerca scientifica effettuati nell'ambito del Sistema statistico nazionale pubblicate ai sensi dell'art. 20, comma 4, del d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 (Provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali n. 514 del 19 dicembre 2018).

Gli esiti occupazionali

Dei 1.343 destinatari del Progetto per i quali sono state esaminate le CO, circa un quarto (326, pari al 24,3%) ha avuto almeno un contratto di lavoro nei 3 mesi successivi al termine del tirocinio (cfr. Graf. C.1). Tale quota sale al 37% allargando la finestra di osservazione ai 6 mesi successivi (499), al 50% ai 9 (667), e raggiunge il risultato del 58% entro i 12 mesi (772 tirocinanti). Il dato è superiore ai risultati rilevati a seguito dei percorsi di inserimento svolti nell'ambito di progettazioni passate destinate ad analogo target (ad es. INSIDE, ma anche PERCORSI delle prime 3 edizioni). Ciò, considerando il particolare periodo nel quale i tirocini si sono svolti e conclusi, testimonia che i percorsi realizzati, pur con tutte le complicazioni che hanno dovuto affrontare, sono stati costruiti con occhio attento ai fabbisogni espressi dai mercati locali del lavoro. Questa considerazione è suffragata dal dato sui contratti attivati presso lo stesso soggetto che ha ospitato il tirocinio. Infatti, come si vede dallo stesso grafico C.1, il 50% di coloro i quali hanno beneficiato di almeno un'opportunità di lavoro nei 3 mesi dalla conclusione del tirocinio, ha avuto almeno un contratto dal proprio soggetto ospitante (nelle tabelle e nei grafici indicato con SO). Come è lecito attendersi, man mano che ci si allontana dalla fine del tirocinio, l'opportunità, per chi non lo ha già avuto, di avere un contratto dal soggetto ospitante diminuisce, ma non scompare. Infatti, nel secondo trimestre si osserva un incremento del 3% del numero delle assunzioni avvenute presso il soggetto ospitante e un altro 1% di aumento viene registrato in ciascuno degli altri due trimestri.

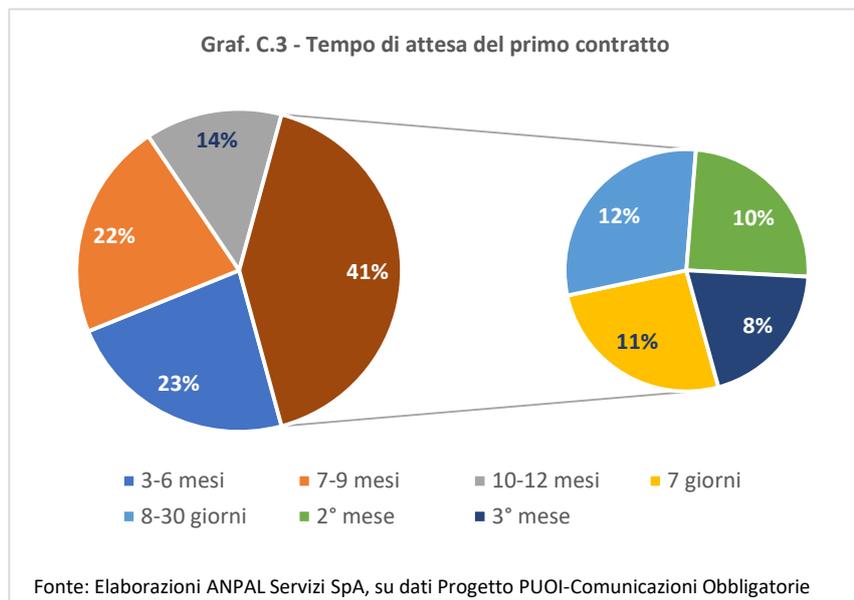
Naturalmente non si può ignorare l'esistenza di un possibile impatto sui risultati conseguiti causato dallo stravolgimento delle prospettive dei diversi settori produttivi innescato dalla pandemia e dalle correlate misure di contenimento.



Senza entrare nel merito, si propone, come spunto di riflessione, un'analisi delle performance conseguite dai destinatari divisi in sottogruppi per trimestre di conclusione del tirocinio, per i quali è stato osservato il trimestre di conseguimento del primo contratto (Graf. C.2). Per quasi tutti i sottogruppi, il migliore risultato è stato conseguito nei primi 3 mesi dal termine del tirocinio.

Forse inaspettatamente, la percentuale più alta di tutte si trova in corrispondenza di quelli che hanno concluso il percorso nel II trimestre del 2020 e hanno avuto il primo contratto nei 3 mesi successivi (III trimestre 2020), ovvero che si sono affacciati sul mercato immediatamente dopo il lockdown. Ma la buona

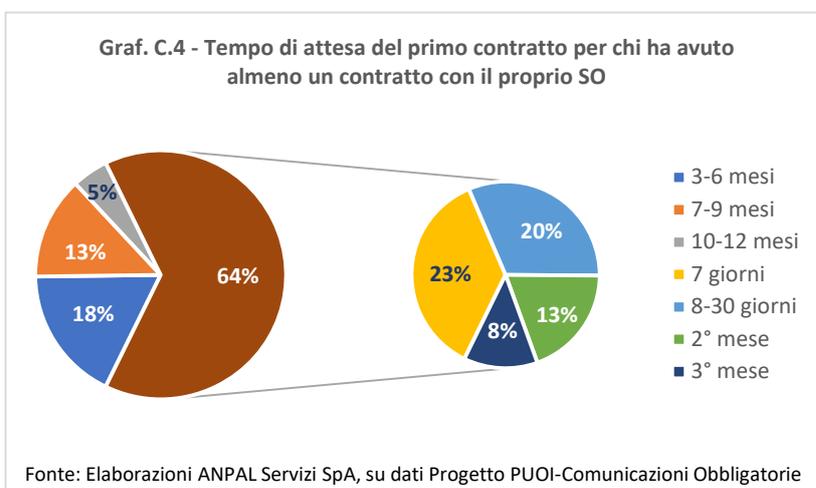
performance dei III trimestri si ritrova anche in sottogruppi che hanno cominciato a cercare lavoro in trimestri diversi da questo. Dal momento che nel III trimestre dell'anno cadono i mesi estivi, è lecito ipotizzare che una spinta positiva provenga da lavori che maggiormente subiscono un'influenza stagionale. Guardando il numero di destinatari che hanno sperimentato almeno un contratto stagionale, sembra lecito puntare su questo fattore: si tratta del 27% di tutti i tirocinanti che si sono occupati, ovvero più di un quarto. Tra quelli che hanno avuto almeno un contratto con il soggetto ospitante, tale percentuale scende al 19%.



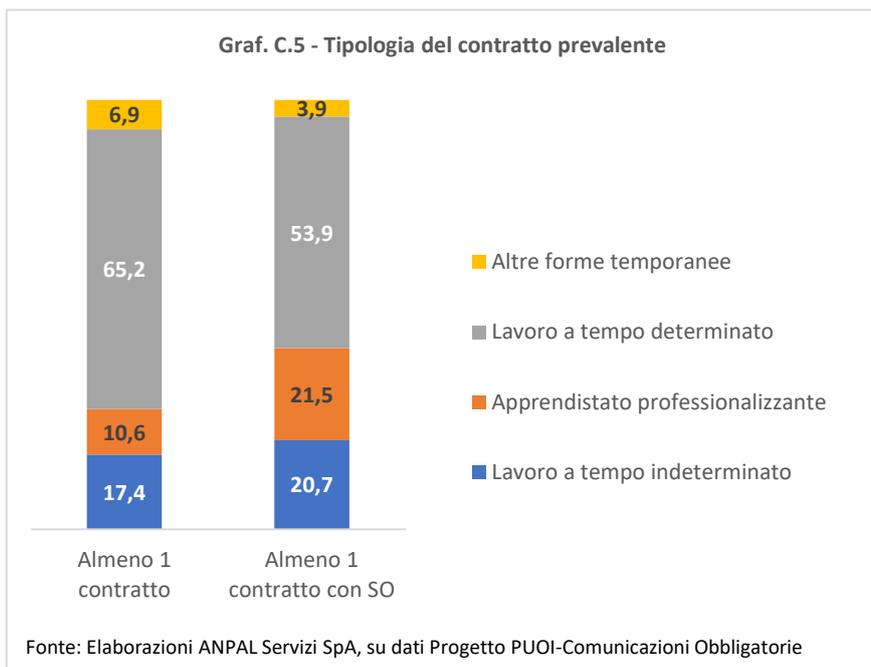
Il tempo di attesa del primo contratto, per il 41% dei destinatari che si sono collocati nei 12 mesi successivi alla fine del percorso di inserimento socio-lavorativo, è stato al massimo di tre mesi dal termine del tirocinio e solo il 14% ha sperimentato un'attesa superiore ai 9 mesi (cfr. Graf. C.3). Oltre la metà di chi si è occupato nei primi tre mesi ha avuto il primo contratto post-tirocinio entro il primo mese dalla conclusione; circa un quarto di loro, addirittura nella prima settimana.

Il tempo medio di attesa della prima assunzione è stato di 135 giorni.

Chi ha avuto almeno un contratto con lo stesso soggetto ospitante ha sperimentato tempi di attesa più brevi (cfr. Graf C.4): il 64% ha avuto il primo contratto, che non è necessariamente quello con il soggetto ospitante, entro i primi 3 mesi; quasi un quarto (23%) addirittura nella prima settimana. In media, questi hanno incontrato la prima opportunità di lavoro dopo 83 giorni dalla conclusione del tirocinio.



Esaminando la tipologia del contratto prevalente attivato nei 12 mesi successivi alla fine del tirocinio, (cfr. Graf C.5), si rileva, che per quasi i 2/3 dei destinatari si tratta di un contratto a tempo determinato (65%), mentre hanno avuto accesso a un contratto di apprendistato professionalizzante oppure a tempo indeterminato, rispettivamente, l'11% e il 17% di loro. Il restante 7% si divide tra lavoro intermittente, contratti di collaborazione e lavoro domestico. La distribuzione per tipologia del contratto prevalente, osservata solo per i destinatari che hanno avuto almeno un contratto con il soggetto ospitante, mostra una decisa maggiore incidenza dei contratti di apprendistato, che si attestano al 22%, a scapito di quelli temporanei subordinati o parasubordinati.

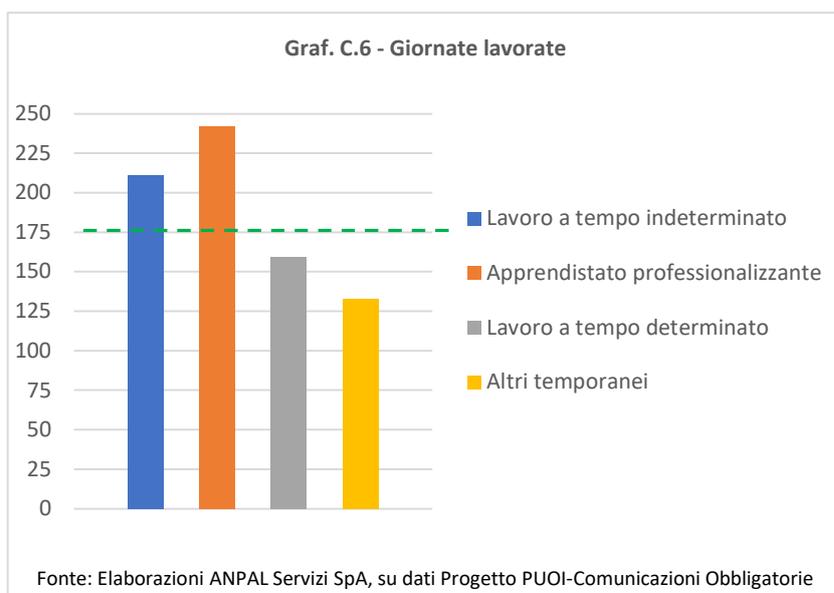


Superiore in questo sottogruppo anche la quota dei CTI (21%). Dal momento che, per quanti non sono stati contrattualizzati dal soggetto ospitante, l'incidenza del contratto di apprendistato si ferma al 5%, si conferma l'importanza del tirocinio quale strumento di politica attiva in grado di consentire la conoscenza tra giovane e azienda (circa i 2/3 dei destinatari era al di sotto dei 29 anni) e aprire le porte a percorsi formativi più strutturati, accompagnati da una retribuzione che consente loro di raggiungere l'autonomia.

I 772 destinatari che hanno incontrato un'opportunità di lavoro hanno avuto in media 1,8 contratti ciascuno. L'attivazione di più di un rapporto di lavoro ha riguardato il 47% dei tirocinanti che hanno, come prevalente, un contratto a tempo determinato, mentre la stessa quota scende al 23% tra chi ha avuto accesso solo ad altre forme di lavoro temporaneo. Tra chi ha sperimentato, come prevalente, un contratto di apprendistato o a tempo indeterminato, la quota di quelli per i quali si è trattato dell'unico contratto è pari rispettivamente al 70% e al 64%. Tra quanti hanno come prevalente un CTI e hanno sperimentato più di un contratto, inoltre, oltre la metà sono passati per la trasformazione di un CTD.

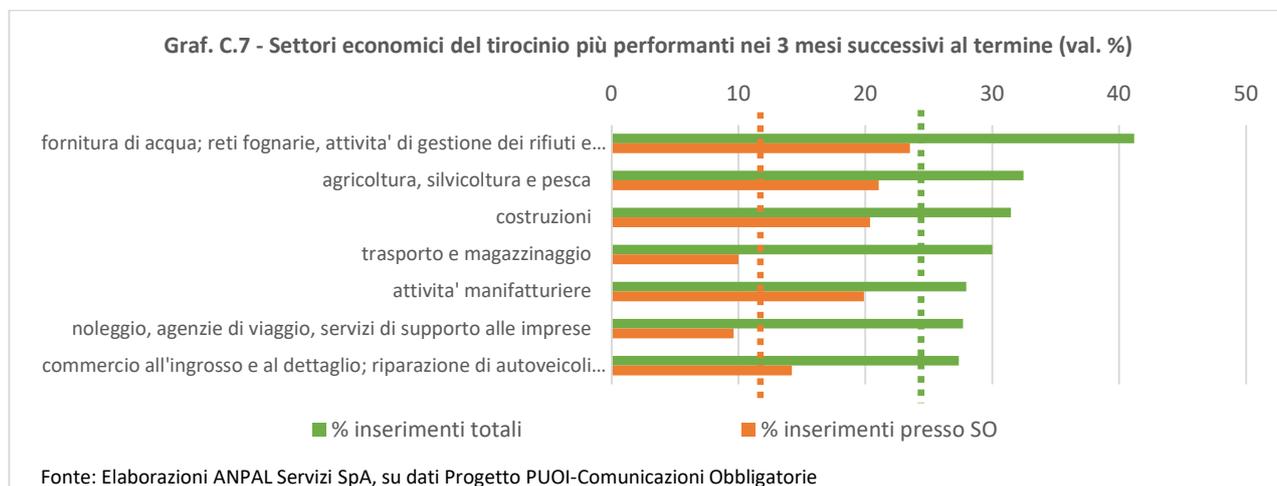
Il 35% dei contatti prevalenti di tipo temporaneo, subordinato o parasubordinato, ha una durata prevista tra i 7 e 12 mesi, il 26% superiore ai 12 mesi.

I contratti hanno prodotto un numero di giornate lavorate pari, in media, a 175, che coprono il 48% del periodo osservato, con sensibili differenze a seconda della tipologia di contratto prevalente: chi ha beneficiato dell'apprendistato ha lavorato 242 giornate, ovvero i due terzi del periodo; chi ha avuto un rapporto a tempo indeterminato 211 (58%); 159 chi ha sperimentato, come prevalente, un contratto a tempo determinato (43%) e 133 chi ha avuto accesso alle altre forme temporanee (36%) (cfr. Graf. C.6).

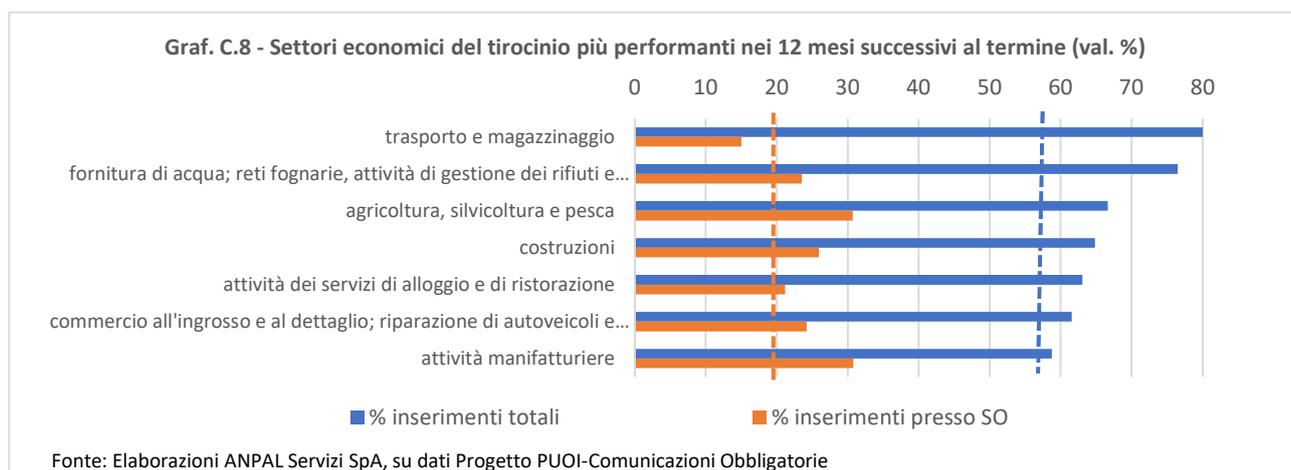


I settori economici, nell'ambito dei quali sono stati svolti i tirocini, che hanno generato, nei 3 mesi successivi alla conclusione, performance occupazionali superiori alla media (cfr. Graf. C.7) sono: la gestione delle reti idriche e dei rifiuti (il 41% dei destinatari ha avuto almeno un'attivazione rispetto al valore medio di 24%); l'agricoltura (33%); le costruzioni (31%); la logistica (30%); la manifattura (28%); le attività di noleggio, delle

agenzie di viaggio e dei servizi alle imprese (28%); il commercio (27%). Osservando la performance di inserimento lavorativo per settore economico in cui è stata svolta la formazione dei destinatari che sono poi stati assunti dal proprio soggetto ospitante, si nota che i buoni risultati occupazionali conseguiti da chi ha svolto un tirocinio nella logistica o nelle attività di noleggio, agenzie di viaggio e servizi alle imprese, non sono stati realizzati presso l'ospitante; stessa evidenza per chi proviene dal settore del noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese.



La medesima distribuzione, osservata sugli esiti nei 12 mesi dopo il termine dei tirocini, mostra alcune differenze (cfr. Graf. C.8). La performance migliore l'hanno conseguita i destinatari che hanno svolto il tirocinio nel trasporto e magazzinaggio: addirittura l'80% di questi ha avuto almeno un contratto di lavoro. Scende un po', seppure mantenendosi sopra la media, il risultato conseguito dai tirocinanti formati presso imprese del settore delle attività manifatturiere. Passa sotto la media, invece, la percentuale di quanti si sono occupati provenendo dal settore del noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese. Entrano tra le performance migliori i tirocinanti che hanno svolto il tirocinio nelle attività dei servizi di alloggio e ristorazione, che nell'immediato avevano avuto un risultato inferiore a quello medio.

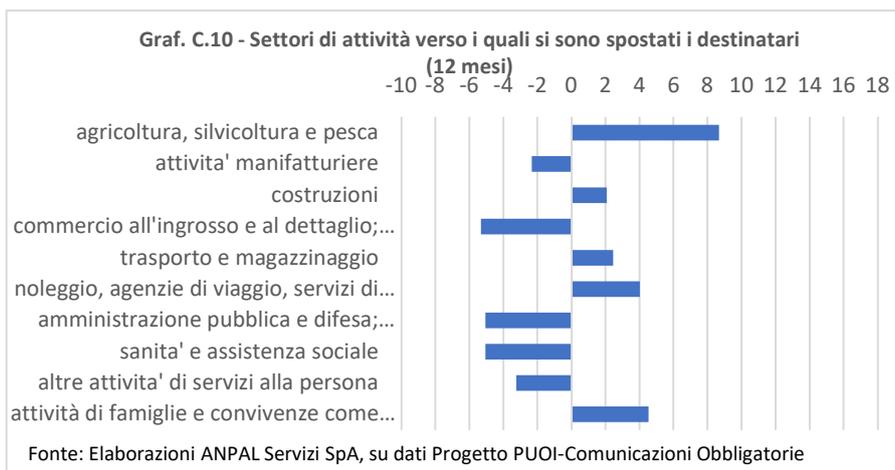


Appare chiaro che alcuni dei destinatari, dopo il tirocinio, si sono spostati verso settori di attività diversi. Per individuare verso quali settori sono andati, è stato fatto un confronto tra il peso percentuale del settore ATECO nel quale hanno svolto il tirocinio e quello nel quale hanno trovato il contratto prevalente.

Relativamente a quanti hanno avuto almeno un contratto nei primi 3 mesi dalla fine del tirocinio (cfr. Graf. C.9), i settori di attività del contratto prevalente che mostrano una incidenza maggiore rispetto a quella degli ospitanti sono, nell'ordine: l'agricoltura (+18%); il personale domestico nelle famiglie e convivenze (+6%); le attività di noleggio, agenzie di viaggio, servizi alle imprese e le attività artistiche e di intrattenimento (+3%); la logistica (+2%).



Al contrario, hanno ceduto i tirocinanti ad altri settori, il commercio (-9%); il comparto pubblico e l'istruzione (-9%), dove l'accesso avviene per concorso; la sanità e assistenza sociale (-7%); le attività dei servizi alla persona e di riparazione di computer e beni domestici e di uso personale (-4%); la gestione delle reti idriche e dei rifiuti (-2%). Per i settori non riportati nel grafico, il peso nella distribuzione relativa al contratto prevalente è sostanzialmente invariato rispetto a quello osservato nel settore della formazione.

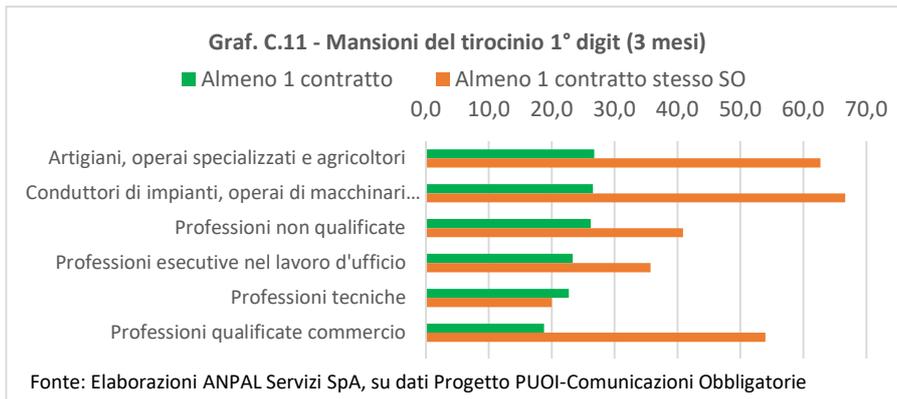


La medesima distribuzione, osservata nei 12 mesi (cfr. Graf. C.10), mostra che lo spostamento verso il settore primario è meno accentuato, seppure rimanga il principale; come si conferma al secondo posto, sebbene anche qui con una diminuzione, il settore delle attività di famiglie e convivenze, seguito dalle attività di noleggio e servizi alle

imprese, da trasporti e magazzinaggio, che guadagnano anche un po'. Acquistano anche le costruzioni, che nell'immediato si erano dimostrate stabili. Restano le flessioni già viste del commercio, della P.A., della sanità e delle attività dei servizi alla persona, seppure tutte con un valore più contenuto; si compensa quella delle reti idriche, fognarie e dei rifiuti, mentre compaiono tra quelli che perdono quote le attività manifatturiere.

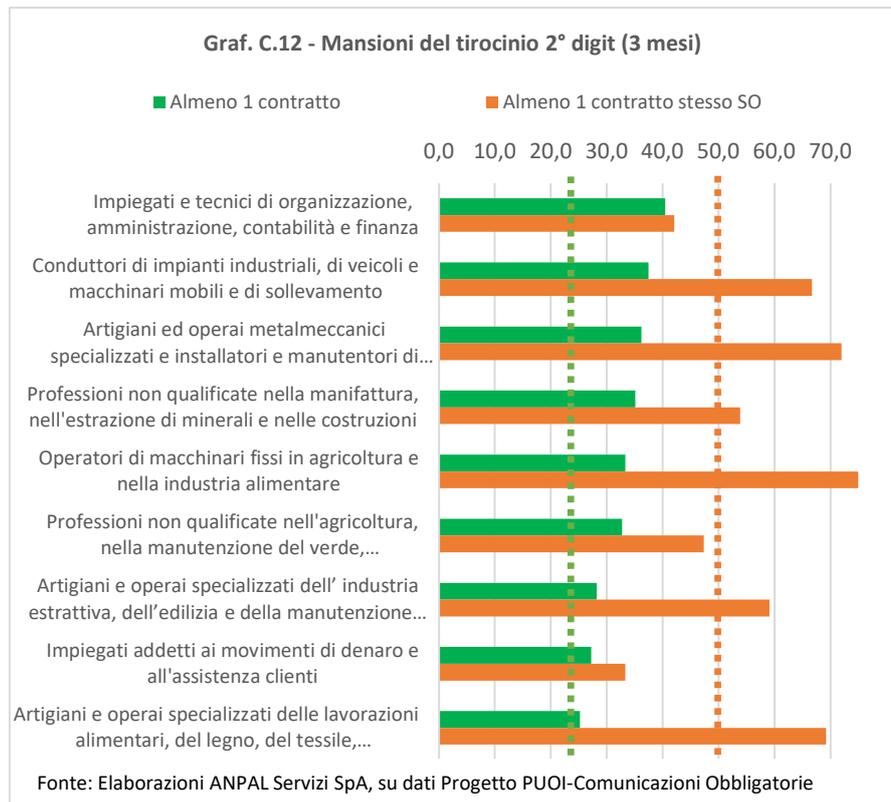
Si riscontra, dunque, in ambedue i periodi osservati, un sensibile spostamento verso settori che spesso utilizzano manodopera non qualificata e, in particolare, verso lavori fisicamente più impegnativi. Questa ipotesi viene di seguito verificata attraverso l'analisi delle performance delle diverse figure professionali.

Le mansioni nell'ambito delle quali sono stati svolti i tirocini, considerate al primo digit della classificazione ISTAT CP 2011 (cfr. Graf. C.11), che hanno dato esiti migliori nei 3 mesi successivi alla fine del tirocinio, non sono solamente alcune tra quelle qualificate, ovvero artigiani, operai specializzati e agricoltori o conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli, che hanno avuto un tasso di successo superiore alla media, anche e soprattutto presso gli stessi soggetti ospitanti, ma altresì le professioni non qualificate, che tuttavia hanno portato i destinatari presso altri datori.



Questo dovrebbe suggerire ai promotori di avere molta cautela quando, individuato un soggetto ospitante, questi propone una formazione per bassi profili, perché sembrerebbe che a profili non qualificati corrisponda una minore propensione alla successiva assunzione.

Anche se non tutte le esperienze formative in professioni qualificate che riscuotono successo hanno portato nell'immediato i destinatari a far parte degli organici dei propri formatori. Infatti, scendendo al secondo digit della classificazione delle professioni (cfr. Graf. C.12), si scoprono al primo posto quanti hanno svolto la formazione per le posizioni di impiegati o di tecnici di organizzazione, amministrazione, contabilità e finanza, che, tuttavia, in misura inferiore alla media, sono stati contrattualizzati dagli ospitanti. Si confermano al secondo posto i conduttori di impianti industriali e di veicoli e macchinari mobili e di sollevamento, che, al contrario dei precedenti, sono stati assorbiti nei 2/3 dei casi proprio dagli ospitanti. Si rivelano particolarmente efficaci la formazione e il match tra destinatario e ospitante per le figure di artigiano e operaio metalmeccanico specializzato, che in oltre il 70% dei casi sono stati contrattualizzati dagli ospitanti, dato, quest'ultimo, superato solo dagli operatori di macchinari fissi in agricoltura e industria alimentare.



nell'agricoltura e nella manutenzione del verde; ma, mentre i primi hanno più frequentemente ricevuto un contratto dall'ospitante, i secondi hanno trovato altrove la loro opportunità.

Per comprendere meglio se la formazione ricevuta sia stata determinante per trovare lavoro al termine del tirocinio, sono state confrontate le distribuzioni per professione del tirocinio e del contratto prevalente di quelli che hanno avuto successo nella ricerca di lavoro. Al primo digit della classificazione si scopre che il 56% non ha avuto il contratto prevalente nello stesso grande gruppo professionale e che, di quelli che invece non lo hanno cambiato, il 60% si è occupato presso l'ospitante.

Verso quale professione si sono spostati i destinatari nei 3 mesi successivi al termine del tirocinio? Verso le professioni non qualificate, tranne un esiguo numero che è passato a professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (cfr. Graf. C.13).

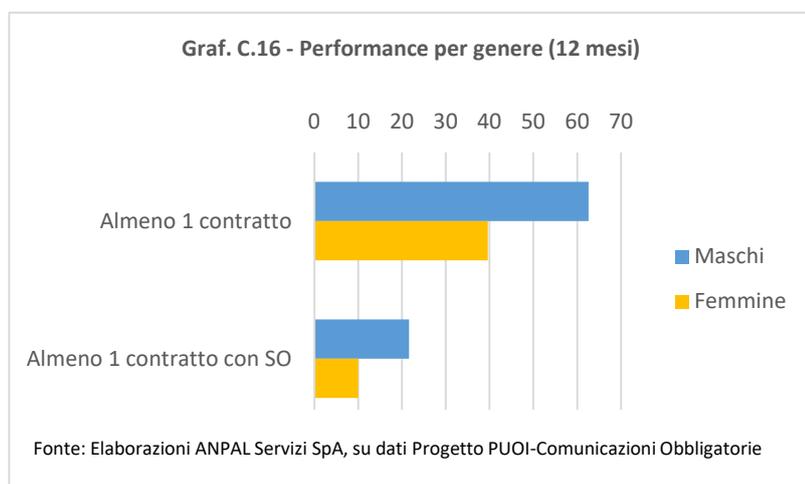
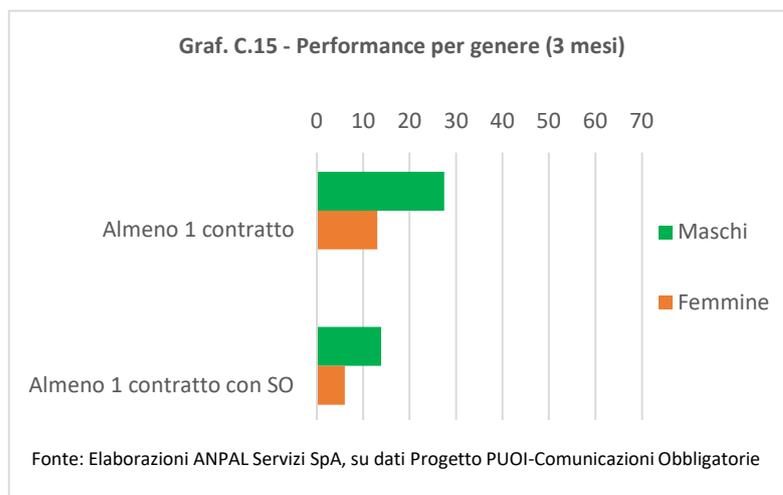


Cosa è cambiato nei 12 mesi dopo il termine del tirocinio? Molto poco, sostanzialmente niente, come mostra il Grafico C.14. Ad eccezione delle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, che, sebbene tengano, mostrano comunque una contrazione; tutte le altre continuano a cedere tirocinanti alle professioni non qualificate, sebbene siano leggermente cambiate le percentuali: mentre le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi cedono ulteriori lavoratori, si contrae un po' la perdita per le professioni di conduttori di impianti e macchinari fissi e mobili e artigiani, operai specializzati e agricoltori. Il fatto che la metà dei migranti che si sono occupati nei 3 mesi successivi al termine del tirocinio lo abbia



fatto presso l'ospitante, ci suggerisce che questi non si sono spostati dal territorio che li ospitava. E gli altri? L'84% dei destinatari che hanno trovato il contratto prevalente presso un datore diverso dal soggetto ospitante lo ha fatto nella regione in cui ha svolto il tirocinio. In altre parole, solo l'8% dei destinatari che hanno avuto un'occasione di lavoro l'ha trovata in una regione diversa da quella in cui ha seguito il percorso di inserimento socio-lavorativo. Nel lungo periodo, la quota di quanti hanno trovato il contratto prevalente in una regione diversa da quella del tirocinio raddoppia, raggiungendo il 15%.

Quali sono le differenze di performance tra i generi? Sono femmine il 22% dei migranti che hanno partecipato ai percorsi e li hanno portati a termine. L'efficacia della formazione ricevuta al momento della ricerca di lavoro appare notevolmente inferiore per il genere femminile. Infatti, nei 3 mesi successivi alla conclusione del tirocinio, solo il 13% ha avuto almeno un'opportunità di lavoro, a fronte del 28% dei maschi (cfr. Graf. C.15). Minori differenze si osservano rispetto alle opportunità offerte dagli ospitanti: tra coloro le quali hanno avuto un'occasione di lavoro, il 46% l'ha incontrata presso l'ospitante, dato inferiore di soli 5 punti percentuali rispetto al risultato dei maschi.



Nei 12 mesi dalla conclusione dei percorsi di inserimento socio-lavorativo, le tirocinanti sembrano aver recuperato terreno (cfr. Graf. 16): sono sempre dietro ai maschi, addirittura di oltre venti punti percentuali, ma hanno avuto un incremento di occupazione del 102%, contro il +28% registrato dai maschi. Anche l'aumento di opportunità presso i soggetti ospitanti è superiore a quello maschile (+66% contro +55%).

Per concludere l'analisi, uno sguardo ai risultati conseguiti in base alla regione di svolgimento del percorso di inserimento. Sono stati costruiti 3 indicatori: percentuale di percorsi completati; percentuale di destinatari che a 3 mesi dalla conclusione dei tirocini hanno avuto almeno un contratto; percentuale di destinatari che a 3 mesi dalla conclusione dei tirocini hanno avuto almeno un contratto presso lo stesso soggetto che ha ospitato il tirocinio. Gli indicatori sono stati valorizzati con 1 quando erano superiori alla media nazionale e 0 quando erano al di sotto. In base a questi indicatori, sono stati costruiti 4 gruppi. I percorsi svolti nelle regioni del primo gruppo hanno ottenuto performance migliori sotto tutti i profili: tassi di completamento dei tirocini, tassi di inserimento lavorativo, tassi di inserimento lavorativo presso i soggetti ospitanti. Nelle regioni del secondo gruppo, 2 indicatori su 3 sono risultati superiori alla media, prevalentemente i primi due, tranne che per Piemonte (primo e terzo) e Molise (secondo e terzo). Nelle regioni del terzo gruppo, di norma solo il primo indicatore è risultato superiore alla media; fa eccezione la Lombardia, dove è il tasso di attivazione presso i soggetti ospitanti ad avere una percentuale superiore alla media. Infine, in quelle del quarto, tutti gli indicatori sono risultati inferiori alla media.

1

Emilia-Romagna
Toscana
Umbria
Marche

2

PA di Trento
Abruzzo
Basilicata
Puglia
Piemonte
Molise

3

Liguria
Lazio
Calabria
Sicilia
Lombardia

4

Veneto
Campania

4 L'esperienza dal punto di vista dei protagonisti

Durante la realizzazione del Progetto, sono state svolte attività di qualificazione dell'intervento, attraverso momenti di scambio e strumenti di rilevazione del punto di vista dei protagonisti diretti dell'intervento.

Di seguito, si riportano le risultanze dei focus group realizzati a livello regionale, allo scopo di individuare gli elementi di forza e di debolezza dell'iniziativa, e gli esiti dei questionari di valutazione qualitativa dell'intervento somministrati a promotori, ospitanti e tirocinanti.

4.1 Evidenze dai focus group

I 15 focus group territoriali realizzati hanno coinvolto diversi protagonisti del Progetto delle seguenti regioni: Basilicata, Calabria, Umbria, Puglia, Sicilia, Abruzzo, Campania, Lombardia (2), Piemonte, Veneto, Marche, Lazio, Toscana ed Emilia-Romagna. I focus group hanno permesso di ascoltare oltre 100 interlocutori. Sono stati realizzati nel corso di 2 anni, quindi in momenti diversi di attuazione dei percorsi di inserimento, e hanno consentito di raccogliere esperienze e spaccati molto vari. In alcuni, hanno portato il loro contributo anche gli stakeholder di livello nazionale e locale.

Il primo è stato realizzato nell'autunno del 2019, ovvero nelle fasi iniziali di avvio delle attività legate all'Avviso, ed è stato centrato sulle prime criticità incontrate dai Soggetti Promotori per la presentazione delle domande di nulla osta e per l'avvio dei tirocini.

Successivamente, in conseguenza della pandemia, i focus group sono stati convertiti in incontri online molto partecipati, grazie al fatto che la modalità di realizzazione ha permesso l'azzeramento degli spostamenti.

Nei primi 2 incontri realizzati a distanza, svolti immediatamente dopo la conclusione del lockdown (maggio 2020), che hanno coinvolto alcuni tra Soggetti Promotori, Ospitanti e Destinatari, l'attenzione è stata posta sulle pratiche adottate per superare la difficile situazione imposta dalla pandemia, che ha causato la sospensione dei tirocini. È stata messa in evidenza l'importanza delle relazioni, nello specifico, la costruzione e lo sviluppo di rapporti tra i vari soggetti, in un momento di particolare difficoltà e isolamento, che hanno garantito la tenuta dei percorsi, anche attraverso il coinvolgimento dei destinatari in attività legate all'emergenza sanitaria. Questa capacità di riorganizzarsi ha mantenuto alta la motivazione dei tirocinanti, in particolare grazie all'impegno dei tutor che hanno fatto sentire la loro vicinanza anche da remoto.

Gli incontri successivi sono stati articolati in 3 sessioni: una prima con l'apertura sul tema del focus e la diffusione delle informazioni sull'andamento dell'intervento a livello nazionale e nella regione di riferimento; una seconda dedicata alle voci dei Destinatari e ai Soggetti Promotori e Ospitanti; una terza rivolta all'incontro con alcuni *stakeholder* nazionali o locali (esempio: rappresentanti istituzionali, dell'accoglienza, della formazione, ecc.) e centrata su un tema rappresentativo delle esperienze del territorio di riferimento. La chiusura di ciascun evento è stata assicurata da un intervento della DG Immigrazione, che, oltre a valorizzare gli elementi rilevanti emersi, ha di volta in volta condiviso ambiti di miglioramento e prospettive future. Relativamente ai destinatari, sono state raccolte le testimonianze attraverso la collaborazione dei Soggetti Promotori, che hanno realizzato delle brevi interviste video, rieditate dal Progetto, presentate durante gli incontri e rese disponibili online¹³.

Nei diversi contesti regionali, nello specifico, i focus group hanno rappresentato l'occasione di effettuare:

- la rilevazione e condivisione della realizzazione del progetto. In particolare, la peculiarità delle azioni, dall'orientamento alle attestazioni delle attività del tirocinio; altre risorse messe in campo, come, ad

¹³ I video sono disponibili sul canale youtube <https://www.youtube.com/playlist?list=PL-KNIFOWkLGvS80hTq-vmIMDNPj9aleXI>

esempio, l'accesso al sistema regionale di certificazione delle competenze; eventuali criticità incontrate e soluzioni adottate;

- il confronto sui punti di forza del modello di intervento e su ulteriori ambiti di sviluppo;
- la condivisione delle esperienze e delle reti attive nei territori, attraverso il coinvolgimento di soggetti pubblici e privati che intervengono nei processi di inserimento sociale e lavorativo dei migranti protetti;
- la diffusione della programmazione e attuazione delle politiche regionali finalizzate all'inserimento socio-lavorativo.

Di seguito vengono presentati i contributi emersi dai focus group dal punto di vista dei destinatari, dei promotori e dei soggetti che hanno ospitato i tirocini, sia in merito alle opportunità offerte dall'intervento, sia alle criticità rilevate.

Il punto di vista dei destinatari

Le testimonianze offerte dai destinatari sono state guidate da una breve "intervista" composta da tre domande, relative a: l'utilità percepita del tirocinio svolto e del percorso di orientamento, la coerenza del tirocinio con le esperienze precedenti e le aspettative iniziali in merito all'inserimento lavorativo, le prospettive del progetto migratorio in relazione alla scelta del mestiere e del territorio in cui abitare.

L'intero percorso realizzato e, in particolare, le esperienze di tirocinio, sono state considerate positive dai destinatari perché hanno permesso di:

- migliorare la conoscenza della lingua, sia colloquiale sia tecnica;
- accrescere le conoscenze e le competenze tecnico-professionali, anche in vista di una loro spendibilità più ampia;
- incrementare la possibilità di scegliere il proprio percorso professionale e la capacità di orientarsi autonomamente nel mondo del lavoro e nel sistema dei servizi;
- conoscere nuove persone e nuove contesti, e aumentare, così, le relazioni con le comunità locali, superando i limiti delle reti composte solo da connazionali, altri migranti nella stessa condizione e operatori dell'accoglienza;
- valorizzare le esperienze formative e lavorative precedenti, condotte sia in ambito formale che informale (ad esempio in ambito familiare);
- rafforzare l'autonomia economica che garantisce loro una potenziale indipendenza abitativa, fuori dal circuito di accoglienza;
- consentire un miglioramento delle condizioni di vita.

Le risposte degli intervistati hanno reso conto dell'utilità dei percorsi rispetto alle proprie traiettorie di vita per: la possibilità concreta di mettersi alla prova e imparare un mestiere; visualizzare il futuro con maggiore ottimismo, riducendo ansie e paure; confermare o ridefinire la progettualità migratoria.

Inoltre, da alcune interviste, è emersa la costruzione di una forte relazione di fiducia con i tutor, sia nelle attività di accompagnamento e affiancamento al tirocinio, sia nella costruzione di relazioni sociali e di amicizia.

Gli elementi emersi sono ben rappresentati dalle parole utilizzate da un partecipante durante l'intervista, della quale si riporta un breve estratto: *"grazie a questa esperienza imparo due lingue: quella per l'integrazione linguistica, cioè l'italiano, e quella professionale relativa alle strumentazioni e alle tecniche di*

lavoro; il datore di lavoro mi aiuta ad imparare la lingua; gli abitanti del luogo mi fanno sentire integrato e ciò mi rende più sereno e motivato ad imparare ed apprendere”¹⁴.

Il punto di vista di soggetti promotori e ospitanti

Per molti SP che non avevano mai lavorato su interventi mirati al target di PUOI, il progetto ha rappresentato un’opportunità per sperimentarsi in un ambito molto specialistico; viceversa, per quelli già attivi con il target, è stata l’occasione per sviluppare ulteriori approcci e collaborazioni con altri partner. In alcuni casi gli enti hanno raccontato di aver partecipato a PUOI su stimolo di organizzazioni del territorio, che hanno ricercato soggetti autorizzati alla promozione di tirocini e, quindi, in grado di realizzare i percorsi.

Per l’**individuazione dei Destinatari** da coinvolgere, i promotori hanno attivato un lavoro di rete, che ha coinvolto le strutture di accoglienza per migranti del territorio (centri SAI e altri centri gestiti dal privato sociale) e, a seconda dei casi, anche altre realtà, quali i servizi di sostegno sociale, gli sportelli di orientamento ai servizi, i CPIA, i cui corsi registrano una quota preponderante di migranti, le cooperative sociali di inserimento lavorativo, gli istituti di istruzione e formazione e altri attori locali.

In alcuni casi, la costruzione di rapporti di collaborazione con gli operatori dell’accoglienza si è rivelata essenziale per la buona riuscita del progetto, in particolare per il supporto ricevuto nella selezione di persone che per motivazione, attitudine, interesse, padronanza della lingua e progettualità, avevano maggiori possibilità di inserimento. Ciò ha permesso di rispondere al meglio anche alle necessità espresse dalle aziende.

Alcuni SP, direttamente coinvolti nella gestione di centri di accoglienza, hanno dato avvio anche all’inserimento di migranti con problematiche di salute mentale, per i quali sono stati individuati contesti protetti come quelli della cooperazione sociale specializzata. A causa dell’alto rischio di abbandono durante il percorso e la conseguente perdita della dote per il soggetto promotore, i destinatari con fragilità legate alle condizioni di salute o sociali (come le madri sole o soggetti lontani da anni dal mercato del lavoro), sono stati selezionati solo in un numero limitato di casi. È emerso che, laddove all’interno della rete era maggiore la presenza di soggetti della cooperazione sociale, è stato più facile coinvolgerli in qualità di ospitanti, in quanto ritenuti più attrezzati a rispondere alle esigenze dei destinatari più fragili, consentendone quindi la partecipazione.

Tutti i promotori hanno realizzato l’**orientamento specialistico** conducendo un’analisi approfondita delle esperienze e competenze dei destinatari, rilevandone le attitudini personali e le aspettative, favorendone una comprensione del mercato del lavoro, al fine di maturare un piano di azione personalizzato coerente con gli interessi della persona e le opportunità del contesto. L’ampio numero di ore previsto per queste attività ha consentito di sperimentare modelli di orientamento più funzionali al confronto con differenze culturali e linguistiche e con diverse rappresentazioni dell’operatività di mestieri e professioni in relazione alle esperienze svolte dai migranti nei paesi di origine. Tale opportunità è stata considerata dai promotori un valore aggiunto del Progetto.

Grazie alla stretta collaborazione tra SP e centri che ospitavano i destinatari (in prevalenza centri della rete nazionale SAI) è stato possibile un proficuo scambio di competenze tra gli operatori dei due soggetti.

Per quanto riguarda l’**individuazione dei soggetti ospitanti**, tra i promotori con maggiore esperienza nell’inclusione di migranti vulnerabili è risultata più frequente la disponibilità di un bacino di imprese già

¹⁴ Intervista realizzata in preparazione dell’incontro svolto in Basilicata a un destinatario, autista in patria, che ha svolto un tirocinio presso un’auto officina e che in Italia deve confrontarsi con il superamento delle prove necessarie al riconoscimento delle patenti speciali con cui lavorava prima di lasciare il suo paese.

ricettive alle tematiche dell'inclusività e della responsabilità sociale. Diverse imprese, tra quelle intervenute nei focus group, sono risultate, per esempio, già coinvolte anche nel progetto Welcome dell'UNHCR, che gli incontri di PUOI hanno contribuito a promuovere.

Molti promotori sono stati sollecitati a individuare nuovi contesti produttivi rispetto alla propria rete di contatti abituali. In particolare, a partire dalle difficoltà di mobilità incontrate dai destinatari, per la mancanza di mezzi propri o per la localizzazione del centro di accoglienza in contesti scarsamente serviti dal trasporto pubblico, gli operatori hanno cercato imprese collocate in luoghi e con orari di attività che potessero corrispondere alle loro esigenze. In alcune esperienze gli operatori hanno personalmente "battuto le strade" più prossime ai luoghi di abitazione dei destinatari per individuare potenziali soggetti ospitanti.

Un ulteriore elemento, relativo alla fase di individuazione del Soggetto Ospitante, è stato il coinvolgimento di alcuni piccoli Comuni, che hanno attivato tirocini, pur non potendo accedere al contributo previsto per le attività di tutoraggio. In questi contesti, i profili e le mansioni hanno portato i migranti a ricoprire un ruolo riconosciuto dalle comunità locali (ad esempio nelle attività di cura e manutenzione del verde e degli spazi pubblici) e hanno avuto una positiva ricaduta sul miglioramento delle competenze linguistiche e della socializzazione dei migranti ospitati. Hanno, inoltre, costituito l'opportunità di conoscenza diretta con realtà lavorative, quali le società appaltatrici dei servizi dei Comuni, che in alcuni casi ha generato l'inserimento lavorativo dei migranti.

Relativamente alla **raccolta dei documenti richiesti per l'attivazione dei percorsi**, spesso la rete del sistema dell'accoglienza ha agevolato un lavoro di relazione con tutti i servizi competenti per il rilascio (Questure, Servizi sociali e anagrafici dei Comuni, Agenzia delle entrate, Asl competente, Centro per l'Impiego). È stato rilevato, invece, da parte dei promotori che per loro mission non operano abitualmente nell'ambito dell'inclusione sociale di soggetti svantaggiati e dei migranti in particolare, che l'incontro con i destinatari di PUOI ha rappresentato una spinta ad approfondire le conoscenze sulla disciplina e sulle pratiche di rilascio dei permessi di soggiorno. Si tratta di una materia non semplice, che richiede una specializzazione sempre più mirata, come dimostra l'esistenza di diversi progetti del FAMI dedicati a rafforzare le competenze in materia degli operatori dei servizi per il lavoro. La debole conoscenza delle peculiarità delle condizioni di accesso al lavoro per i migranti e di possibilità di rinnovo dei permessi di soggiorno, rappresenta un elemento che genera resistenze anche da parte dei datori di lavoro; il contributo offerto dagli enti del progetto è stato di trasferire queste competenze alle imprese coinvolte, consentendo di vincere quelle resistenze e favorire l'inserimento dei tirocinanti.

Alcuni imprenditori, intervenuti agli incontri, hanno dichiarato di aver apprezzato il servizio di orientamento specialistico e di **tutoraggio didattico-organizzativo**, grazie al quale sono state presentate persone altamente motivate e ben orientate verso l'impresa e il settore, adeguate rispetto al profilo richiesto e accompagnate lungo tutto il periodo di sei mesi. Il progetto è stato riconosciuto come valido e da replicare, perché l'offerta di accompagnamento del promotore, prevista attraverso il tutoraggio, rassicura il datore di lavoro circa le possibili criticità legate alle fragilità sociali del target.

Molti imprenditori, che hanno ospitato nelle proprie aziende il tirocinante su proposta del promotore, hanno dichiarato di aver colto questa opportunità come valore aggiunto per generare un cambiamento complessivo del clima aziendale, sensibilizzando il contesto lavorativo all'accoglienza, all'integrazione e alla multiculturalità.

Altri, hanno sottolineato il vantaggio di rafforzare l'organico inserendo personale già formato e motivato a proseguire l'inserimento in azienda, capitalizzando quanto sperimentato durante il tirocinio. Ciò conferma che un efficace scouting della domanda garantisce una partecipazione delle imprese motivata non solo da fini solidaristici, ma anche da esigenze produttive. Inoltre, il successo dei percorsi di inserimento socio-

lavorativo ha portato molti di questi SO a diventare “promotori” dell’esperienza vissuta attraverso la partecipazione al progetto PUOI.

L’attestazione delle attività svolte durante il tirocinio, rilasciata nell’ambito delle ore di **orientamento per l’accompagnamento al lavoro**, è stata valutata da diversi promotori, uno strumento utile per l’elaborazione, condivisa con il destinatario, delle esperienze realizzate; meno utile alle imprese, in particolare quelle operanti nei contesti non metropolitani, più interessate alla conoscenza diretta della persona e delle sue capacità. Inoltre, lo strumento è stato considerato incompleto in assenza di un riconoscimento più formale delle competenze, come avviene nel processo di certificazione. Sono ancora poche le Regioni che hanno definito il sistema di individuazione, validazione e certificazione delle competenze, e anche nei contesti in cui è avvenuto, i promotori non sono tenuti, a completamento dell’esperienza di tirocinio, ad assicurarne il rilascio. Sono, tuttavia, state rilevate le esperienze di due SP, che in Emilia-Romagna lo hanno garantito ai destinatari, in un caso attraverso proprio personale titolato e in un altro attraverso il ricorso a un ente autorizzato.

Criticità

PUOI è risultato, quindi, un modello apprezzato da tutti i partecipanti. Questi, però, nel corso dei focus group hanno messo in evidenza anche alcuni elementi di debolezza.

In primis, quelli relativi alle procedure e ai sistemi informativi: la complessità dei passaggi burocratico-amministrativi; la rigidità della piattaforma informatica per il caricamento della documentazione ai fini delle richieste di pagamento delle indennità di partecipazione ai destinatari e del contributo a SP e SO; l’assenza di un registro elettronico.

Giudizio negativo è stato mosso alla gestione, da parte del progetto, della fase di rilascio dei nulla osta all’avvio del tirocinio, che ha subito un considerevole rallentamento nei mesi a cavallo tra il 2019 e il 2020, a causa di alcune problematiche tecnico-organizzative. La dilazione dei tempi di rilascio ha procrastinato il momento dell’avvio di molti dei tirocini, che ha coinciso con l’inizio della fase pandemica e del lockdown. Tale fattore ha causato il mancato avvio, anche successivo, di un elevato numero di tali esperienze formative. Ne è conseguito l’abbandono dei percorsi da parte dei destinatari che necessitavano di sostegno economico e il conseguente mancato riconoscimento ai promotori, così come previsto dall’Avviso, dei contributi per le attività di orientamento propedeutiche all’avvio dei tirocini.

Anche per i soggetti ospitanti, la tempistica per il rilascio dei nulla osta ha rappresentato un fattore di criticità, che ha portato alla rinuncia al tirocinio. Ciò soprattutto, da parte di quelle imprese che avevano interesse in relazione a un bisogno occupazionale da soddisfare in tempi brevi, che avrebbe potuto offrire un esito positivo al percorso di formazione. Altre due criticità, segnalate sempre dagli ospitanti, riguardano il livello di conoscenza della lingua, ritenuto in alcuni casi troppo basso per consentire lo svolgimento della formazione, e la durata di sei mesi dei tirocini, ritenuta insufficiente per l’acquisizione delle competenze richieste per alcune figure professionali.

Dagli incontri è emerso comunque un generale apprezzamento per l’intenso lavoro di interlocuzione tra lo staff di progetto e i soggetti promotori in relazione all’iter amministrativo dei percorsi.

È stata fortemente ribadita la difficoltà di reperire documentazione specifica e certificati per il riconoscimento di titoli e qualifiche, che si rivela un ostacolo alla completa spendibilità di esperienze pregresse nel mercato del lavoro.

Relativamente alla tenuta in vita dei percorsi, una problematica è stata individuata nei tempi di erogazione delle indennità di partecipazione ai tirocinanti, differita rispetto al momento di avvio del tirocinio di 60/90

giorni¹⁵. Anche il possesso di un conto corrente bancario o postale o di una carta prepagata con IBAN intestato al destinatario è stato segnalato come elemento problematico in diversi casi, per le difficoltà che questi incontrano nel reperire tutta la documentazione richiesta dagli istituti bancari, che ha causato dilazioni ulteriori nei tempi di erogazione delle indennità.

Critico, e spunto di riflessione importante per il progetto, è il mancato riconoscimento del contributo al promotore nelle situazioni in cui le aziende assumono il tirocinante prima del termine dei 6 mesi di tirocinio. Il 'risultato' necessario per il riconoscimento dei contributi del tutoraggio per il promotore è il completamento del tirocinio. L'assunzione del destinatario in corso di tirocinio non è considerato un 'risultato', neppure in relazione alle ore di tutoraggio effettivamente erogate. Questa, dai SP, è stata considerata una "penalizzazione".

In sintesi

Il modello PUOI è stato considerato vincente perché ha consentito di realizzare un orientamento accurato con i destinatari, di aumentarne l'occupabilità e avvicinarli al mercato del lavoro, di accrescere la loro competenza linguistica, professionale e le loro reti sociali; ha, inoltre, permesso di radicare le esperienze degli operatori che da anni lavorano in questi progetti, di sollecitare la partecipazione solidale delle imprese del territorio, e di offrire ai datori di lavoro l'opportunità di implementare le proprie squadre con personale debitamente formato e rispondente ai fabbisogni.

In particolare, i promotori che praticano l'inclusione sociale come propria mission, hanno riconosciuto che il progetto ha offerto loro l'opportunità di diventare moltiplicatori dell'intervento proposto, attraverso l'attivazione di ulteriori risorse per realizzare l'integrazione sociale e culturale nel territorio. Nello specifico: competenze specialistiche, reti sociali, progetti ad hoc e una forte attività di sensibilizzazione diretta alla comunità locale.

Anche grazie a queste risorse, è stato possibile assistere ad esperienze di contrasto degli impatti dell'emergenza pandemica e del correlato lockdown, che hanno visto alcuni dei tirocinanti costretti alla sospensione del tirocinio, coinvolti in attività di volontariato, dando loro l'opportunità di offrire sostegno, umanità e professionalità alle popolazioni locali che subivano l'impatto di questo evento epocale. Ciò ha permesso alle comunità di guardare con occhi diversi gli stranieri con i quali hanno avuto rapporti diretti.

Un ulteriore elemento qualificante l'intervento è stato individuato nella governance *multistakeholder*, che ha consentito il rafforzamento delle reti pubblico-private dei servizi rivolti al target di PUOI, facendo leva sulla crescita delle conoscenze e delle capacità di lettura dei fenomeni, al fine di rimuovere criticità e individuare soluzioni innovative.

Oltre allo sviluppo delle competenze dei migranti, quindi, l'intervento ha consentito lo sviluppo di quelle degli operatori coinvolti e dei servizi che con questi interagiscono. Ad esempio, alcuni operatori sociali dell'accoglienza hanno sottolineato il rafforzamento della propria capacità di orientare i migranti verso i servizi per il lavoro e nella ricerca di opportunità di formazione e lavoro in vista dell'uscita dalla condizione di accoglienza.

La possibilità di comunicare in modo efficace con persone provenienti da altri paesi e da contesti culturali anche molto diversi dal proprio, fatta di attenzione, ascolto, ricettività e interesse, è stata presentata in egual misura dagli imprenditori e dai rappresentanti dei promotori, come opportunità e valore aggiunto delle attività realizzate. Si tratta di competenze interculturali con le quali si sono dovuti confrontare tutti gli attori

¹⁵ Le indennità vengono erogate al termine del mese successivo a quello di avvio del tirocinio, se questo viene avviato il giorno 1 del mese. In caso diverso, l'erogazione avviene al termine del terzo mese.

che hanno partecipato agli incontri, con la finalità di ricercare soluzioni per produrre aperture alle relazioni interculturali negli ambiti del vivere comune, dalla socialità ai servizi pubblici di ogni tipo, per una convivenza che tenga conto delle diversità.

4.2 Il livello di gradimento dei partecipanti: i risultati dei questionari

Durante lo svolgimento dei percorsi è stata richiesta a promotori, ospitanti e destinatari la compilazione di un questionario, reso disponibile in autosomministrazione con un modulo Forms, per raccogliere elementi valutativi rispetto al modello di intervento e alla declinazione operativa che le attività hanno avuto.

Sono stati raccolti 126 questionari dai soggetti promotori, pari al 69% dei 183 soggetti target della rilevazione, cioè quelli che in seguito al rilascio del nulla osta hanno poi effettivamente attivato i tirocini; 398 dagli ospitanti, ovvero il 26% dei 1.525 che hanno ospitato i tirocini avviati; 686 dai destinatari, il 41% dei 1.693 che hanno avviato il tirocinio e completato almeno il terzo mese, condizione richiesta per la compilazione.

Destinatari

Attraverso il questionario rivolto ai destinatari, si è inteso misurare la percezione dei destinatari circa il contributo che il percorso di politica attiva ha fornito allo sviluppo del loro percorso di autonomia, per comprendere se le misure messe in campo siano state percepite come efficaci. Per analizzare il gradimento rispetto al percorso sono state prese in considerazione le domande su: livello di coinvolgimento nella scelta del percorso, coerenza con il proprio back ground formativo e con le proprie esperienze lavorative precedenti, aspetti relazionali in merito allo stare e al fare sul lavoro. Rispetto all'efficacia delle attività realizzate durante il percorso formativo, sono state prese in considerazione le domande su: utilità generale del tirocinio, specifica rispetto al miglioramento delle competenze linguistiche e alla ricerca attiva del lavoro. Per quanto riguarda il grado di partecipazione alla scelta del proprio percorso formativo, si rileva, preliminarmente, come nel 60% dei casi i tirocinanti affermano che "hanno avuto la possibilità di scegliere tra più offerte di tirocinio", segno che la rete di contatti dei promotori con il sistema della domanda è solida e variegata.

Come si evince dalla tabella D.1, si riscontra una valutazione complessivamente positiva dei destinatari sugli aspetti più propriamente riferiti al gradimento del percorso intrapreso e di coerenza tra aspettative e azioni attivate. Alla domanda *Il tirocinio è in linea con i tuoi interessi e le tue aspettative?* il punteggio medio¹⁶ appare pienamente soddisfacente (8,1), restituendo una implicita valutazione positiva sulla qualità dei servizi di orientamento ricevuti durante la costruzione del percorso formativo. A conferma di ciò, la domanda *Ritieni che l'attività di orientamento iniziale sia stata utile?* ha riportato una media delle risposte molto alta (8,8). La combinazione delle risposte a queste domande restituisce una percezione di efficacia delle due misure ricevute. Alla domanda *Il tirocinio è in linea con il tuo percorso di studi?* le risposte sono appena sotto la sufficienza (5,8); tuttavia, va evidenziato che 127 tirocinanti su 686 dichiarano di "Non aver avviato o completato studi orientati al lavoro", in linea con il dato sul livello di istruzione posseduto dai destinatari dell'intervento, che raramente supera il grado secondario inferiore. Un gradimento appena maggiore si rileva rispetto alla coerenza con eventuali esperienze lavorative maturate nel paese di origine e/o durante il proprio percorso migratorio: alla domanda *Il tirocinio è in linea con le tue esperienze lavorative precedenti?* il tasso medio di soddisfazione sale appena sopra la sufficienza (6,4). In questo caso, 36 destinatari hanno affermato di non avere alcuna esperienza lavorativa pregressa. In merito alle competenze agite nel contesto di lavoro, le domande *Hai avuto difficoltà ad inserirti in azienda?* e *Hai avuto difficoltà nello svolgere le mansioni che ti sono state assegnate?*, restituiscono un sostanziale giudizio positivo sia nella fase di "ingresso" in azienda,

¹⁶ Range da 1 a 10

con un punteggio medio basso (2,3) collegato prevalentemente a difficoltà di comunicazione dovute alla lingua (6% dei casi) e di rapporti con il tutor (solo nell'1%), sia nella messa in atto delle proprie mansioni (2,4). In quest'ultimo caso, rispetto al 7% dei destinatari che hanno segnalato difficoltà, l'85% le riconduce a difficoltà linguistiche, mentre il residuo 15% le mette in relazione alla novità delle attività da svolgere e alla manualità da sviluppare con le nuove attrezzature.

Tab. D.1 Domande sul percorso e la rispondenza alle aspettative

Domande	Punteggio da 1 a 10	Rispondenti	
		valori assoluti	%
Il tirocinio è in linea con i tuoi interessi e le tue aspettative?	8,1	519	76%
Ritieni che l'attività di orientamento iniziale sia stata utile?	8,8	686	100%
Il tirocinio è in linea con il tuo percorso di studi?	5,8	559	81%
Il tirocinio è in linea con le tue esperienze lavorative precedenti?	6,4	650	95%
Hai avuto difficoltà ad inserirti in azienda?	2,3	686	100%
Hai avuto difficoltà nello svolgere le mansioni che ti sono state assegnate?	2,4	686	100%

Fonte: Questionario Destinatari - progetto PUOI

Rispetto alla percezione degli effetti prodotti dal percorso formativo (cfr. Tab. D.2), alla domanda *Ritieni che il tirocinio sia stato utile?* i tirocinanti hanno espresso un alto punteggio medio (8,9); tra coloro che hanno manifestato poco gradimento (3%) e a cui è stato chiesto di approfondire i motivi del proprio giudizio, la metà ha risposto *“Non mi sono trovato bene nel gruppo di lavoro”*, mentre i restanti hanno indicato problemi organizzativi o il non gradimento delle attività previste dal tirocinio. Anche la domanda *Il tirocinio ha migliorato la tua capacità di parlare e comprendere l'italiano?* ha ricevuto un alto punteggio medio (8,2), confermando le evidenze emerse nei focus group e nelle interviste dirette realizzate con i destinatari. Ugualmente, la domanda *Il tempo dedicato alla ricerca di altre opportunità lavorative durante il tirocinio e dopo la fine del tirocinio ti è stato utile?* restituisce la soddisfazione dei destinatari, che hanno attribuito un punteggio medio di 7,8 al servizio di accompagnamento al mercato del lavoro. Alcuni giudizi negativi espressi sono da ricondurre alla mancata erogazione del servizio o a un tempo insufficiente dedicato all'attività, certamente riconducibili al mancato completato del percorso; altri, alla mancata individuazione di un lavoro che rispecchiasse il proprio profilo professionale.

Tab. D.2 Domande sulle ricadute sulle competenze

Domande	Valore da 1 a 10	Rispondenti	
		valori assoluti	%
Ritieni che il tirocinio sia stato utile?	8,9	686	100%
Il tirocinio ha migliorato la tua capacità di parlare e comprendere l'italiano?	8,2	519	76%
Il tempo dedicato alla ricerca di altre opportunità lavorative durante il tirocinio e dopo la fine del tirocinio ti è stato utile?	7,8	686	100%

Fonte: Questionario Destinatari - progetto PUOI

Per integrare l'ambito legato alla ricerca del lavoro da parte dei destinatari, è stato loro chiesto *In che modo hai cercato lavoro da quando sei in Italia?* La risposta conferma come il canale informale sia quello maggiormente praticato dai migranti: difatti la risposta *“Attraverso informazioni di amici e conoscenti”* si attesta al 51%, così come viene confermata la bassa attitudine a rivolgersi al canale *“istituzionale”* degli sportelli del centro per l'impiego (12,5%); un tirocinante su 5 (18,5%), invece, si muove in autonomia presentandosi direttamente presso il datore di lavoro o rivolgendosi ad agenzie per il lavoro, oppure, tramite canali telematici specialistici. Una quota residuale (3%) afferma di rivolgersi agli operatori del centro di accoglienza che li ospita.

Per concludere questa indagine in merito al livello di gradimento espresso dai destinatari del progetto PUOI si riporta l'esito della domanda *Ritieni che questa esperienza ti aiuterà a trovare lavoro o a realizzare le tue aspirazioni?* quale maggiormente indicativo in termini valutativi della percezione dei tirocinanti sull'impatto dell'intero percorso formativo. La risposta a tale quesito rappresenta un elemento cruciale in quanto allude alla capacità delle attività del progetto di raggiungere, in prima battuta, le proprie finalità legate all'inserimento socio lavorativo del destinatario e allude, inoltre, alla capacità di impattare sulla definizione della traiettoria di vita del destinatario in ragione del proprio percorso non solo lavorativo, ma più complessivamente di vita.

Il punteggio medio che i destinatari hanno attribuito a tale domanda è 8,4, a conferma, dunque, del più che soddisfacente giudizio espresso verso l'intervento complessivo, pur nei limiti oggettivi determinati dall'emergenza sanitaria legata al Covid-19 che, i tirocinanti in primis, ma tutte le parti in causa, hanno dovuto fronteggiare in questi anni di attività del progetto PUOI.

Ritieni che questa esperienza ti aiuterà a trovare lavoro o a realizzare le tue aspirazioni?	Valore medio
	8,4

Soggetti promotori

Per quanto concerne la valutazione del progetto da parte dei soggetti promotori, la restituzione proposta segue i quattro ambiti di domande presenti nel questionario: comprensione, comunicazione, gestione del percorso e gestione delle procedure.

Quasi la metà dei soggetti promotori che hanno risposto (44%) aveva già maturato precedenti esperienze progettuali con ANPAL Servizi prima di PUOI. Inoltre, quasi tre su quattro (73%) hanno dichiarato di lavorare spesso o abitualmente con il target dei migranti vulnerabili.

Rispetto alla gestione del percorso di accompagnamento è stato indagato, da un lato, il grado di difficoltà incontrato nell'individuare le aziende più adatte alla realizzazione dei percorsi formativi; dall'altro, i canali preferenziali attraverso i quali sono entrati in contatto con le aziende poi coinvolte.

Solo nel 27% dei casi, i promotori hanno riscontrato abbastanza o molta difficoltà a coinvolgere aziende per ospitare i tirocinanti (cfr. Graf. D.1). La prima causa indicata da questi è la *"Scarsa disponibilità delle imprese contattate nei confronti del target"* (53%), seguita da *"Difficoltà delle imprese contattate ad accogliere tirocini formativi"* (33%) (cfr. Graf. D.2).

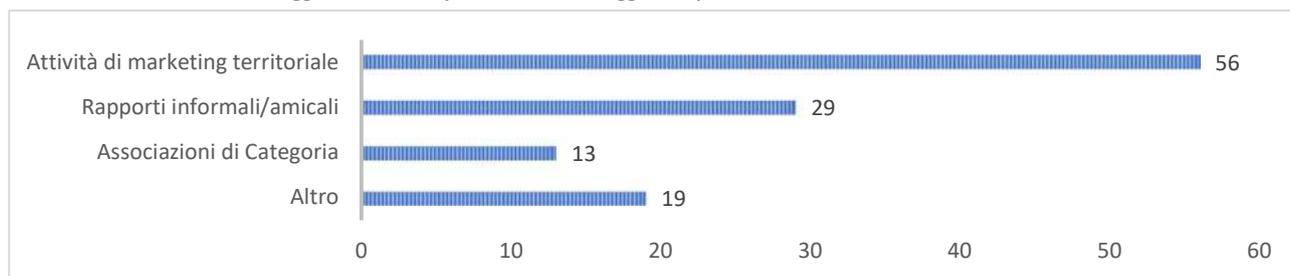
Graf. D.1 e D.2 - Difficoltà nello scouting verso i Soggetti Ospitanti



Fonte: Questionario Soggetti Promotori - progetto PUOI

In merito alle modalità di coinvolgimento degli ospitanti, indagata attraverso la domanda *Quali canali ha usato per individuare i soggetti ospitanti i tirocini?* (cfr. Graf. D.3), gli operatori dei promotori hanno indicato come primo quello legato alle attività di marketing territoriale effettuato nell'ambito zonale di riferimento (48%), seguito dalla rete dei contatti informali e dai rapporti amicali che intercorrono con i soggetti ospitanti (25%) e interagendo con associazioni di categoria (11%).

Graf. D.3. Canali utilizzati dai Soggetti Promotori per individuare i Soggetti Ospitanti.



Fonte: Questionario Soggetti Promotori - progetto PUOI

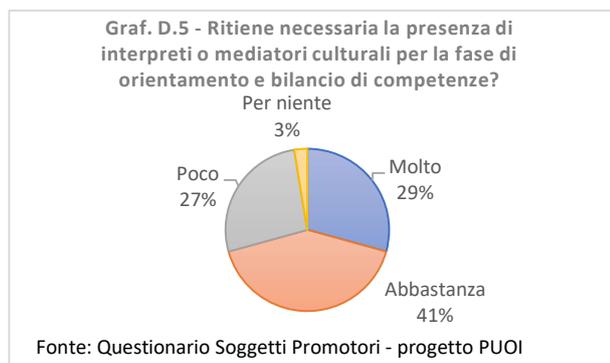
Si conferma la bassa propensione da parte dei promotori a rivolgersi ai canali istituzionali, come gli sportelli dei centri per l'impiego, modalità indicata come preferenziale in meno dell'1% dei casi.

Analoghe sono state le difficoltà segnalate in merito all'individuazione dei destinatari del progetto: circa un quarto (26%) dei rispondenti ha manifestato tale criticità. Il canale maggiormente utilizzato dai promotori (cfr. Graf. D.4) è stato il contatto diretto con i Centri di accoglienza (56% dei casi), in subordine si sono rivolti alle Associazioni di migranti e alle Comunità straniere (19%); solo il 13% è venuto in contatto con i destinatari per il tramite dei servizi resi da operatori pubblici e/o privati del lavoro.

Graf. D.4. Canali utilizzati dai Soggetti Promotori per individuare i tirocinanti.



Fonte: Questionario Soggetti Promotori - progetto PUOI



Fonte: Questionario Soggetti Promotori - progetto PUOI

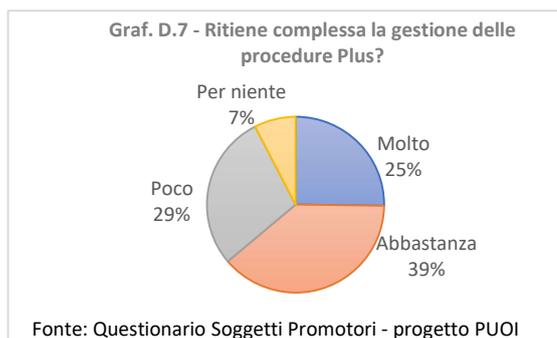
Una delle maggiori criticità, segnalata anche dai destinatari, è la padronanza linguistica, sia di base sia tecnica, che assume importanza anche maggiore all'interno del luogo di svolgimento del tirocinio. Con riferimento alla necessità di utilizzare interpreti o mediatori culturali per affrontare le difficoltà linguistiche nella fase di orientamento iniziale (cfr. Graf. D.5), il 70% dei promotori si è dichiarato abbastanza o molto d'accordo.

Per superare tali difficoltà (cfr. Graf. D.6) la pratica maggiormente utilizzata è stata quella di approfondire la conoscenza del tirocinante (48%); tuttavia il 40% ha dichiarato di avere fatto ricorso all'ausilio di mediatori culturali, sia interni sia esterni alla struttura, per facilitare il coinvolgimento attivo del migrante.



Fonte: Questionario Soggetti Promotori - progetto PUOI

Un ultimo affondo è relativo alla gestione delle procedure amministrative, tema ricorrente nell'interlocuzione con i promotori. Si è evidenziata una complessità legata all'utilizzo della piattaforma informativa messa a disposizione di SP per la gestione delle domande mensili di indennità di tirocinio e per le richieste di contributo (PLUS). Così, rispetto alla domanda *Ritiene complessa la gestione delle procedure Plus?* la somma delle opzioni molto e abbastanza raggiunge il 64% (cfr. Graf. D.7).



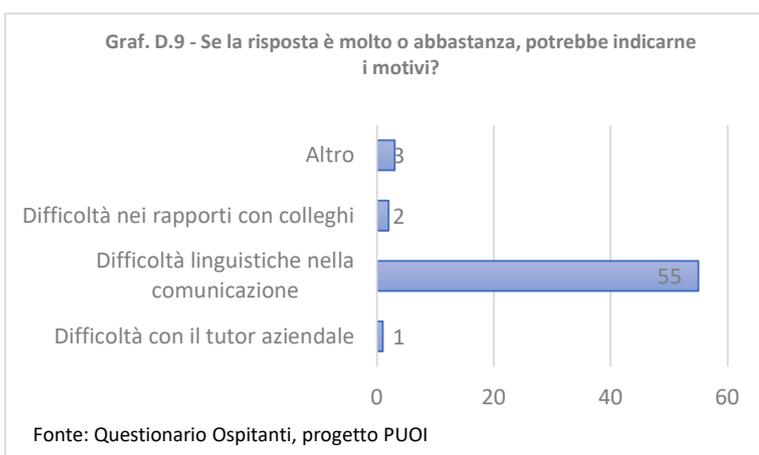
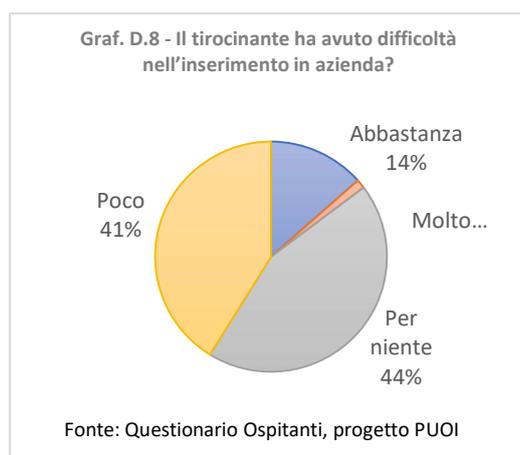
Come già emerso dai focus group, la maggiore criticità è stata imputata alla tempistica di rilascio dei nulla osta.

Soggetti ospitanti

Dalle risposte fornite dai soggetti ospitanti emerge che circa un terzo (32%) aveva già collaborato in passato con il promotore del progetto PUOI. Inoltre, quasi tre aziende su quattro (68%) dichiarano di avere già avuto esperienza nell'accoglienza di tirocini formativi e di orientamento.

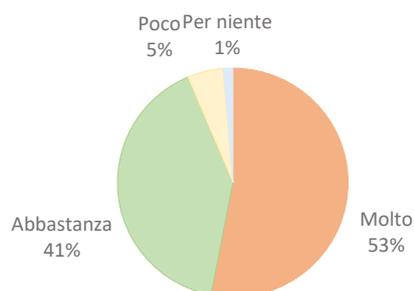
Rispetto alla gestione del percorso, tre aziende su quattro (76%) dichiarano che sono venute a conoscenza *dell'opportunità di accogliere un tirocinante del progetto PUOI* direttamente per il tramite del promotore, solo in via residuale dai responsabili dei centri di accoglienza o direttamente dal destinatario. Oltre la metà dei rispondenti (55%) ha apprezzato la *possibilità di selezionare il tirocinante tra più candidati*. La possibilità di optare tra più potenziali candidature ha probabilmente inciso sul livello di gradimento rispetto alla *corrispondenza tra le competenze del tirocinante con la figura realmente cercata*: difatti il 90% dei responsabili aziendali ha affermato di essere molto o abbastanza soddisfatto del tirocinante rispetto al fabbisogno professionale manifestato.

Come per i destinatari, è stato chiesto ai soggetti ospitanti di valutare gli aspetti relazionali maturati dal tirocinante durante l'esperienza formativa (cfr. Graf. D.8) e di riportare, laddove ravvisate (15% dei casi), le difficoltà e le relative cause sottese rispetto all'inserimento in azienda (cfr. Graf. D.9). Viene confermato che, sostanzialmente, il vincolo è sempre rappresentato dalla barriera linguistica (95%).



In conclusione, come elemento valutativo complessivo rispetto al grado di soddisfazione per l'esperienza realizzata, è stato chiesto agli ospitanti (cfr. Graf. D.10) l'interesse *a replicare l'esperienza di accoglienza di tirocini formativi e di orientamento con il progetto PUOI*: il 94% degli interrogati ha risposto in modo positivo.

GRAF. D.10. - Gradimento dei soggetti ospitanti verso future esperienze di tirocinio con il progetto PUOI



Fonte: Questionario Ospitanti, progetto PUOI

In sintesi

Anche i questionari hanno restituito, confermandole, le stesse evidenze emerse durante i focus group rispetto alla valenza dell'intervento e agli ambiti di miglioramento dei quali tenere conto per le progettazioni future. In particolare, i destinatari hanno manifestato soddisfazione rispetto alle aspettative nei confronti del tirocinio, alla varietà di proposte ricevute e all'utilità del tirocinio in funzione della successiva ricerca di opportunità di inserimento lavorativo; i promotori hanno evidenziato il valore delle reti e dello scambio con il sistema dell'accoglienza, sebbene abbiano sottolineato un basso confronto con i Cpl per la ricerca sia dei destinatari ma, in particolare, dei soggetti ospitanti; gli ospitanti, infine, hanno apprezzato il lavoro svolto dai promotori per l'individuazione del destinatario maggiormente rispondente alla figura professionale ricercata e, come i destinatari, hanno sottolineato come maggiore difficoltà quella linguistica.

5 La voce dei destinatari: storie di vita dei migranti

L'ascolto delle storie di vita è un invito a soffermarsi sulle aspettative e i bisogni delle persone al centro dell'intervento: a conoscerle, a comprenderle. Persone che hanno un nome e una storia da raccontare. Persone che cercano di reinventarsi lontano dalla loro terra. Persone che, tante volte, possono fare e fanno la differenza.

Si chiamano Amal, Barry, Serge, Abdoulaye, Mohiyadin, Majda, Pascale... difficile elencarli tutti. Sono alcuni dei tirocinanti che hanno offerto le loro testimonianze nel corso dei focus group e che, con le loro storie migratorie, con le loro aspettative e con le loro speranze, hanno spalancato una finestra di umanità in un viaggio virtuale sul territorio.

Amal e le mascherine solidali in pandemia



"Il tirocinio mi sta aiutando molto. Mi piace molto cucire, cucinare e soprattutto aiutare le persone... ho trovato un lavoro che mi soddisfa".

Nei primi mesi della pandemia, Amal, nata in Siria 40 anni fa, si è impegnata insieme ad altre donne rifugiate a fabbricare mascherine, quell'oggetto per lungo tempo introvabile e oggi imprescindibile nella vita quotidiana di tutti. L'iniziativa - nata grazie a "Partecipazione", un progetto di Intersos e UNHCR - ha voluto coinvolgere alcune aziende che hanno riconvertito la produzione causa coronavirus, e un piccolo laboratorio tessile

gestito da donne rifugiate in Calabria ha aderito per dare un contributo concreto all'emergenza in maniera del tutto volontaria.

Inserita in un tirocinio con il progetto PUOI nel settore dei servizi alla persona, Amal si racconta. Quando nel 2016 hanno chiamato lei e la sua famiglia per offrire loro la possibilità di venire in Italia attraverso un «corridoio umanitario», hanno riflettuto a lungo sul fatto di lasciare il Libano - un Paese vicino al loro - per venire in Europa. Non sapevano nulla della cultura italiana e non conoscevano la lingua.

"Ora, passati più di quattro anni dal nostro arrivo in Italia, ci troviamo molto bene. Ci siamo abituati alla cultura e alla lingua italiana, anche se per me non è facile perché è molto diversa dalla lingua araba". Il futuro? *"Per noi è un punto interrogativo".* Sogni? *"Che i figli continuino a studiare, trovare un lavoro e riuscire a comprare una casa qui, perché oramai l'Italia è diventata il nostro secondo Paese".* Le mascherine? *"Volevo dare un piccolo aiuto alle persone. Anche per dire grazie all'Italia per tutto quello che hanno fatto per noi. Per noi l'Italia è il nostro secondo Paese."*

Serge: tanta voglia di imparare a fare il vino



"Vorrei lavorare in una azienda che mi dia la opportunità e la possibilità di imparare di più".

Serge, viene dal Camerun ed è un ragazzo molto preparato e attivo nella nostra realtà italiana, sia dal punto di vista lavorativo, sia dal punto di vista sociale. Lui gioca anche a calcio e quindi si diletta in questo sport, socializzando e conoscendo tantissime persone.

Appassionato del mondo vitivinicolo, Serge, 22 anni, da tre in Italia, ci racconta: *"quando mi è capitato questo progetto mi sono buttato subito perché avevo tanta voglia di sapere come si fa il vino in una azienda grande, con dei macchinari sofisticati. Quindi mi sono dedicato a imparare come si fa. Perché il vino non è sempre uguale."*

Fabio, uno dei responsabili della cantina Enopolis Bivongi, aggiunge: *"La nostra è una piccola cantina in provincia di Reggio Calabria. Produciamo vino in bottiglia e in damigiana. Distribuiamo ai negozi locali e ai*

ristoranti. Serge è un bravo ragazzo. Comprende subito quello che si deve fare, è molto intelligente e ci siamo trovati abbastanza bene.”

Chiediamo a Serge i progetti per il futuro. *“Vorrei lavorare in una azienda che mi dia la opportunità e la possibilità di imparare di più. Avere nuove esperienze. Ho 22 anni e penso di avere ancora tante porte da aprire nel futuro.”*

La storia di Mohiyadin: esempio di integrazione per la Commissione europea



“Il tirocinio mi sta aiutando molto. Ora sono più autonomo economicamente e non sono preoccupato per la mia vita e il futuro”.

Mohiyadin è nato a Mogadiscio, Somalia, 25 anni fa. È arrivato in Italia nel 2016 fuggendo dalla guerra. Nel nostro Paese ha frequentato un tirocinio di sei mesi nell'ambito del progetto PUOI. Durante questo processo Mohiyadin ha utilizzato con successo lo strumento di profilazione delle competenze dell'UE per i cittadini di paesi terzi per mappare e documentare le sue qualifiche ed esperienze (Skills Profile Tool for Third Country National) che alla fine lo hanno indirizzato al suo attuale lavoro nella cooperativa Il Sicomoro, dove aiuta giovani con disabilità e anziani. Mohiyadin è diventato una risorsa fondamentale durante la crisi del Covid-19, periodo in

cui le visite ai parenti non erano consentite.

L'esperienza di Mohiyadin è stata scelta dalla Commissione europea come testimonianza di integrazione per commemorare la giornata del rifugiato – celebrata domenica 20 giugno 2021– e divulgata attraverso i canali social [Facebook](#) e [Twitter](#).

Nel complesso, la storia di successo di Mohiyadin, è un esempio di come la lingua e il lavoro sono fondamentali per percorrere la strada verso l'integrazione. *“Sono contento in Italia, riesco a comunicare in italiano, ho tanti amici. Mi piace ballare con le ragazze italiane, mi piace il cibo italiano. Mi piace moltissimo la mozzarella! Un giorno forse tornerò in Somalia, però non ora, solo quando tutti i conflitti saranno finiti”.*

Abdoulaye: l'importanza del tirocinio per lo sviluppo delle sue soft skill



Abdoulaye ha 20 anni e viene dalla Guinea. La sua esperienza si è svolta presso il Parco della Salute, gestito dalla Onlus Vivi Sano a Palermo. Abdoulaye ha una competenza linguistica elevata e ha potuto svolgere molte attività presso il Parco e sotto la supervisione del responsabile, passando dalla manutenzione del verde alla gestione dell'ingresso al parco, alla vigilanza sul rispetto delle regole previste per il contenimento della pandemia.

Il percorso di tirocinio di Abdoulaye richiama l'importanza del tirocinio per lo sviluppo delle sue soft skills: nello specifico relazioni interpersonali e

gestione delle proprie emozioni anche in situazioni di forte pressione: *“Le persone ignoranti..., ci sono tanti che quando li rimproveri ti dicono delle parole che sono molto toccanti, se non mantieni la calma puoi litigare con la persona, alla fine io ho imparato a mantenere sempre la calma”.*

Il tirocinio è stata un'opportunità a livello economico perché gli ha consentito di prendere la patente di guida e continuerà a cercare lavoro in diversi settori, anche se quello da lui privilegiato nella ricerca resta la ristorazione.

Barry: "Andrò dove mi porta il lavoro"



Barry, un ragazzo somalo di 20 anni che ha svolto il tirocinio presso una stazione di servizio in Sicilia. Per lui il tirocinio, oltre a consentirgli di imparare le attività relative alla mansione, è stato *"importante, un passo avanti"* perché gli ha permesso di conoscere e sperimentare anche altri aspetti/attività connessi al lavoro presso il distributore di benzina, ovvero quelle dell'annesso bar, avendo avuto modo di entrare in contatto anche con la cucina. *"Mi hanno insegnato come si lavora nel distributore di benzina, come fare i pagamenti, mi hanno fatto vedere la differenza tra benzina e gas e in più mi hanno inserito nell'ambiente della cucina e del bar e mi hanno fatto*

vedere come funziona".

Barry frequenta un istituto alberghiero la sera, quindi ha potuto svolgere un'esperienza pratica legata anche alla formazione che sta svolgendo. Riconosce che ci sono stati diversi momenti difficili perché la scarsa conoscenza della lingua era un ostacolo, non solo per lui, ma anche per le persone che lo seguivano e che dovevano lavorare con lui. Come dice lui stesso *"E' stato un po' difficile per la lingua...momenti che non ci capivamo, ma alla fine hanno capito che non sono italiano e mi hanno aiutato a passare questi momenti"*.

Riguardo le prospettive, mette anche lui in evidenza la necessità di lavorare: *"in futuro non so dove starò, ma sarò disponibile a restare dove è il lavoro"*.

Pascale: l'apprendimento della lingua italiana



"Il tirocinio è stato utile perché mi ha aiutato a imparare la lingua"

Pascale ha 37 anni ed è originaria del Camerun. Tra i suoi bagagli migratori ha portato con sé una formazione universitaria non completata. Infatti, nel suo Paese ha frequentato i primi due anni della facoltà di Economia. Pascale è una donna determinata, sorridente e desiderosa di accrescere le proprie competenze.

Lei riconosce una grandissima utilità del percorso, sia di orientamento che di tirocinio, per l'apprendimento della lingua italiana, che inizialmente non conosceva e che oggi padroneggia invece molto bene.

L'orientamento ha indirizzato la ricerca di un'impresa dove potesse svolgere attività di ufficio e la sua valutazione è che *"è stato utile perché mi ha aiutato a trovare un buon posto e mi aiuterà a trovare un altro posto anche migliore"*: Pascale sta già partecipando ad un altro corso di formazione e dichiara di voler restare a Pescara.

Friday: impegno, voglia di lavorare e tanta serietà

“Sono molto contento perché ho imparato un lavoro”



Friday è nigeriano ed è in Italia da quattro anni. Dalla Sicilia, regione di approdo, è stato accolto presso diversi centri di accoglienza per poi entrare nel Progetto SAI (Sistema di accoglienza e integrazione) della Provincia di Sondrio, presso la Cooperativa Lotta contro l'Emarginazione. Fra il settembre del 2017 e l'ottobre del 2018 ha avuto esperienze stagionali in agricoltura come raccoglitore di mele e uva. Nel paese d'origine, dopo la scuola dell'obbligo, ha frequentato un percorso professionalizzante in ambito meccanico.

Il tirocinio con PUOI è stato svolto in un'Azienda di forniture alimentari come operatore di logistica e magazzino. Friday, ha imparato a condividere con l'intero staff tutti i dubbi operativi e le difficoltà, acquisendo sicurezza e comprensione di ogni passaggio lavorativo.

Anche da un punto di vista relazionale lui si è integrato molto bene, ottenendo aiuto per la ricerca della casa a fine progetto a Caiolo, il comune della Valtellina dove si trova la azienda.

Durante i sei mesi di tirocinio, oltre al corso sulla sicurezza, l'azienda gli ha dato la possibilità di fare un corso per carrelli elevatori e in seguito l'ha supportato nell'ottenere la patente B.

Friday è molto contento di avere imparato un lavoro e sorride con orgoglio quando ascolta quello che ha scritto su di lui il suo tutor aziendale: *“Grande soddisfazione del suo impegno, della sua voglia di lavorare e della sua serietà”*. Attualmente Friday lavora presso l'azienda come apprendista.

Fatou: ricominciare dal lavoro



“Adesso non è come prima, ora capisco tutto”

Fatou è nata a Bundung, una città del Gambia situata sull'Oceano Atlantico. Lei è arrivata in Italia nel 2016 e, sin da subito, ha iniziato a svolgere attività di lavoro ma anche di volontariato presso il centro Caritas di San Benedetto del Tronto. Fatou si rimette in gioco ed accetta la proposta della Coop. On The Road di partecipare al progetto PUOI svolgendo un tirocinio presso un'azienda del settore ittico. Al termine del tirocinio le è stato offerto un iniziale contratto a tempo determinato rinnovato più volte fino alla trasformazione in indeterminato.

Fatou non conosceva i servizi per il lavoro e non sapeva come accedervi. Ci racconta che gli operatori sono stati di grande supporto per non perdere di vista l'obiettivo finale.

“Le difficoltà e i problemi della vita a volte ti portano ad avere tante situazioni aperte soprattutto per chi non ha una famiglia in Italia, ed è facile arrendersi se non si è affiancati da personale competente sempre disponibile al confronto e in grado di spiegarti usando parole semplici”

Oggi Fatou ricopre un ruolo di responsabilità nel reparto del taglio dei calamari, è una donna che guarda al domani con occhi diversi, gli occhi di una donna in grado di progettare il proprio futuro. Alla nostra domanda: *“Se tornassi indietro diresti ancora sì a questo progetto?”* Fatou risponde senza esitazione: *“Sì e ancora sì!”*

Il suo datore di lavoro racconta: *“Fatou si è impegnata tanto, lavora con un bel sorriso, ora ha una busta paga e un contratto regolare. La nostra azienda ha scommesso in lei e abbiamo vinto”*

6 Per concludere...

... i valori attorno ai quali l'esperienza quadriennale della prima fase del Progetto PUOI ci ha aggregato.

integrazione

speranza

accoglienza

lavoro

reciprocità

scoperta

amicizia

solidarietà

futuro...

