



Report attività anno 2021

Sportello Lavoro



Indice

Progetto Tenda	1
Presentazione dello sportello lavoro.....	1
Sportello Lavoro come ente di supporto tecnico e amministrativo dei tirocini per gli enti gestori SAI.....	1
Tirocini Rete SAI (Sistema di Accoglienza e Integrazione).....	1
Inserimento per comparti	2
Nazionalità	4
Assunzioni per tipologie di contratto post tirocinio	4
Contratti di lavoro attivi o attivati in autonomia dalle persone ospiti del progetto SAI	5
Lo Sportello come ente gestore di tirocini di territoriali.....	6
Presa in carico dei territoriali	7
Orientamento di base.....	7
Laboratori di Ricerca Attiva del lavoro	8
Inserimento in tirocinio	8

Progetto Tenda

Progetto Tenda s.c.s. è una cooperativa sociale, nata nel 1999, con l'obiettivo di favorire l'inclusione socio-economica di persone vulnerabili; in particolare persone senza dimora; nuclei familiari in povertà; richiedenti asilo, persone titolari di protezione internazionale e speciale; minori stranieri non accompagnati; vittime di tratta per sfruttamento sessuale o lavorativo.

Presentazione dello sportello lavoro

Lo sportello lavoro svolge le sue attività in due specifici ambiti:

1. attività di supporto amministrativo e interventi di aggiornamento e formazione rivolti ai soggetti gestori delle accoglienze SAI;
2. attività rivolte a persone titolari di protezione internazionale (asilo politico, protezione sussidiaria) presenti sul territorio e a persone ospitate nelle accoglienze e segnalate dal Servizio Stranieri in ragione di particolari complessità della situazione individuale.

Sportello Lavoro come ente di supporto tecnico e amministrativo dei tirocini per gli enti gestori SAI

Le attività amministrative correlate alla gestione dei tirocini, svolte in stretta collaborazione con l'Ufficio Stranieri della Città, sono: (i) verifica e controllo nell'attivazione dei tirocini; (ii) attività di consulenza, informazione e aggiornamento rivolte agli operatori degli enti della rete SAI attraverso servizio help desk; (iii) riunioni trimestrali con gli operatori delle accoglienze; (iv) organizzazione di incontri formativi; (v) predisposizione di vademecum esplicativi rivolti agli operatori SAI, alle aziende e ai tirocinanti.

Tirocini Rete SAI (Sistema di Accoglienza e Integrazione)

Nel presente report sono illustrati i dati relativi alle attività di inserimento lavorativo realizzate nel 2021 dagli enti gestori del SAI di Torino.

I dati sono stati raccolti utilizzando la banca dati Daphne (di proprietà di Progetto Tenda) e sono stati elaborati dagli operatori dello sportello lavoro che gestisce le attivazioni dei tirocini di tutta la rete degli enti gestori del progetto SAI.

Sono stati presi in considerazione i **272 tirocini** gestiti nel 2021 (con una riduzione del 23% rispetto ai 355 del 2020): sia quelli iniziati nel 2020 e proseguiti nel 2021, sia quelli iniziati nel 2021 che termineranno nel 2022¹. I tirocini attivati nel 2021 sono stati 178 a fronte dei 215 attivati nel 2020 (con una riduzione del 17%).

¹ In questo documento si riportano i numeri relativi ai tirocini attivati, che non corrispondono al numero di persone che hanno beneficiato degli stessi in quanto in alcuni casi per la stessa persona sono stati attivati due tirocini.

Il percorso di inserimento in tirocinio può durare un massimo di 12 mesi: 6 mesi con risorse messe a disposizione dalla Città e altri 6 con costi sostenuti direttamente dalle aziende che decidono di sostenere il prosieguo del tirocinio. La lunghezza del tirocinio dipende da vari fattori: la crescita professionale dei tirocinanti, la creazione di buone relazioni all'interno delle équipes di lavoro; le aspettative reciproche; le possibilità di assorbimento da parte delle aziende di nuovo personale.

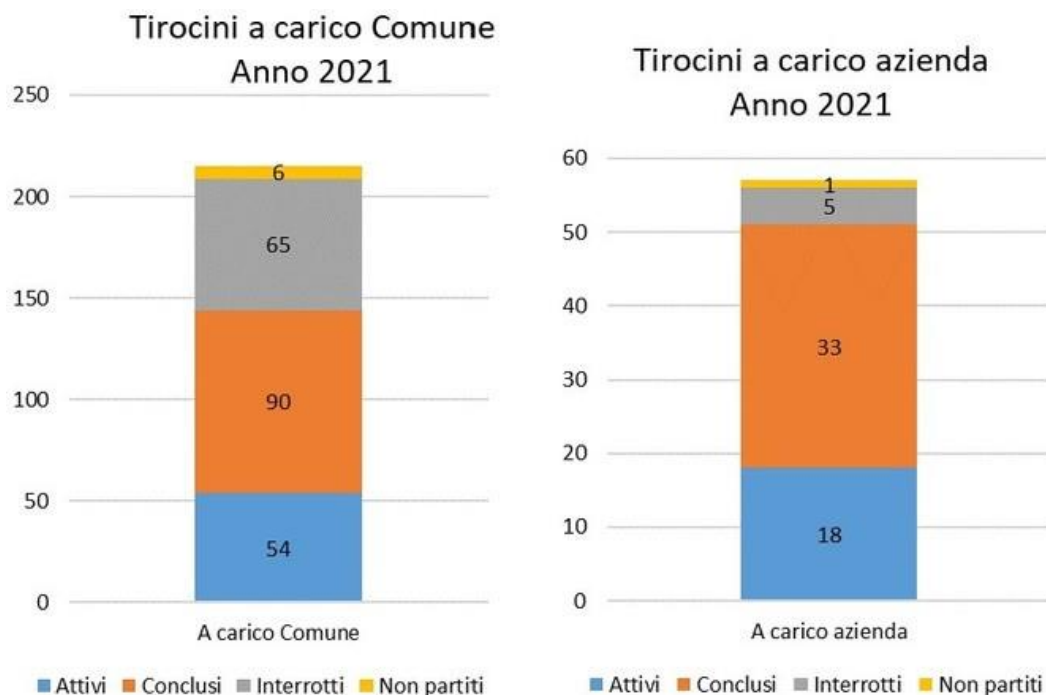


Tabella 1

Nell'anno 2021 si è riscontrato un notevole calo delle attivazioni dei percorsi di tirocinio di inclusione sociale. Le cause sono imputabili ad un generale disinteresse verso lo strumento tirocinio. Esso, per un numero crescente di beneficiari, non rappresenta una soluzione per il raggiungimento di un'autonomia economica. Le aziende stesse, spesso, non lo vedono come strumento di formazione e inclusione lavorativa, ma come una forma altra di collaborazione lavorativa. Si tenga altresì conto che, negli ultimi anni, l'utenza si è modificata; le persone prese in carico dal progetto SAI hanno molto spesso già avuto esperienze di tirocinio e molte tendono ad accettare altre forme contrattuali retribuite proprie della GIG Economy, che tende a proporre contrattualizzazioni brevi e soggette ad un crescente turn over.

Inserimento per comparti

Lo scouting di nuove aziende, il matching, il tutoraggio dei percorsi di inserimento e la valutazione finale vengono realizzati dagli operatori degli enti gestori SAI, che orientano e sostengono i beneficiari nei percorsi di inserimento lavorativo.

Nella *Tabella 2* sono stati messi in evidenza i comparti a cui afferiscono i **272 tirocinanti attivati**.

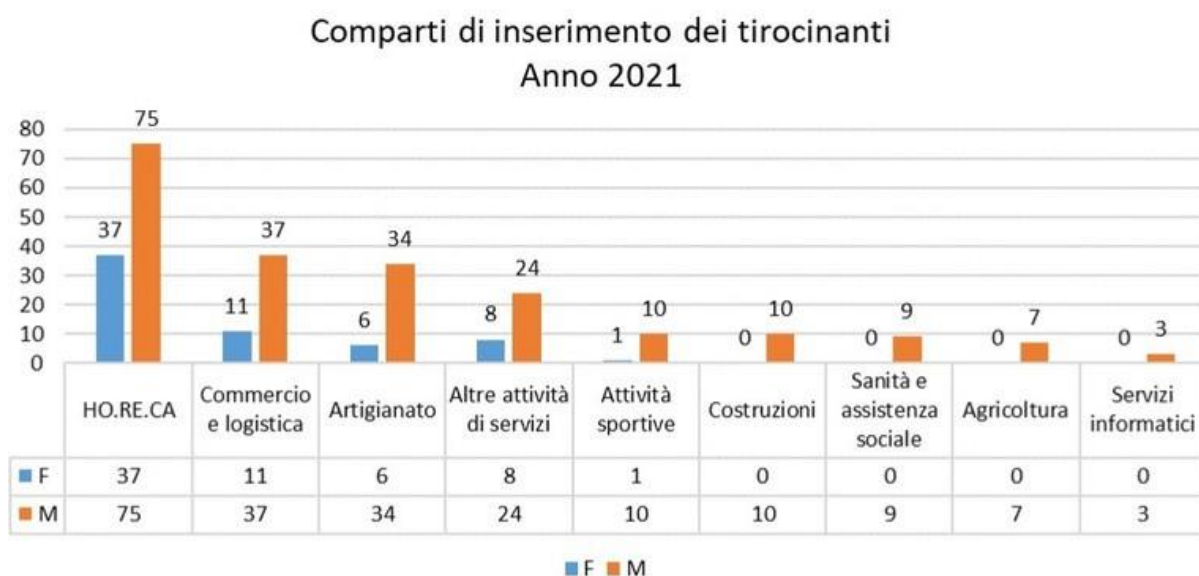


Tabella 2

Come si può osservare in *Tabella 2*, il settore maggiormente rappresentato è quello della **HO.RE.CA** (dettagli in *Tabella 3*), con 112 tirocinanti attivati (pari al 41%), di cui 37 donne e 75 uomini. Di seguito la divisione in mansioni del comparto, all'interno del quale l'aiuto cuoco/lavapiatti ha avuto i maggiori inserimenti con 14 donne e 27 uomini, seguiti da addetti ai servizi di igiene e sanificazione (32 inserimenti di cui 11 donne e 21 uomini) e dai cuochi di fast food con 17 uomini.

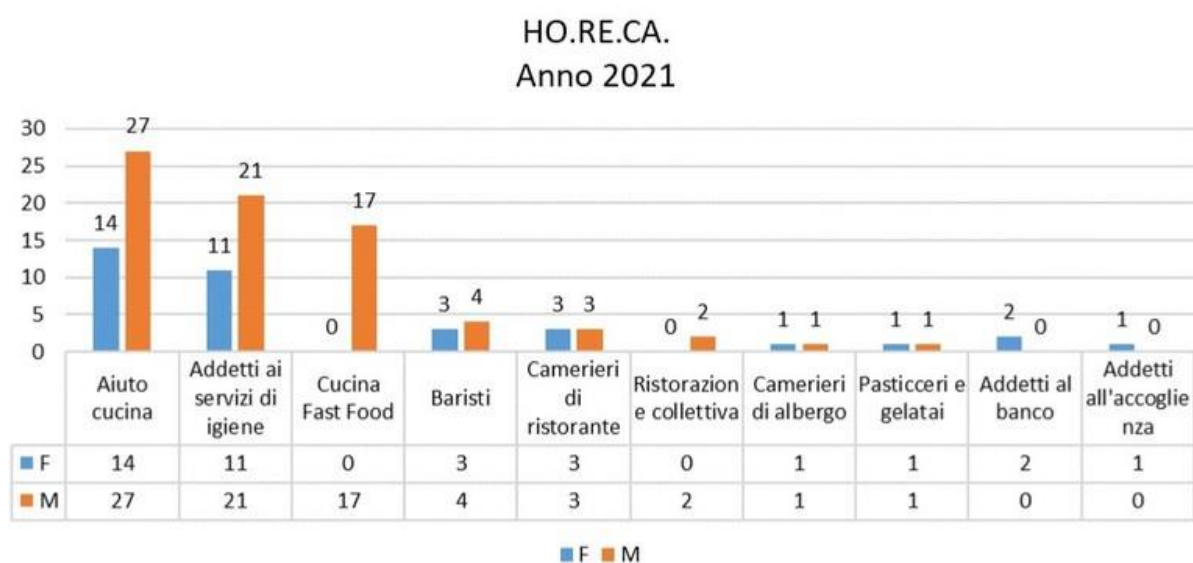


Tabella 3

Il secondo comparto per numero di inserimenti è il **commercio e logistica** con un totale di 48 tirocini avviati (18%) di cui 11 donne e 37 uomini, prevalentemente come addetti carico/scarico, magazzinieri e addetti vendite. Segue l'**artigianato** con 40 inserimenti (15%); varie sono state le mansioni: addetti alle macchine utensili, falegnami, pasticciere e cioccolatai. **In altre attività di servizi** ci sono stati 32 inserimenti (12%), di cui 8 donne e 24 uomini. Si tratta per lo più di personale non qualificato in lavori di raccoglimento e separazione rifiuti, addetti fognature e igienizzazione e sanificazione. In totale gli inserimenti sono stati a favore di 63 donne e 209 uomini per un totale di 272 persone.

Nazionalità

L'analisi è relativa alle nazionalità dei beneficiari che hanno usufruito del tirocinio formativo, tenendo conto anche del genere. La nazionalità più presente rimane quella nigeriana, sia per gli uomini che per le donne.

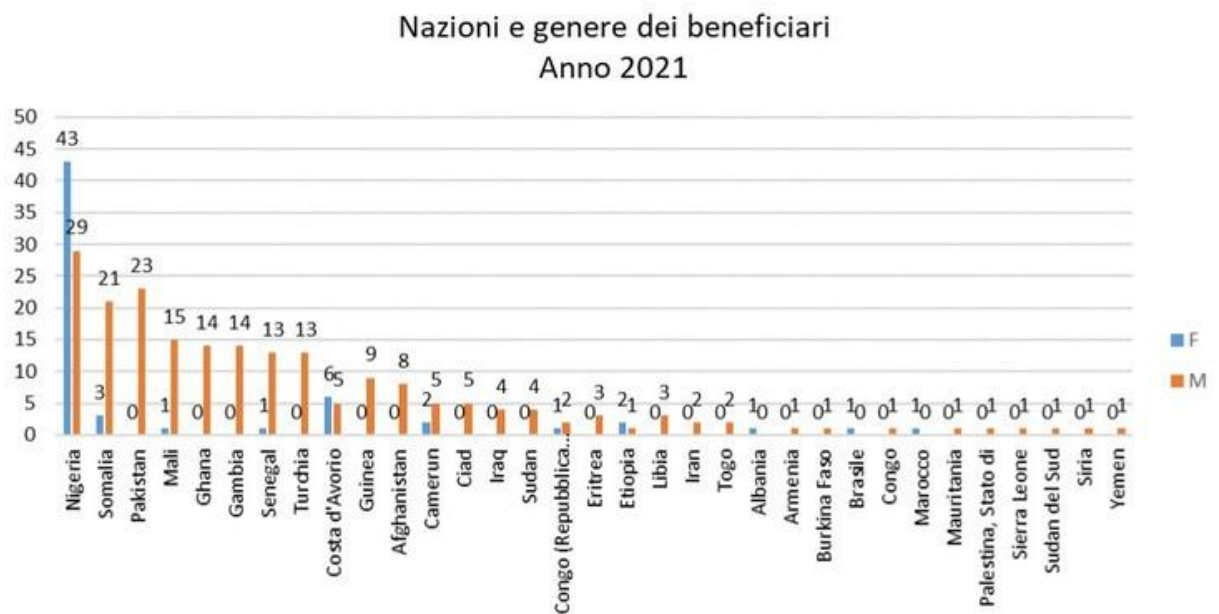


Tabella 4

Assunzioni per tipologie di contratto post tirocinio

Nel 2020 la percentuale delle assunzioni era l'11,5% (su 209 tirocini conclusi nell'anno 2020), la percentuale sui 272 tirocini conclusi nell'anno 2021 risulta superiore, ed è pari al 30,9%.²

² Per conclusi si intendono i tirocini regolarmente conclusi, interrotti e non partiti.

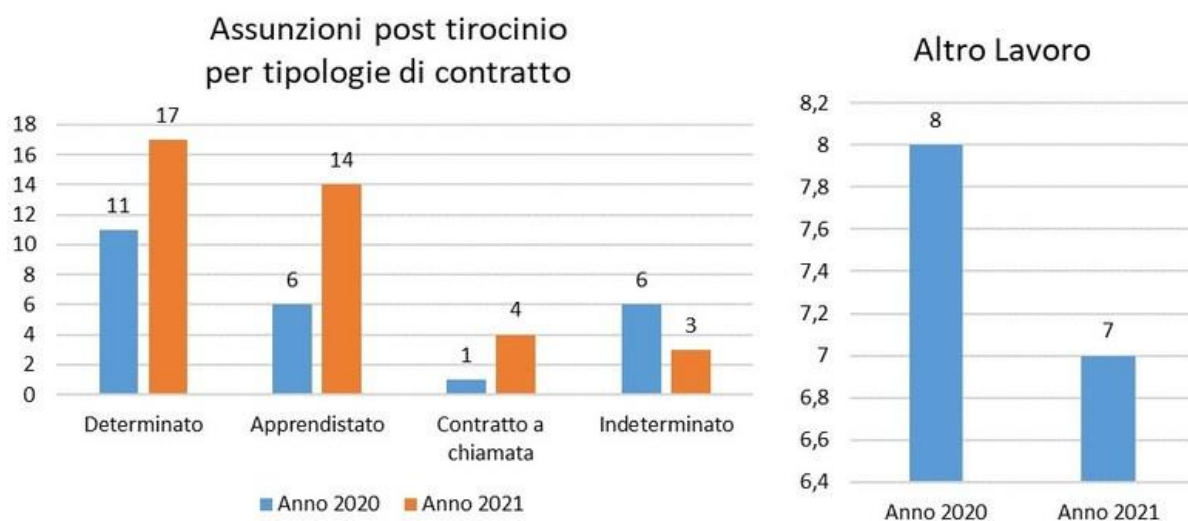


Tabella 5

Analizzando nel dettaglio le tipologie di assunzioni, si evince che i percorsi che si sono risolti con un'assunzione nel 2021 sono stati in totale 38, in aumento rispetto al 2020, quando furono 24: 3 contratti a tempo indeterminato, unico dato in controtendenza poiché nel 2020 furono 6; 14 contratti di apprendistato, a differenza dei 6 dell'anno prima; 17 contratti a tempo determinato, mentre nel 2020 sono stati 11.

Le persone che hanno trovato altri lavori nel 2021 al termine del percorso di tirocinio SAI sono state 7, in linea con il 2020, quando furono 8. Per "altri lavori" s'intende sia chi ha trovato un lavoro in un'azienda diversa da quella in cui ha fatto un tirocinio, sia chi ha avviato attività di auto-imprenditoria e chi ha iniziato altri percorsi di tirocinio non SAI.

Contratti di lavoro attivi o attivati in autonomia dalle persone ospiti del progetto SAI

Nel 2021 si conferma la tendenza, già evidenziata nel 2020, dei progetti SAI di ospitare nelle relative strutture persone con contratti di lavoro in essere nel periodo di accoglienza. Tra queste ci sono persone con contratti di lavoro attivi già al momento del loro ingresso nel progetto SAI; ed altre che sono state contrattualizzate durante il periodo in accoglienza, sfruttando tecniche e modalità di ricerca attiva acquisite nei diversi percorsi di orientamento all'inclusione lavorativa proposti dagli enti gestori titolari dei progetti.

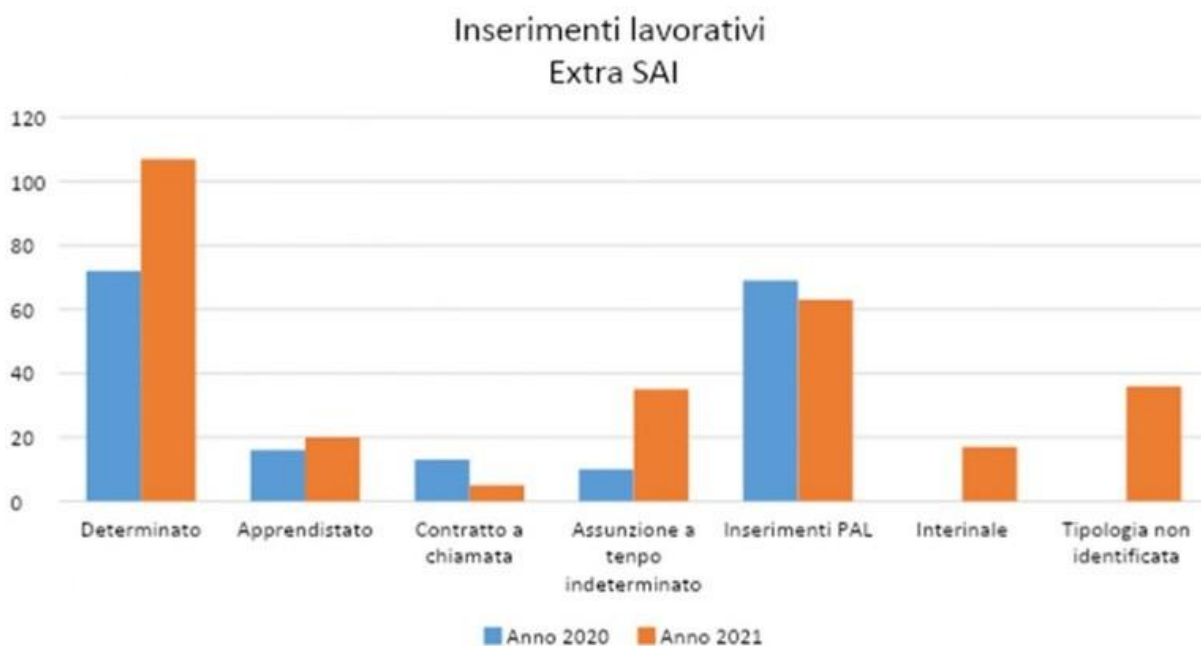


Tabella 6

Come il grafico mostra vi è una certa continuità di risultati tra i due anni in analisi, con un importante incremento dei contratti a tempo indeterminato.

Rilevante e degno di nota è il dato degli inserimenti PAL - Politiche Attive del Lavoro (es. bando svantaggio e garanzia giovani), in linea con il dato dell'anno precedente. Ciò dimostra la propensione degli enti gestori ad utilizzare questo strumento rivolgendosi a realtà del territorio terze che si occupano di inserimenti lavorativi come i Servizi al Lavoro (SAL). In netto calo il dato dei contratti a chiamata, una tipologia di contratto che non favorisce il raggiungimento di un'autonomia economica dei beneficiari. Per i contratti di somministrazione proposti da agenzie interinali e per quelli con una tipologia non identificata non sono purtroppo disponibili i dati del 2020 e non è pertanto possibile un confronto.

Lo Sportello come ente gestore di tirocini di territoriali

Mandato specifico dello sportello lavoro è la gestione di percorsi di orientamento e di inserimento al lavoro di persone immigrate in possesso di permesso di soggiorno per protezione internazionale (asilo politico e protezione sussidiaria), che non hanno mai vissuto nelle comunità di accoglienza SAI e sono residenti a Torino. Tali persone vengono definite "territoriali".

Il lavoro degli operatori dello sportello inizia con la presa in carico dei beneficiari su segnalazione del Servizio Stranieri e autorizzazione del Servizio Centrale SAI di Roma. A questi viene proposto un percorso di orientamento, svolto in gruppo e individualmente; gli

operatori dello sportello si occupano dello scouting aziendale; del matching e del monitoraggio e valutazione dei percorsi di inserimento al lavoro.

Presenza in carico dei territoriali

Dal mese di gennaio del 2021 il Servizio Centrale di Roma ha definito una nuova procedura per la presa in carico dei territoriali; è infatti necessario che il beneficiario non abbia mai usufruito del sistema di accoglienza SAI.

Le 58 persone autorizzate sono state contattate dallo Sportello lavoro e invitate ad un primo colloquio conoscitivo per poter essere inserite in un percorso di orientamento. Hanno partecipato ai percorsi di orientamento 39 persone; a 25 è stato attivato un percorso di tirocinio, mentre 13 hanno potuto avere un contratto di lavoro senza previa attivazione del tirocinio, grazie alla rete di relazioni che lo Sportello lavoro vanta con le aziende del territorio.

Orientamento di base

Il percorso di orientamento di gruppo si compone di 4 incontri, cui seguono uno o più incontri individuali, sulla base delle specifiche esigenze.

L'orientamento di gruppo è uno spazio di conoscenza delle persone, attraverso specifici approfondimenti sulle competenze acquisite nel proprio percorso di studio e di lavoro, senza trascurare le *life skills*, spesso rivelatrici di competenze inattese. È altresì uno spazio per fornire alle persone beneficiarie un orientamento ai servizi del territorio. Un incontro è destinato a presentare gli specifici servizi di sostegno al lavoro per facilitare la ricerca attiva del lavoro. Il percorso prosegue poi con simulazioni di colloqui di lavoro che offrono la possibilità di confrontarsi, in un luogo neutro e privo di giudizio, creando spazi di costruzione di una propria presentazione efficace e completa. Nell'ultimo incontro, di gruppo, si presentano le modalità di accesso al lavoro, analizzando le diverse tipologie di contratti di lavoro e le modalità di gestione di un tirocinio.

L'obiettivo di tali incontri è quello di dotare le persone di strumenti adatti per gestire in autonomia la ricerca di un lavoro, diminuendo la dipendenza da progetti e servizi offerti dal terzo settore.

Tra le abilità fornite vi sono la capacità di stilare un proprio CV, partendo dalle proprie competenze ed esperienze; la capacità di costruire un racconto di sé, così da riconoscere le proprie fragilità e i propri punti di forza per poter meglio indirizzare una ricerca di lavoro.

Le maggiori criticità che si riscontrano nei percorsi di inserimento lavorativo offerti ai "territoriali" sono: (i) lo scarso livello linguistico che ostacola la possibilità, oltre che lavorativa, relazionale; (ii) la condizione di vulnerabilità dei beneficiari che, pur dopo anni di presenza sul territorio, spesso non riescono a godere di una regolare sistemazione abitativa (l'assenza di casa determina una grande difficoltà a mantenere un lavoro a causa della difficoltà a curare l'igiene personale, ad avere una corretta alimentazione e un adeguato riposo). Tutto ciò è spesso aggravato dall'aver a carico i membri della propria famiglia e, soprattutto per le donne

sole, dall'incombenza di doversi occupare dei figli; spesso, non avendo costruito una rete sociale di sostegno, ciò limita le loro possibilità di inserimento lavorativo.

Tutte queste criticità rendono il lavoro di inserimento dei beneficiari molto più complesso e richiedono di rianalizzare la situazione del potenziale beneficiario che non si trova nella condizione di poter serenamente concentrarsi sulla ricerca di un lavoro.

Laboratori di Ricerca Attiva del lavoro

Il laboratorio di Ricerca Attiva del lavoro nasce come un'evoluzione del percorso di orientamento di base, come uno spazio di approfondimento per tematiche particolari inerenti la ricerca del lavoro. Obiettivo specifico del laboratorio è infatti quello di trasmettere strumenti e fonti per sviluppare e migliorare le modalità di ricerca di un impiego e per raggiungere una maggiore consapevolezza del proprio valore; aspetto essenziale per individuare un percorso di inserimento nel mercato del lavoro, efficace e appagante.

Il laboratorio si focalizza sull'autovalutazione della strategia messa in campo nella ricerca del lavoro per definire un più mirato piano d'azione. Esso prevede due incontri, da due ore ciascuno, nei quali sono trattati: (i) la definizione dell'obiettivo professionale; (ii) l'analisi e le credenze sul mercato del lavoro; (iii) la ricerca informatica; (iv) il personal branding; (v) il personal storytelling; (vi) il bilancio di competenze; (vii) l'allenamento delle proprie potenzialità; (viii) la stesura di curricula e lettere di presentazione efficaci.

Attraverso un forte coinvolgimento dei partecipanti, l'utilizzo delle tecniche di colloquio orientativo moderne, tecniche di coaching e con il supporto di contributi multimediali, le formatrici e i formatori conducono "virtualmente" i partecipanti attraverso l'intero percorso di ricerca del lavoro. Elemento importante dei laboratori è il continuo scambio tra formatori/trici e partecipanti su esperienze pregresse di ricerca lavoro e la restituzione pratica di quanto discusso in aula.

Inserimento in tirocinio

La seconda azione, successiva ai percorsi di orientamento, è quella dell'attivazione di tirocini di inclusione sociale. La ricerca di aziende è gestita dagli operatori dello sportello e viene svolta ad hoc in base ai profili delle persone incontrate in orientamento. Le aziende con cui lo sportello lavora attivando tirocini e/o contratti di lavoro, sono tutte raccolte nella banca dati Daphne, che nel 2021 raccoglieva 559 aziende (un numero in costante crescita). L'attività di scouting è un elemento centrale delle attività dello sportello lavoro. Viene svolta prevalentemente dagli operatori che hanno cura di coinvolgere il più possibile il beneficiario nella ricerca.

Settori di inserimento e genere 25 Territoriali 2021

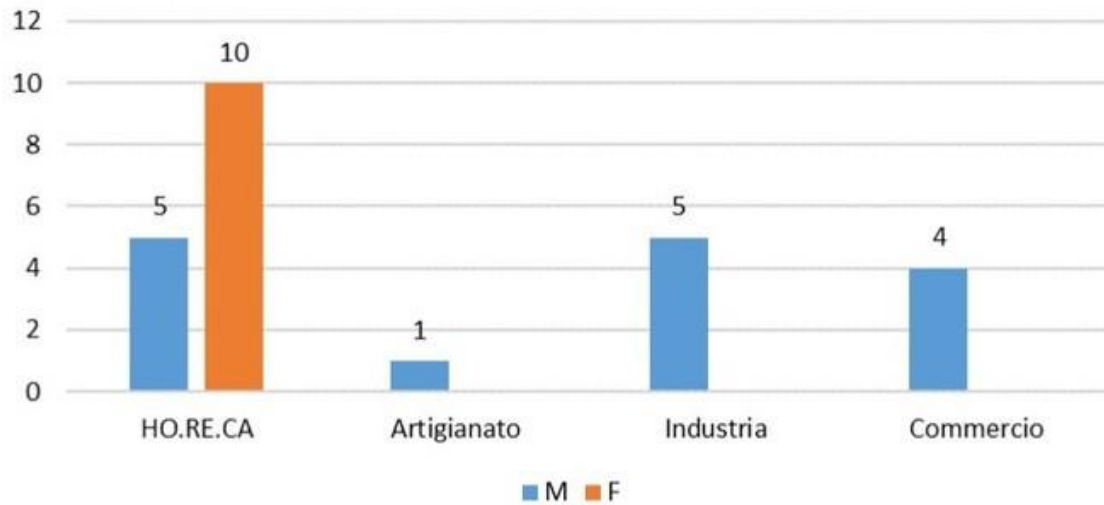


Tabella 7

Nell'anno 2021 sono stati seguiti 25 percorsi di inserimento in tirocinio, 6 in meno rispetto al 2020.

Durante il periodo di tirocinio lo sportello gestisce il monitoraggio e la valutazione del percorso attraverso incontri aziendali, telefonate e incontri personali con il/la tirocinante. Durante il monitoraggio si analizza la crescita delle competenze personali, la modalità di gestione dei rapporti tra il/la tirocinante e le équipes delle aziende accoglienti, la gestione di incomprensioni e qualsiasi altro aspetto che l'azienda e/o il/la tirocinante ritengono di dover chiarire e/o migliorare per poter usufruire al meglio della possibilità di formazione e di inserimento lavorativo.

Esiti dei tirocini territoriali conclusi nel 2021

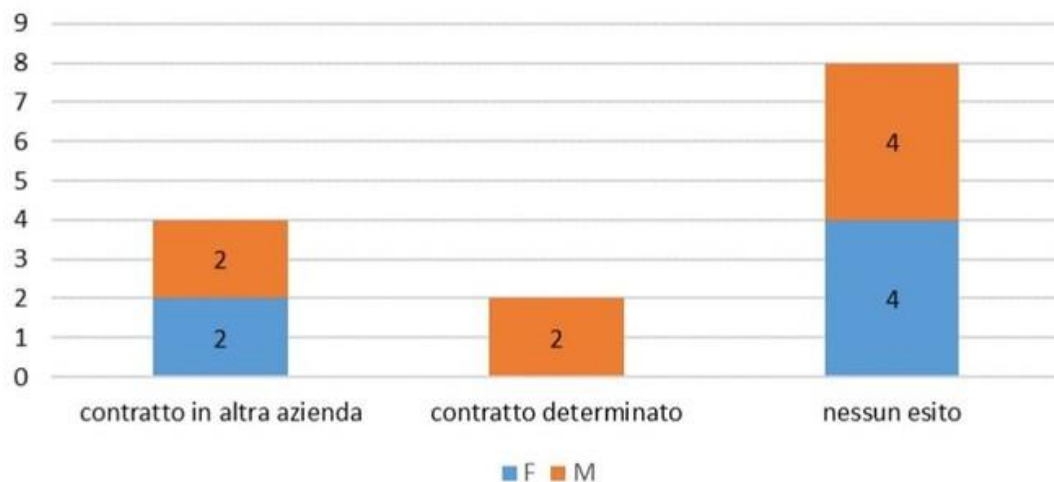


Tabella 8

Nell'anno 2021 per le attività finalizzate all'inclusione lavorativa lo Sportello Lavoro ha collaborato con:

- Associazione Almaterra Torino
- Cooperativa Babel s.c.s.
- CISV - Comunità Impegno Servizio Volontariato Onlus
- Cooperativa Sociale Crescere Insieme
- Diaconia Valdese – CSD
- Cooperativa Esserci
- Liberitutti Società Cooperativa Sociale
- Cooperativa Sociale Pro.Ge.S.T. s.c.s. – Gruppo Anteo Impresa Sociale
- Paìs Associazione
- Sermig – Servizio Missionario Giovani
- UPM - Ufficio per la Pastorale Migranti



Progetto Tenda s.c.s

**Iscrizione albo n. A109807
P. IVA n. 07789840019**

C.so Principe Oddone, 94 bis - 10152 Torino

sportellolavoro.sprar@progettotenda.net

Tel. 011 5831891

