

# I TIROCINI NON CURRICULARI E L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI MIGRANTI

*Il caso dell'emergenza nord Africa*







# **I TIROCINI NON CURRICULARI E L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI MIGRANTI**

*Il caso dell'emergenza nord Africa*

---

*A cura di Fabio Bracci*



# INDICE

<b>Introduzione</b> .....	<b>07</b>
<b>1.1 L’Emergenza Nord Africa in Toscana: una breve sintesi</b> .....	<b>13</b>
<b>1.2 I tirocini non curriculari: quadro introduttivo</b> .....	<b>16</b>
<b>1.3 I tirocini attivati nell’ambito dell’ENA</b> .....	<b>22</b>
<b>2.1 Percorsi di accompagnamento all’inserimento lavorativo</b> .....	<b>31</b>
<b>2.2 Modalità di attivazione dei tirocini e matching</b> .....	<b>35</b>
<b>2.3 Lo svolgimento dei tirocini: progetti formativi e verifiche in itinere</b> .....	<b>43</b>
<b>2.4 Il giudizio di aziende e tirocinanti e gli esiti</b> .....	<b>49</b>
<b>3.1 La valutazione delle misure regionali e il ruolo della Regione Toscana</b> .....	<b>57</b>
<b>3.2 Le criticità</b> .....	<b>68</b>
<b>Sintesi conclusiva: uno schema riepilogativo</b> .....	<b>74</b>
<b>Riferimenti bibliografici</b> .....	<b>77</b>
<b>Allegato 1 - La traccia d’intervista</b> .....	<b>79</b>
<b>Allegato 2 - Legge regionale 27 gennaio 2012, n. 3</b> .....	<b>83</b>
<b>Allegato 3 - Legge della Regione 23 gennaio 2013, n. 2, artt. 5 e 6</b> .....	<b>89</b>

*INTRODUZIONE***IL PROGETTO KIM E IL CASO STUDIO  
DELL'EMERGENZA NORD AFRICA IN TOSCANA**

**IL PRESENTE LAVORO COSTITUISCE UN CASO STUDIO FINALIZZATO A VERIFICARE LE MODALITÀ DI ATTUAZIONE DI UNA MISURA DI POLICY REGIONALE MIRANTE A FAVORIRE L'INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA DEI MIGRANTI ACCOLTI IN TOSCANA NELL'AMBITO DELLA COSIDDETTA EMERGENZA NORD AFRICA (D'ORA IN AVANTI: ENA).**

Date le caratteristiche dell'ENA e dello strumento qui considerato – stiamo parlando del tirocinio formativo non curriculare, così come ridisegnato dalla normativa della Regione Toscana – il caso studio rappresenta un terreno d'indagine ideale rispetto agli obiettivi del progetto KIM. Il sistema regionale di accoglienza ha cercato di promuovere l'inclusione dei migranti attraverso l'attivazione di un modello di accoglienza diffuso, che si è fatto carico non soltanto dei bisogni primari (vitto e alloggio), ma anche dei percorsi di inserimento sociale e lavorativo. Nel corso del tempo, prolungandosi la permanenza nelle strutture delle persone accolte nell'ENA, è venuta infatti crescendo l'esigenza di individuare percorsi di inserimento atti a soddisfare da un lato la domanda di autonomia formulata dagli utenti e dall'altro l'esigenza delle strutture di prevedere percorsi di inclusione capaci di evitare derive cronicizzanti.

Rispetto a questi percorsi gli operatori delle accoglienze e le reti attivate localmente hanno svolto un duplice ruolo: da un lato hanno spesso rappresentato il punto di origine delle pressioni dirette a sollecitare l'adattamento della normativa sui tirocini non curricolari alla peculiare situazione delle persone accolte; dall'altro hanno sperimentato a livello territoriale l'applicazione delle modifiche introdotte dalla Regione Toscana, dovendo essi favorire la ricerca di opportunità di inserimento nei mercati del lavoro locali per i potenziali tirocinanti.

L'obiettivo generale della ricerca è comprendere in quale modo i territori locali hanno utilizzato lo strumento dei tirocini non curricolari, nell'ambito dei vincoli e dei percorsi messi in moto dal sistema regionale toscano dell'Emergenza Nord Africa (ENA). Il tirocinio non curriculare è stato ridisegnato sul piano generale dalla legge regionale 3/2012, ma ulteriori disposizioni regionali sono state in seguito approvate per favorire l'inserimento lavorativo di richiedenti asilo, titolari di protezione e permessi umanitari.

**Gli obiettivi del lavoro possono essere dettagliati come segue:**

- comprendere se e come le modifiche della normativa regionale sui tirocini hanno favorito l'inserimento lavorativo dei titolari di protezione internazionale, dei

richiedenti protezione e dei titolari di permesso umanitario accolti nell'ambito dell'ENA;

- verificare le modalità di risposta dei territori locali, sotto il profilo delle peculiari modalità di attivazione delle reti e dei partenariati locali e delle problematiche attuative emerse nei molteplici tentativi di far incontrare domanda e potenziale offerta di lavoro (tirocinanti);
- effettuare una ricognizione sulle modalità di connessione tra percorsi di accoglienza e percorsi di inserimento lavorativo: i tirocini si sono svolti generalmente nella seconda parte della presa in carico, quando gli ospiti – almeno in teoria – dovevano avere già appreso almeno le basi minime di conoscenza della lingua italiana;
- valutare quali variabili hanno influenzato – sia positivamente che negativamente – l'accesso al tirocinio, tenendo in particolare considerazione i fattori di contesto – sia interni all'ENA che esterni.

Il presente caso studio costituisce una integrazione della survey realizzata nell'ambito del progetto KIM attraverso la somministrazione di questionari destinati agli operatori dei servizi per migranti (tra 10 e 15 questionari per Paese, per un totale di 61 questionari rivolti a educatori professionali, psicologi, insegnanti, consulenti legali ecc.<sup>1</sup>) e finalizzata ad investigare gli aspetti critici e le risorse dei servizi per i migranti. Più in generale, il presente lavoro rappresenta un'applicazione ad un caso concreto di alcuni dei principi ispiratori del progetto KIM:

- l'attenzione al tema del miglioramento e della promozione dell'inclusione sociale e della parità di genere dei migranti nei vari paesi europei;
- la valutazione delle metodologie di inserimento lavorativo più efficaci in termini di valorizzazione delle competenze e delle abilità chiave dei migranti;
- la rilevazione di eventuali buone pratiche.

Il lavoro rappresenta inoltre l'occasione per completare il rapporto regionale di monitoraggio sull'ENA pubblicato a novembre 2012 (Bracci 2012, d'ora in poi nel testo citato come Rapporto regionale). Tale rapporto si era basato su osservazioni e dati rilevati in una fase temporale nella quale la problematica degli inserimenti lavorativi era ancora in via di definizione. La scheda di rilevazione utilizzata per la conduzione delle interviste e delle visite presso le strutture del sistema ENA toscano non conteneva ancora un focus specifico sull'inserimento lavorativo, essendo primariamente finalizzata a comprendere le modalità attraverso le quali il modello d'accoglienza diffuso si stava sviluppando nei territori. In quegli stessi mesi era peraltro già chiaro che i tirocini avrebbero costituito uno degli assi portanti della strategia regionale di

---

1. I questionari sono stati somministrati nei cinque Paesi nei quali si è realizzato il progetto Kim: Italia, Germania, Spagna, Scozia e Svezia.



---

gestione della seconda fase delle accoglienze<sup>2</sup>. Questa indagine consente dunque di completare anche questa parte della riflessione.

La metodologia utilizzata per la realizzazione del presente lavoro si articola in tre parti. Si è innanzitutto proceduto ad effettuare una ricognizione del materiale non pubblicato nel rapporto regionale. Le visite nelle strutture avevano consentito di raccogliere molto materiale di ricerca; tuttavia la mole di dati raccolti era stata utilizzata solo in parte ai fini della stesura del rapporto, e ciò è vero in particolare per la parte riguardante gli inserimenti lavorativi, allora ancora in fase embrionale. In secondo luogo, per fornire un'idea del quadro quantitativo dei tirocini non curriculari avviati nell'ambito dell'ENA si è analizzato il database regionale contenente il quadro aggiornato della situazione al momento della conclusione formale dell'ENA (febbraio 2013). In terzo luogo sono state realizzate nove interviste telefoniche con persone che a vario titolo hanno sperimentato/seguito l'attuazione delle disposizioni regionali ed attivato tirocini per migranti accolti nell'ambito del sistema ENA (la traccia d'intervista è allegata alla fine del testo).

Le persone da intervistare sono state selezionate tenendo conto di tre criteri: a) la collocazione sul territorio regionale: si è cercato di distribuire le interviste in modo da prendere in considerazione tutte e tre le macro-aree regionali (area metropolitana, area costiera, area sud-orientale); b) la modalità di attivazione dei tirocini, distinguendo tra i percorsi promossi "dall'alto" (da parte di assessori, sindaci, autorità locali) e quelli promossi "dal basso" (direttamente dai gestori delle strutture); c) la possibilità di ascoltare punti di vista e pareri provenienti da operatori con ruoli e background differenti: operatori delle strutture di accoglienza, funzionari di enti locali, responsabili di Centri per l'Impiego. La tabella 1 elenca in ordine cronologico di realizzazione dell'intervista il quadro degli intervistati:

Dal punto di vista dei tempi di realizzazione l'indagine ha rispettato le previsioni formulate in fase progettuale (tabella 2). Le interviste sono state raccolte nei mesi di settembre e ottobre 2013, mentre la stesura del testo è stata realizzata nel mese di dicembre 2013.

---

2. Si vedano le parole pronunciate dall'assessore regionale Salvatore Allocca in occasione di un convegno organizzato a Lucca il 28 giugno 2012 per discutere dell'evoluzione del sistema ENA: "Il settore formazione e orientamento (...) punta principalmente su due strumenti: l'accesso ai tirocini e i percorsi di certificazione delle competenze. Questi sono ambiti da sviluppare sia per l'inserimento lavorativo diretto che per il riconoscimento delle competenze acquisite". Si veda il comunicato stampa della Regione Toscana Profughi Nord Africa, Allocca: "Lavorare per garantire autonomia ai migranti", 28 giugno 2012, <http://www.toscana-notizie.it/-/profughi-nord-africa-allocca-lavorare-per-garantire-autonomia-ai-migranti->.

*Tab. 1*  
**Quadro**  
**riepilogativo**  
**delle**  
**persone**  
**intervistate**

<b>Ente di appartenenza dell'intervistato/o</b>	<b>Ruolo dell'intervistato/o nell'ambito dell'ENA</b>
Societ della Salute delle Colline Metallifere (Gr)	Operatore di sportello
Provincia di Pisa (Pisa) Istituzione Centro Nord-Sud	Responsabile dei servizi per immigrati dell'Istituzione Centro Nord-Sud
CO&SO / Cenacolo (Firenze)	Ha ricoperto diverse mansioni in varie strutture ENA: responsabile dell'accoglienza, coordinatore, vice-direttore
Provincia di Siena (Siena)	Responsabile Politiche Formative e Progetti Europei
Oxfam (Arezzo)	Coordinamento a partire da gennaio 2012 del progetto di accoglienza Oxfam/ Arezzo e della relativa équipe
Provincia di Siena (Siena) - Centro per l'Impiego	Coordinatore dei Cpi Provincia di Siena e responsabile diretto del Cpi di Poggibonsi
CO&SO / Cenacolo (Firenze)	Direttore del progetto di accoglienza
SO&CO (Lucca)	Responsabile della struttura di Lunata e supervisore delle altre strutture del Consorzio
Provincia di Livorno	Responsabile del Cpi di Piombino

Fasi di lavoro	Tempi
1. Stesura del progetto	luglio 2013
2. Interviste telefoniche + analisi documenti <i>desk</i>	settembre - ottobre 2013
3. Analisi ed elaborazione materiali raccolti	novembre 2013
4. Stesura del report	dicembre 2013

Tab. 2  
**Tempi e fasi di  
la realizzazione  
della ricerca**

## Il lavoro è articolato come segue

Nel primo paragrafo si ricostruiscono sinteticamente l'origine e l'evoluzione del sistema ENA regionale. Si dà inoltre conto del quadro normativo concernente i tirocini non curriculari, riassumendo i principali interventi normativi in materia messi in atto dalla Regione Toscana.

A seguire si presentano i dati complessivi sui tirocini avviati nell'ambito delle strutture ENA al momento della conclusione formale dell'ENA medesima (febbraio 2013).

Nel secondo paragrafo si analizzano i materiali raccolti attraverso le interviste, seguendo il percorso cronologico di attivazione dei tirocini:

- le fasi propedeutiche all'inserimento;
- l'attivazione e lo svolgimento;
- la ricezione da parte delle aziende e dei tirocinanti;
- gli esiti.

Nel terzo paragrafo si presenta l'analisi delle interviste raccolte. Il lavoro si conclude con uno schema riepilogativo degli aspetti più importanti evidenziati dall'indagine.

# EVOLUZIONE DEL SISTEMA ENA REGIONALE



1.0

## 1.1

## L'EMERGENZA NORD AFRICA IN TOSCANA: una breve sintesi

**A SEGUITO DEI SOMMOVIMENTI PROVOCATI DALLE COSIDDETTE 'PRIMAVERE ARABE', TRA LA FINE DEL 2010 E LA PRIMA METÀ DEL 2011 GIUNSERO SULLE COSTE ITALIANE CIRCA 60.000 PERSONE, PROVENIENTI INIZIALMENTE DALLA TUNISIA E POI - A PARTIRE DAL MESE DI FEBBRAIO 2011 - DALLA LIBIA.**

Dopo avere manifestato inizialmente la volontà di intervenire attraverso respingimenti di massa - com'era accaduto nei due anni precedenti, nel corso dei quali l'Italia si era affidata all'accordo bilaterale con la Libia per contenere i flussi migratori in arrivo a Lampedusa -, tra la fine di marzo e l'inizio di aprile 2011 il governo italiano assunse le decisioni che dettero origine al sistema di accoglienza che da allora è divenuto noto come ENA.

Dopo i numerosi e aspri contrasti delle settimane precedenti, e su forte sollecitazione delle Regioni, il 30 marzo 2011 venne raggiunto un accordo quadro in sede di Conferenza Unificata Stato-Regioni-Enti Locali. L'accordo prevedeva la gestione dell'emergenza umanitaria attraverso la messa in atto di un piano di distribuzione dei migranti tra le Regioni (escluso l'Abruzzo). Regioni e Governo si accordarono inoltre per individuare nella Protezione Civile il soggetto incaricato di gestire l'emergenza e di coordinare la distribuzione dei migranti sul territorio. Il piano per l'accoglienza dei migranti, reso noto pochi giorni dopo, si basava su tre obiettivi: assicurare la prima accoglienza, garantire l'equa distribuzione sul territorio italiano e provvedere all'assistenza.

La questione dello status fu invece affrontata con un decreto emanato il 5 aprile 2011, che di fatto costituì "il discrimine temporale tra chi avrebbe potuto beneficiare della protezione umanitaria e chi no (...). Per tutti i migranti giunti dopo il 5 aprile era previsto il rimpatrio, nel caso giungessero dalla Tunisia, o l'avvio dell'iter finalizzato alla presentazione della domanda di asilo, per le persone in arrivo dalla Libia" (Rapporto regionale: 46). Il decreto ebbe effetti evidentissimi, e opposti, sui due tipi di flussi: mentre gran parte dei 'tunisini' si dispersero negli altri Paesi europei (sui 25.000 giunti in Italia, soltanto 5.000 hanno rinnovato il permesso per altri 6 mesi), i 'libici' vennero indirizzati verso la presentazione della domanda di protezione internazionale.

La Regione Toscana decise di promuovere nel proprio territorio il cosiddetto 'modello di accoglienza diffusa', basato sul coinvolgimento delle autonomie locali e dell'associazionismo e sulla dislocazione dei migranti in piccoli centri. L'idea era quella di mettere in piedi un modello che rendesse possibile il superamento della logica delle grandi concentrazioni - la strategia proposta dal Governo nazionale - in favore dell'accoglienza distribuita sui territori. Da questo punto di vista - senza soffermarsi

sulla qualità dei percorsi di accoglienza e sugli esiti – si può certo affermare che l'impegno di enti locali, associazioni, cittadini ha rappresentato un'esperienza unica, "che non ha precedenti né per estensione dell'ambito di riferimento (l'intera regione) né per numero di territori e di attori coinvolti" (Rapporto regionale: 3)<sup>1</sup>.

L'accoglienza dispiegatasi nel modello diffuso può essere compresa come una sequenza di fasi distinte, che vanno dalla impostazione emergenziale delle prime settimane (caratterizzate dalla soverchiante esigenza di trovare risposte minime ai bisogni primari), alla progressiva costruzione del percorso di accompagnamento degli ospiti - sia per quanto riguarda il contatto con la nuova società (apprendimento della lingua, orientamento, assistenza sanitaria), sia nell'iter di avvicinamento ai colloqui con le commissioni per la valutazione delle domande di asilo -, fino al tentativo di delineare percorsi di inserimento sociale e lavorativo più compiuti. Occorre nuovamente ricordare, a questo proposito, quanto era stato già sottolineato dal rapporto regionale: l'intero sistema di accoglienza è stato "fortemente condizionato dal carattere emergenziale delle prime fasi, durante le quali la ricerca delle disponibilità era orientata soprattutto nella direzione di soggetti che fossero in grado di assicurare i bisogni primari (mangiare e dormire). Non c'è stato il tempo di spiegare nel dettaglio cosa stava succedendo (...) Una diretta conseguenza dell'approccio emergenziale è stato il coinvolgimento di soggetti privi di esperienze specifiche, il cui unico obiettivo è divenuto in poco tempo la gestione dell'emergenza" (Rapporto regionale: 74).

Dal punto di vista dello status si è deciso – negli ultimi mesi di attività dell'ENA - di rilasciare a tutti gli accolti il permesso per motivi umanitari, una soluzione tardiva che – qualora fosse stata presa all'inizio del percorso di accoglienza – avrebbe molto semplificato l'attività delle strutture e certamente favorito i piani di inserimento individuale. Formalmente l'ENA si è chiusa a fine 2012 con la dichiarazione di cessazione dello stato di emergenza e il rientro nella gestione ordinaria (Ordinanza del Capo Dipartimento della Protezione Civile 28 dicembre 2012, n. 33). Per 'gestione ordinaria' s'intende il trasferimento della responsabilità gestionale dalla Protezione Civile ai Prefetti e ai Comuni, in vista dell'accompagnamento all'uscita delle persone rimaste nelle strutture. Per l'uscita l'ordinanza ha fissato il termine di 60 giorni, corrispondente alla fine del mese di febbraio 2013.

Con la circolare del 18 febbraio sono state infine individuate alcune "misure per favorire i percorsi di uscita", tra le quali la più importante è stata la cosiddetta 'buonuscita' di 500 euro. Considerato che solo una parte delle persone ospitate è stata inserita nella rete SPRAR (preesistente all'ENA ed ampliata in termini di numero di posti) o ha potuto realizzare percorsi di rimpatrio volontario, per un numero significativo di

---

1. Nel sistema ENA toscano sono transitate circa 2.000 persone, se si considerano anche i migranti provenienti dalla Tunisia. Le cittadinanze più rappresentate erano quelle di Nigeria, Mali, Ghana e Bangladesh. Le gestioni impegnate nelle accoglienze sono state 135, per un totale di 105 soggetti gestori (in qualche caso il medesimo gestore seguiva più di una accoglienza). Dal punto di vista quantitativo, il decentramento delle accoglienze è risultato effettivo: la media degli ospiti accolti per ciascuna struttura è risultata pari a circa 14 unità (Rapporto regionale: 69-70).

persone accolte non è chiaro quale sia stato il percorso seguito dopo l'uscita dalle strutture ENA.

Dopo la fine di febbraio sono rimaste in carico soltanto le persone 'vulnerabili'<sup>2</sup> e quelle per le quali a tale data non risultava ancora definito lo status giuridico (ricorrenti, persone in attesa del rilascio del titolo di soggiorno). Per queste categorie il tavolo di coordinamento nazionale istituito presso il Ministero dell'Interno per il superamento dell'Emergenza Nord Africa ha previsto il proseguimento del sostegno economico governativo. Da parte sua la Regione Toscana ha riconosciuto un sostegno economico pari a 200.000 euro ai comuni "di supporto all'attività complessivamente sviluppata dai medesimi per l'inserimento nei circuiti ordinari dell'integrazione sociale e il raggiungimento di una completa autonomia dei richiedenti e titolari di protezione internazionale e umanitaria appartenenti a categorie vulnerabili accolti nell'ambito dell'emergenza Nord-Africa"<sup>3</sup>. Va detto infine che qualche struttura di accoglienza, pur non fruendo più del finanziamento governativo, ha comunque deciso di continuare ad ospitare una parte delle persone accolte<sup>4</sup>.

---

2. Secondo la definizione contenuta nell'art. 8, c. 1 del Dlgs. 30 maggio 2005 n. 140 (Attuazione della direttiva 2003/9/CE che stabilisce norme minime relative all'accoglienza dei richiedenti asilo negli Stati membri), sono considerati soggetti vulnerabili "minori, disabili, anziani, donne in stato di gravidanza, genitori singoli con figli minori, persone per le quali è stato accertato che hanno subito torture, stupri o altre forme gravi di violenza psicologica, fisica o sessuale".

3. Delibera della Giunta Regionale n. 759 del 16 settembre 2013, Misure regionali di supporto all'attività sviluppata dagli enti locali per l'inserimento e il raggiungimento di una completa autonomia dei richiedenti e titolari di protezione internazionale e umanitari. La cifra prevista è stata ripartita tra i Comuni in proporzione al numero di soggetti vulnerabili rimasti in carico nell'ambito dell'ENA. Secondo la ricognizione effettuata con la collaborazione delle Prefetture, alla data della delibera in tutta la regione tale numero risultava pari a 80 unità.

4. Come ricorda una delle persone da noi intervistate, "a Lunata (frazione del Comune di Lucca, n.d.r.) l'accoglienza è andata al di là dell'Ena, è proseguita oltre i termini formali perché lo ha deciso il comune per dare un'altra opportunità alle persone, ma cambiando la modalità. Le persone ora devono contribuire all'ospitalità, sia pure in misura ridotta. I 500 euro sono serviti anche a proseguire l'accoglienza".

## 1.2

## I TIROCINI NON CURRICULARI: quadro introduttivo

**NEL RAPPORTO REGIONALE NUMEROSI INTERVISTATI AVEVANO SEGNALATO LA DIFFICOLTÀ DI ATTIVARE TIROCINI PER LE PERSONE INSERITE NEL SISTEMA REGIONALE DI ACCOGLIENZA DOPO L'APPROVAZIONE DELLA L.R. 3/2012, LA NORMA FINALIZZATA A DISINCENTIVARE L'UTILIZZO STRUMENTALE DEI TIROCINI<sup>1</sup>.**

La legge regionale in questione ha inteso disciplinare in maniera organica la materia: secondo quanto indicato nel preambolo, la disposizione mira a “garantire il più ampio e corretto utilizzo di questo strumento come occasione di formazione a stretto contatto con il mondo del lavoro, contrastandone l'uso distorto”. La legge prevede che il tirocinio possa avere una durata variabile da un minimo di 2 mesi fino a 6 mesi, potendo giungere - proroghe comprese - ad un massimo di 12 mesi per i laureati disoccupati o inoccupati e per le categorie svantaggiate, mentre per i disabili il tirocinio può essere esteso fino ad un massimo di 24 mesi. Il tirocinio dev'essere necessariamente attivato da un ente promotore, “ garante della regolarità e qualità dell'esperienza formativa”, e svolto presso un soggetto ospitante, pubblico o privato, sulla base di una convenzione. A quest'ultima deve essere allegato un progetto formativo, documento che costituisce la base di riferimento per gli obiettivi da raggiungere, le competenze da acquisire, la durata e le modalità di svolgimento.

Come detto, la legge regionale 3/2012 ha imposto nuovi vincoli e regole per l'attivazione dei tirocini. Si veda di seguito la scheda di dettaglio tratta dal quadro riepilogativo disponibile sul sito *Giovani Sì* della Regione Toscana.

Sempre al fine di assicurare adeguate forme di garanzie ai tirocinanti, la legge ha previsto l'obbligo - a carico dei soggetti ospitanti - di erogare ai tirocinanti un importo forfetario a titolo di rimborso spese, rimborso che secondo quanto stabilito dal Regolamento di attuazione della legge è stato fissato in almeno 500 euro mensili lordi<sup>2</sup>. La stessa legge regionale ha d'altra parte previsto la possibilità di concedere “contributi per la copertura totale o parziale” del rimborso spese a carico delle aziende e misure di incentivazione delle eventuali assunzioni conseguenti alla conclusione del periodo di tirocinio.

---

1. Legge regionale 27 gennaio 2012, n. 3, Modifiche alla Legge Regionale n. 32 del 2002 in materia di tirocini.

2. Art. 86 quinquies del Decreto del Presidente della Giunta regionale 8 agosto 2003, n. 47/R (Regolamento di esecuzione della legge regionale 26 luglio 2002, n. 32 “Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro”).



---

## CONDIZIONI PER L'ATTIVAZIONE E LO SVOLGIMENTO DEL TIROCINIO

1. Il tirocinio non può essere utilizzato per attività per le quali non sia necessario un periodo formativo;
2. I tirocinanti non possono sostituire i contratti a termine, per sostituire il personale dell'azienda nei periodi di malattia, maternità o ferie o per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione aziendale;
3. I tirocinanti non possono essere utilizzati per funzioni che non rispettino gli obiettivi formativi del tirocinio stesso;
4. Il tirocinante non può svolgere più di un tirocinio per ciascun profilo professionale e non può essere ospitato per più di una volta presso lo stesso soggetto;
5. Il soggetto ospitante può realizzare più tirocini per il medesimo profilo professionale, fatti salvi i limiti numerici indicati al punto 7;
6. L'impresa ospitante deve possedere i seguenti requisiti: essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con la normativa di cui alla L. 68/99 (diritto al lavoro dei disabili), non avere effettuato licenziamenti per attività equivalenti a quelle del tirocinio nei 24 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio stesso, fatti salvi quelli per giusta causa e fatti salvi specifici accordi sindacali con le organizzazioni provinciali più rappresentative e non avere procedure di CIG straordinaria o in deroga in corso per attività equivalenti a quelle del tirocinio;
- 7.a Per i soggetti ospitanti privati, il numero di tirocini attivati annualmente (anno solare), con riferimento alla singola unità produttiva, deve essere proporzionato alle dimensioni dei soggetti stessi, con i seguenti limiti:
  - per i soggetti ospitanti senza dipendenti a tempo indeterminato non è consentita l'attivazione di un tirocinio, salvo che per le aziende artigiane di artigianato artistico e tradizionale indicate nell'articolo 8 e nell'allegato A (vedi il regolamento di attuazione) del regolamento 55/R 2009, attuativo della Legge Regionale 53/2008, per le quali è consentito un tirocinante;
  - per i soggetti ospitanti che hanno fino a sei dipendenti a tempo indeterminato è consentito un tirocinante;
  - per i soggetti ospitanti che hanno tra i sette e i diciannove dipendenti a tempo indeterminato sono ammessi due tirocinanti;
  - per i soggetti ospitanti che hanno venti o più dipendenti a tempo indeterminato, è consentito e un numero massimo di tirocini non superiore al dieci per cento del personale dipendente a tempo indeterminato.

Ai fini del computo del numero dei tirocinanti i soci lavoratori delle cooperative sociali sono considerati dipendenti a tempo indeterminato.

**7.b** Per i soggetti ospitanti pubblici è consentito un numero massimo di tirocinanti non superiore al 10 per cento del personale dipendente a tempo indeterminato.

Non sono computati i tirocini attivati nei confronti dei soggetti svantaggiati di cui all'art 17 ter comma 8 e dei disabili di cui alla legge 68/99, gli apprendisti e tirocinanti assunti a tempo indeterminato nel corso dell'anno.

Non è computato il tirocinio in cui il tirocinante ha svolto meno del 70 per cento della presenza previste dal progetto formativo.

Per quanto riguarda il contributo regionale una delibera di attuazione<sup>3</sup> ha confermato le agevolazioni già previste nell'ambito del programma regionale *Giovani Si*, finalizzato a promuovere l'autonomia lavorativa dei giovani toscani, per l'attivazione di tirocini di giovani con età compresa tra i 18 e i 30 anni (il contributo ammonta a 300 euro sui 500 a carico del soggetto ospitante). La stessa delibera ha inoltre deciso di dare piena copertura attraverso le risorse regionali ai rimborsi a carico delle aziende nel caso di tirocini non curriculari riguardanti persone disabili e "soggetti svantaggiati": in questi casi il rimborso di 500 euro è interamente coperto dal contributo regionale. Per quanto riguarda invece gli incentivi all'assunzione la medesima disposizione ha previsto che ove l'azienda intenda assumere il giovane con un contratto a tempo indeterminato, la Regione eroga un incentivo pari a 8.000 euro, che possono diventare 10.000 se il tirocinante è una persona disabile o definibile come "soggetto svantaggiato"<sup>4</sup>.

Ai fini dell'ENA il problema si è manifestato proprio attorno alla questione della definizione normativa dei "soggetti svantaggiati". La legge regionale 3/2012 conteneva un rinvio alla legge 381/1991 (Disciplina delle cooperative sociali), una norma del tutto priva di riferimenti a migranti o richiedenti asilo<sup>5</sup>; d'altro canto la stessa legge regionale indicava la necessità di individuare ulteriori categorie di "soggetti svantaggiati", diversi da quelli individuati dalla normativa sulle cooperative sociali, prevedendo a tal fine l'adozione di un successivo provvedimento attuativo. In prima battuta, dunque, richiedenti asilo e rifugiati non rientravano nel novero dei soggetti per i quali sarebbe stato possibile fruire delle agevolazioni (il rimborso regionale del tirocinio e l'erogazione dell'incentivo in caso di assunzione).

Secondo molti operatori l'introduzione dell'obbligo in capo alle aziende di erogare il rimborso di 500 euro mensili per ciascun tirocinante rendeva lo strumento sostanzialmente inutilizzabile per gli ospiti ENA. Nel mese di maggio 2012 il responsabile di una struttura di accoglienza evidenziava il problema con queste parole: "con tutta la normativa nuova sui tirocini non c'è verso di attivarli. Per cui, allora, tutte queste cose qui [l'obbligo del rimborso e le nuove regole, n.d.a.] se le applichi anche ai profughi questi son tagliati fuori... (...). Il problema è proprio di normativa perchè... al limite tu ne attivi uno, ma uno". Secondo un altro coordinatore, "[le aziende] di certo non sono disposte a prendere uno sconosciuto e pagarlo dall'inizio, soprattutto se questo sconosciuto è un immigrato, da sei mesi in Italia,

3. Delibera della Giunta Regionale n. 256 del 2 aprile 2012, L.r. 32/2002: determinazione della misura del contributo e dell'incentivo regionale in materia di tirocini.

4. Con delibera della Giunta Regionale n. 122 del 27 gennaio 2013 sono stati fissati anche gli importi degli incentivi in caso di assunzioni a tempo determinato per almeno due anni: 4.000 euro, che possono diventare 5.000 in caso di assunzione di una persona disabile o classificabile come "soggetto svantaggiato".

5. Secondo l'art. 4, c. 1 della legge 381/1991, "si considerano persone svantaggiate gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione".

che parla poco l'italiano e che non ha casa (...) Chi prenderebbe una persona così a lavorare? Nessuno, quindi abbiamo bisogno di un incentivo". (Rapporto regionale: 191-192).

Assecondando la sollecitazione proveniente da alcuni gestori di accoglienze ENA la Regione Toscana è dunque intervenuta: prima con una delibera della giunta regionale<sup>6</sup>, poi con una modifica legislativa che è intervenuta direttamente sul corpo della normativa riguardante i tirocini<sup>7</sup>, la Regione ha deciso di inserire richiedenti asilo, titolari di protezione e di permesso umanitario tra le categorie svantaggiate, con ciò rendendo finalmente possibile anche per i tirocinanti appartenenti a queste categorie il rimborso del contributo mensile e l'accesso agli incentivi.

Al momento della realizzazione di questa indagine il quadro normativo regionale riguardante la disciplina dei tirocini non curricolari può essere sintetizzato come si può osservare nella tabella che segue (per i testi delle leggi regionali 3/2012 e 2/2013 si rinvia agli allegati 2 e 3).

---

6. Delibera della Giunta Regionale n. 768 del 27 agosto 2012, L.R. n. 32/02 - Tirocini non curricolari - Individuazione delle categorie di soggetti svantaggiati di cui all'art. 17 bis, comma 2, lett. d.

7. Legge regionale 23 gennaio 2013, n. 2, Modifiche alla legge regionale 26 luglio 2002, n. 32 (Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro), in materia di sistema regionale dei servizi educativi per la prima infanzia e di tirocini.

Tab. 3  
**Quadro  
 normativo di  
 riferimento**

<b>Riferimento normativo</b>	<b>Oggetto</b>
LR 3/2012	Riforma del Testo Unico sui tirocini (LR 32/2002)
DPGR 11R/2012	Modifica del regolamento di attuazione del TU (DPGR 47R/2003) alla luce delle modifiche introdotte dalla L.R. 3/2012
Decreto 1253/2012	Schema-tipo di convenzione tra soggetto promotore e soggetto ospitante
DGR 256/ 2012	Individuazione della misura del contributo aziendale e dell'incentivo regionale da erogare in caso di assunzione
DGR 768/2012	Individuazione dei soggetti svantaggiati; previsione dell'applicabilità del rimborso del contributo di cui alla Dgr 256/2012
LR 2/2013	Legificazione delle categorie classificate come soggetti svantaggiati; fissazione dell'incentivo per le assunzioni a tempo determinato; previsione della durata massima di 12 mesi del tirocinio per le categorie svantaggiate
Dgr 122/2013	Revoca della 768/2012; stabilita la misura del contributo regionale e dell'incentivo per l'assunzione a tempo determinato
Decreto 2589/2013	Nuovo avviso pubblico per disciplinare le modalità di accesso al rimborso del contributo regionale per la copertura totale o parziale dell'importo forfettario a titolo di rimborso spese corrisposto al tirocinante e dell'incentivo all'inserimento lavorativo con contratto a tempo indeterminato/determinato di durata non inferiore a due anni e all'incentivo regionale in caso di assunzione.

Prima di concludere questa breve ricognizione del quadro normativo regionale è bene ricordare che a seguito della riforma del titolo V della Costituzione nelle materie oggetto del presente lavoro le regioni godono di potestà legislativa esclusiva. Recentemente è stato osservato che il presente assetto istituzionale ha dato luogo, in materia di tirocini, allo sviluppo di 21 discipline normative diverse sul territorio nazionale. Tutte le norme previgenti (legge Treu 196/1997) o sopravvenute nel tentativo di dare un minimo di uniformità alla disciplina legislativa (art. 1 della legge 148/2011) sono state cancellate; forti dubbi sono stati inoltre avanzati sull'efficacia dei tentativi di uniformare il quadro generale attraverso strumenti alternativi (come le linee guida concordate tra le regioni)<sup>8</sup>. Secondo il monitoraggio realizzato da Adapt sulle diverse disposizioni regionali esistono significative differenze nella regolazione di aspetti qualificanti dello strumento in esame: dall'importo dell'indennità minima (fissato a 300 euro dalle linee guida, ma elevato a 600 da regioni come Abruzzo e Piemonte), alla possibilità di attivare tirocini in relazione alle dimensioni d'impresa o – ancora – alla possibilità di inserire tirocinanti in imprese prive di dipendenti (opzione prevista in alcuni casi e non contemplata in altri)<sup>9</sup>.

Va segnalato che al momento della stesura del presente testo soltanto l'Emilia Romagna – oltre naturalmente alla Toscana – ha approvato disposizioni specifiche per agevolare l'inserimento lavorativo di richiedenti asilo e rifugiati attraverso i tirocini<sup>10</sup>. La Provincia di Bologna, uno dei pochi soggetti istituzionali ad avere monitorato l'evoluzione e l'andamento dell'ENA sul proprio territorio, aveva già sottolineato l'importanza dello strumento dei tirocini ai fini dell'inserimento lavorativo degli ospiti ENA (Osservatorio delle Immigrazioni della Provincia di Bologna 2012). Le deroghe della Regione Emilia Romagna – che anche in questo caso assimilano richiedenti asilo e rifugiati ai gruppi già precedentemente qualificati come “soggetti svantaggiati” – riguardano l'esclusione dei tirocini di richiedenti asilo e rifugiati dal computo dei tirocini che un'azienda può ospitare, la loro durata e ripetibilità, nonché la modalità di erogazione dell'indennità. Circa quest'ultimo punto, in particolare, va detto che la disciplina emiliano-romagnola differisce significativamente da quella toscana. Nel primo caso infatti il valore dell'indennità è riparametrato sulla base della presenza del tirocinante in azienda, come prevista nel progetto formativo. L'indennità non è erogata se la presenza del tirocinante è inferiore a dieci ore settimanali, mentre è pari a 200 euro se la presenza è tra dieci e venti ore settimanali.

---

8. G. Falasca, *Il nodo. Alla prova dei fatti lo strumento delle linee guida nazionali si è rivelato insufficiente per limitare le differenziazioni locali*, Sole 24 Ore, 24 ottobre 2013, p. 33.

9. M. Prioschi, *Tirocini, babele di regole*, Il Sole 24 Ore – 23 ottobre 2013, p. 25.

10. Delibera della Giunta Regionale n. 1472 del 2 ottobre 2013, *Approvazione di misure di agevolazione e di sostegno in favore dei beneficiari dei tirocini di cui all'articolo 25, comma 1, lett. c), della legge regionale 1° agosto 2005, n. 17, in attuazione degli art. 25, comma 4, art. 26 bis, comma 5 e art. 26 quater, comma 4 della stessa l. r. n. 17/2005, come modificata dalla legge regionale 19 luglio 2013, n. 7.*

## 1.3

**I TIROCINI ATTIVATI NELL'AMBITO DELL'ENA**

**A giugno 2012 meno del 40% dei migranti accolti aveva partecipato a corsi di formazione o attività propedeutiche all'inserimento lavorativo. In prevalenza si trattava di attività formative finalizzate all'apprendimento dell'educazione civica ed alla scrittura del curriculum, seguite dai corsi Haccp e da quelli per l'orientamento al lavoro.**

Meno diffusi risultavano gli inserimenti lavorativi: tirocini, borse lavoro, stage e lavori socialmente utili riguardavano circa 59 persone. La maggior parte dei tirocini consisteva nello svolgimento di attività di manutenzione di aree verdi e altri spazi pubblici (Rapporto regionale: 186-188).

I dati tratti dal monitoraggio regionale indicavano già, in filigrana, le evidenze che sarebbero risultate più chiare nei mesi successivi e che questo stesso lavoro – come vedremo – conferma. Appariva infatti già manifesta la difficoltà di mettere in atto percorsi di inserimento lavorativo nel contesto di un sistema di accoglienza dalle prospettive incerte, considerato che anche tra le persone già titolari di una forma di protezione la percentuale di partecipazione ad attività formative o propedeutiche all'inserimento lavorativo restava inferiore al 50% (*Ibidem*: 186).

È anche vero che nel periodo nel quale è stato realizzato il monitoraggio alle difficoltà legate allo scenario generale (incertezze dell'ENA, crisi economica diffusa) si aggiungeva la quasi impossibilità di attivazione dei tirocini per le ragioni indicate nel paragrafo precedente. In questo paragrafo presentiamo pertanto alcuni dati non presenti nel rapporto regionale, relativi alla situazione degli inserimenti lavorativi al momento della conclusione dell'ENA<sup>1</sup>. Il dato appare significativo sia perché costituisce l'ultimo riferimento disponibile in ordine cronologico, sia perché al momento di quest'ultima rilevazione le modifiche normative volte a facilitare l'attivazione dei tirocini di richiedenti asilo e rifugiati erano già state approvate dalla Regione Toscana.

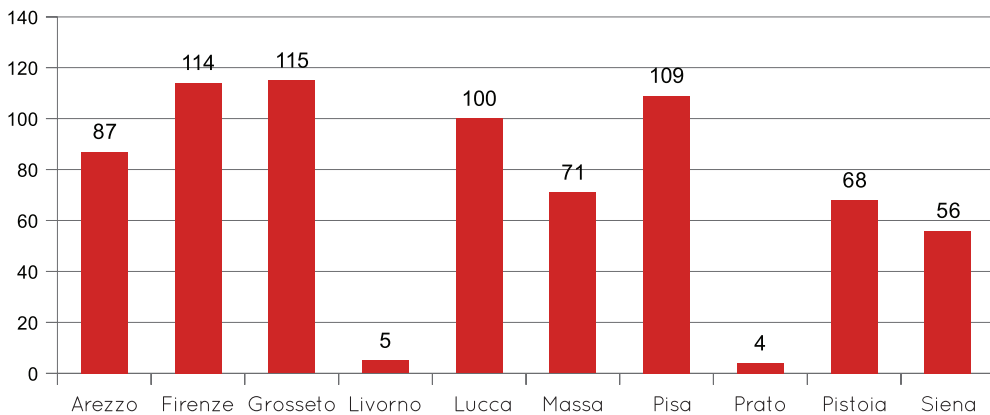
---

1. La rilevazione è stata effettuata a fine febbraio 2013 dalla Regione Toscana per capire quante persone fossero ancora presenti nelle strutture e per conoscere il loro status giuridico (se già riconosciute o ancora in attesa dello status) e la loro condizione in termini di inserimento lavorativo (distinguendo tra tirocinanti e occupati veri e propri).

In base alla rilevazione, a fine febbraio 2013 risultavano ancora presenti in struttura 729 persone, poco meno della metà del totale delle persone transitate nel sistema ENA (1.519). Come si può notare il maggior numero di presenza riguardava le province di Firenze, Grosseto, Pisa e Lucca (tabella 4; grafico 1).

PROVINCIA	v. a.	% vert.
Arezzo	87	11,9%
Firenze	114	15,6%
Grosseto	115	15,8%
Livorno	5	0,7%
Lucca	100	13,7%
Massa	71	9,7%
Pisa	109	15,0%
Prato	4	0,5%
Pistoia	68	9,3%
Siena	56	7,7%
<i>Totale</i>	<i>729</i>	<i>100,0%</i>

Tab. 4  
**Person  
presenti in  
struttura al  
26 febbraio  
2013 per  
provincia**



Tra i presenti, 185 erano persone vulnerabili secondo la definizione indicata nel primo paragrafo. Da notare che nelle strutture fiorentine e grossetane si concentrava oltre la metà dei vulnerabili ancora presenti nelle strutture (tabella 5).

*Tab. 5*  
***Person***  
***vulnerabili***  
***presenti in***  
***struttura al***  
***26 febbraio***  
***2013 per***  
***provincia***

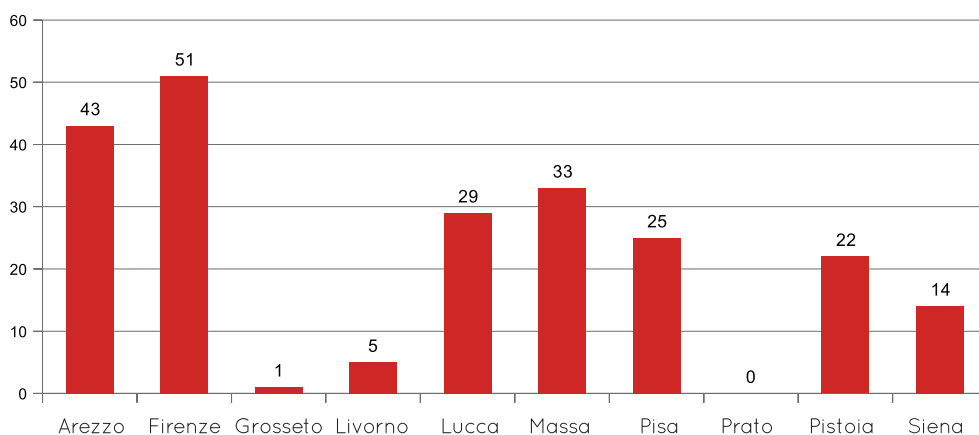
<b>PROVINCIA</b>	<b>v. a.</b>	<b>% vert.</b>
Arezzo	11	5,9%
Firenze	51	21,6%
Grosseto	64	34,6%
Livorno	0	0,0%
Lucca	18	9,7%
Massa	5	2,7%
Pisa	21	11,4%
Prato	0	0,0%
Pistoia	9	4,9%
Siena	6	3,2%
<i>Totale</i>	<i>185</i>	<i>100,0%</i>



223 persone (circa il 30% del totale) risultavano inserite in percorsi lavorativi variamente classificabili (tirocinio, contratto a termine, apprendistato). La percentuale più elevata riguardava le strutture fiorentine, seguite da quelle delle province di Arezzo, Massa, Lucca e Pisa. (tabella 6; grafico 2).

PROVINCIA	v. a.	% vert.
Arezzo	43	19,3%
Firenze	51	22,9%
Grosseto	1	0,4%
Livorno	5	2,2%
Lucca	29	13,0%
Massa	33	14,8%
Pisa	25	11,2%
Prato	0	0,0%
Pistoia	22	9,9%
Siena	14	6,3%
<i>Totale</i>	<i>223</i>	<i>100,0%</i>

Tab. 6  
**Person  
presenti in  
struttura  
inserite in  
percorsi  
lavorativi o di  
tirocinio al  
26 febbraio  
2013 per  
provincia**



Molto più ridotto appariva invece il numero di inserimenti lavorativi riguardanti persone vulnerabili: solo 30 su 185, per una incidenza percentuale di poco superiore alla metà rispetto a quella complessiva (il 16,1%). Oltre la metà degli inserimenti interessavano strutture ubicate nella provincia di Firenze (16 su 30) (tabella 7).

Tab. 7  
**Person  
 e vulnerabili  
 presenti in  
 struttura  
 inserite in  
 percorsi  
 lavorativi o di  
 tirocinio al  
 26 febbraio  
 2013 per  
 provincia**

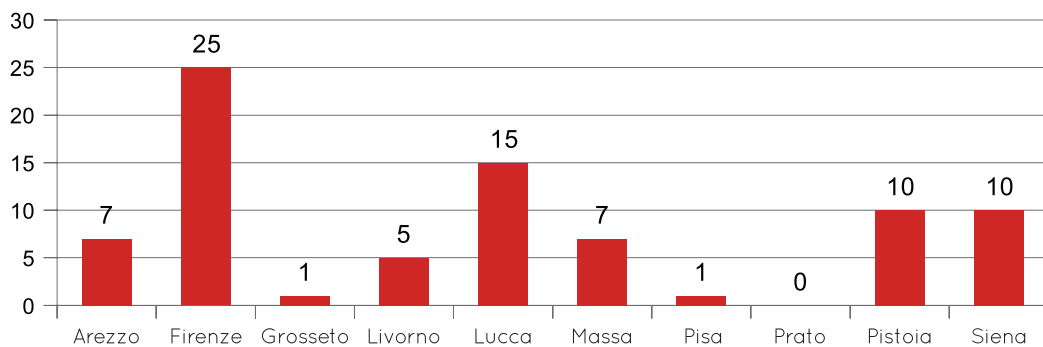
PROVINCIA	v. a.	% vert.
Arezzo	1	3,3%
Firenze	16	53,3%
Grosseto	1	3,3%
Livorno	0	0,0%
Lucca	6	20,0%
Massa	5	16,7%
Pisa	1	3,3%
Prato	0	0,0%
Pistoia	0	0,0%
Siena	0	0,0%
<i>Totale</i>	<i>30</i>	<i>100,0%</i>

Rispetto al monitoraggio regionale, i tirocini risultavano uno strumento utilizzato con maggiore frequenza. Le persone inserite in attività di questo tipo erano 81 (poco più dell'11% del totale dei presenti), in crescita rispetto alle 59 unità del maggio/ giugno 2012 (da notare che queste ultime comprendevano anche attività diverse dal tirocinio). Il dato appariva significativo per le strutture ubicate nelle province di Firenze (25 tirocini) e Lucca (15), due aree che da sole formavano circa la metà del totale regionale degli avviamenti in tirocinio (tabella 8; grafico 3; come si dirà meglio oltre, va tenuto in considerazione il fatto che un numero imprecisato ma non trascurabile di tirocini è stato avviato dopo la conclusione formale dell'ENA).

PROVINCIA	v. a.
Arezzo	7
Firenze	25
Grosseto	1
Livorno	5
Lucca	15
Massa	7
Pisa	1
Prato	0
Pistoia	10
Siena	10
<i>Totale</i>	<i>81</i>

Tab. 8

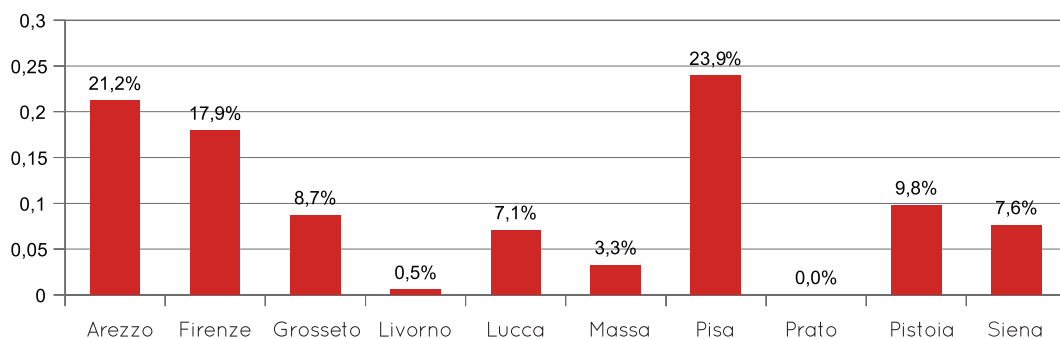
**Persone inserite  
in percorsi di  
tirocinio al  
26 febbraio  
2013 per  
provincia**



Va infine tenuto conto del fatto che a febbraio 2013 tra le persone ancora presenti in struttura un numero significativo non disponeva ancora di uno status giuridico definito (era in attesa della convocazione, non aveva ancora il permesso di soggiorno o era in attesa riesame): questa condizione riguardava 184 persone su 729 (il 25,2%). Come vedremo, si tratta di un dato che evidenzia una criticità caratteristica del sistema nel suo complesso e che ha avuto un'influenza rilevante anche nelle modalità di utilizzo dello strumento dei tirocini (tabella 9; grafico 4).

*Tab. 7*  
**Persone  
presenti in  
struttura  
ancora prive  
di definizione  
completa  
dello status  
giuridico o del  
permesso di  
soggiorno al  
26 febbraio  
2013 per  
provincia**

PROVINCIA	v. a.	% vert.
Arezzo	39	21,2%
Firenze	33	17,9%
Grosseto	16	8,7%
Livorno	1	0,5%
Lucca	13	7,1%
Massa	6	3,3%
Pisa	44	23,9%
Prato	0	0,0%
Pistoia	18	9,8%
Siena	14	7,6%
<i>Totale</i>	<i>184</i>	<i>100,0%</i>





# RACCOLTA E ANALISI DEL MATERIALE



2.0

## 2.1

## PERCORSI DI ACCOMPAGNAMENTO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO

**Prima di affrontare il ragionamento specifico sui tirocini appare necessario soffermarsi brevemente sulle modalità attraverso le quali le accoglienze hanno preparato le persone ospitate agli inserimenti lavorativi.** Le attività propedeutiche ai percorsi di inclusione lavorativa presentano infatti una grande rilevanza rispetto alle fasi di inserimento vere e proprie, sia in termini di efficacia delle attività svolte, sia in termini di modelli/assetti organizzativi adottati dalle singole gestioni.

Molte delle attività indicate come buone prassi nei questionari raccolti per il progetto Kim (Progetto Kim, in corso di pubblicazione) sono state realizzate dai gestori dei singoli progetti, autonomamente o con il concorso di attori diversi, sia istituzionali - come i Centri per l'impiego -, sia associativi - come le organizzazioni di volontariato e del Terzo Settore. In base al materiale raccolto è possibile delineare una sorta di percorso ideale, efficacemente sintetizzato dalle parole di due degli intervistati:

L'iter è stato quello classico, ordinario: si è fatta la valutazione delle competenze, a questo è seguito l'orientamento, quindi si sono organizzati i corsi di formazione e si sono fatti gli inserimenti lavorativi.

In fase abbastanza iniziale è stata fatta una valutazione di competenze da parte di una nostra persona interna che si occupa di risorse umane: è stato fatto un percorso individuale con ogni ospite, fatto di 2-3 colloqui. Alla fine si è fatta la valutazione delle competenze e si è ricostruito il percorso lavorativo. Un po' più avanti si è fatto un curriculum per ognuno di loro e l'iscrizione al Cpi.

L'impiego di strumenti più o meno formalizzati come le schede individuali ha implicato la necessità di contatti continui e ripetuti nel tempo per intervenire con adattamenti ed aggiustamenti, come testimoniano le parole del coordinatore di un'accoglienza:

La scheda individuale parte dal momento dell'arrivo, ricostruendo quello che la persona faceva in origine e ciò che faceva nel paese di transito, e viene aggiornata con le esperienze fatte durante l'accoglienza. (...) L'aggiornamento delle schede elencava le attività svolte, sia di formazione che di socializzazione, era il biglietto da visita da presentare (...). Poi ovviamente c'è stato un continuo rapporto individuale, per capire quali persone erano più adatte rispetto alle varie possibilità.

Un aspetto interessante, che merita di essere sottolineato, è la differente modalità di attivazione dei percorsi di accompagnamento. Sotto questo profilo le interviste permettono di enucleare tre diverse tipologie di percorso, differenziate tra loro in base ai principi ispiratori. Il primo è quello che ha riguardato le strutture dotate di pratiche di accompagnamento all'inserimento precedenti l'avvio dell'ENA. È il caso, ad esempio, delle strutture gestite da Co&So, per le quali esistevano percorsi e reti strutturate già prima dell'avvio dell'esperienza ENA. Queste attività erano basate sull'esperienza del centro di accoglienza P.A.C.I.<sup>1</sup>, come hanno ricordato i due intervistati che lavoravano già per tale centro prima di occuparsi di altre accoglienze del sistema ENA:

Attraverso il P.A.C.I. disponevamo già di una modalità per inserire gli ospiti all'interno dei corsi. [Gli ospiti ENA] Venivano al P.A.C.I. e gli veniva fatto un corso dedicato, con le stesse insegnanti del centro ma specifico per loro. Prima sono stati fatti corsi interni, poi per chi ha voluto proseguire c'è stato anche il rilascio della certificazione, qualcuno ha preso anche la licenza di terza media.

La metodologia che abbiamo utilizzato è stata quella che impieghiamo normalmente per il Centro Polifunzionale e con i minori. Abbiamo coltivato e sviluppato le relazioni che già preesistevano. Abbiamo attivato l'agenzia formativa del Consorzio, la scuola edile professionale, l'ente per il turismo. Non abbiamo avuto contatti privilegiati con gli enti. (...) Lo standard preesisteva al percorso Ena.

Il secondo percorso è quello delle accoglienze che hanno accresciuto il livello di strutturazione e formalizzazione delle attività nel corso del tempo. Si tratta di tutti quei casi nei quali attività come la valutazione delle competenze, l'insegnamento della lingua, la ricognizione delle precedenti esperienze lavorative e l'accompagnamento ai servizi del territorio sono state inizialmente gestite in modo informale dagli operatori della struttura di accoglienza; solo successivamente, modificandosi le prospettive e i tempi dell'accoglienza, è stata avvertita l'esigenza di delineare percorsi più standardizzati. Queste strutture hanno dunque attivato in modo progressivo le relazioni più formali con gli attori variamente coinvolti nella predisposizione delle attività propedeutiche all'inserimento lavorativo (Centri per l'impiego, Ctp, agenzie formative).

---

1. Il P.A.C.I. (dall'acronimo Proteggi Accogli Custodisci Includi) è una struttura polifunzionale ubicata a Firenze che può ospitare 130 persone. Tra i servizi offerti ci sono i corsi di alfabetizzazione e di lingua italiana, l'inserimento nelle scuole dei minori, l'assistenza per il disbrigo delle pratiche burocratiche, la formazione professionale, il supporto all'inserimento lavorativo, la consulenza legale. La gestione è affidata al consorzio Co&So.



Si può richiamare in proposito la testimonianza della funzionaria della Società della Salute delle Colline Metallifere:

Nella prima fase non c'è stato un input esterno, è stata un'esigenza avvertita per consentire la riconquista dell'autonomia e la successiva integrazione nel territorio. All'inizio i corsi li abbiamo organizzati con insegnanti volontari, erano strutturati ma non formalizzati; poi sono stati fatti corsi con il Ctp, infine è intervenuta anche un'agenzia formativa. (...) Rispetto all'Sds il Cpi porta dentro la rete soggetti con i quali intrattiene rapporti più formali, la rete Sds è invece più informale. Anche se il lavoro veniva formalizzato, attraverso la firma delle convenzioni, all'inizio è stato un lavoro più all'impronta. Il lavoro del Cpi, essendo la loro attività istituzionale, è stato sicuramente quello più strutturato.

Dato che l'esperienza del P.A.C.I. non è generalizzabile e che solo alcune strutture hanno consolidato nel corso del tempo i percorsi di accoglienza definendo pratiche e procedure 'interne' più o meno standardizzate, in alcuni casi le attività propedeutiche all'inserimento lavorativo sono state consolidate soltanto in una fase più tarda e su sollecitazione 'esterna' (regionale), soprattutto in vista della realizzazione dei percorsi di uscita. Lo si rileva in modo chiaro dalle parole (riferite al caso pisano) di un altro intervistato:

Tutti i soggetti gestori hanno dovuto realizzare queste attività come pre-requisito all'accompagnamento dei percorsi di uscita, su input regionale. (...) E' stato fatto uno screening accurato di tutte le posizioni, proprio per valutare le possibilità di inserimento lavorativo e tutti gli altri casi più critici (disabili, persone malate ecc.). Questo è stato fatto da tutti i soggetti gestori. Nella procedura adottata per accompagnare l'uscita dall'ENA è stata la Regione a dare indicazioni di questo tipo: valutazione delle competenze, corsi di italiano, colloqui effettuati.

La terza tipologia riguarda infine i casi nei quali le attività propedeutiche all'inserimento sono state promosse 'dall'alto', vale a dire direttamente dal livello istituzionale. L'esempio più chiaro di questo tipo di esperienze è rappresentato dal Progetto IDI (Itinerari di Inclusione) della Provincia di Siena. In questo caso l'amministrazione provinciale ha deciso di selezionare 20 persone tra le circa 100 presenti nelle strutture dislocate sul territorio locale, con l'obiettivo - ha ricordato la responsabile del settore formazione della Provincia -

di promuovere un percorso verso l'integrazione con azioni molto specifiche, che andassero al di là dei singoli interventi svolti dai soggetti gestori. Si sentiva il bisogno di un percorso integrato fatto a un livello un po' più alto. (...) L'obiettivo era di ricondurre sotto lo stesso ombrello tutta una serie di pratiche e di modi di

lavorare assieme ancora informali, e nello stesso tempo garantire un percorso di integrazione dei profughi sul territorio che fosse socialmente e tecnicamente – sotto il profilo delle competenze – fattibile.

Utilizzando una metodologia già sperimentata con un progetto Fei finanziato nello stesso anno, il progetto si è articolato in quattro fasi: la presa di contatto dei beneficiari con il *pool* dei soggetti attuatori; la realizzazione dei corsi di alfabetizzazione di lingua italiana; lo svolgimento di moduli formativi di 40 ore per la preparazione all'inserimento (sulla base delle aree di intervento previste dal bando: manutenzione aree verdi, muratore, preparazione dei pasti, operatore ecologico); lo svolgimento della *work experience* vera e propria (per la durata di 3 mesi e 360 ore complessive). Quest'ultima fase è consistita in un'attività di *stage*, non definibile propriamente come tirocinio non curriculare, per la quale è stata erogata anche una indennità di frequenza di 4,50€ e durata sei mesi<sup>2</sup>. È interessante riportare il giudizio complessivo formulato sull'esperienza dalla responsabile del settore formazione della Provincia, un giudizio indicativo della difficile riproducibilità di questo tipo di percorsi:

avere l'opportunità di beneficiare di esperti come orientatori, mediatori, educatori - attraverso il progetto -, è un punto di forza, anche se non sempre ovviamente questo è sostenibile finanziariamente. In questo caso avevamo gli orientatori di primo e secondo livello del Centro per l'impiego, c'erano poi orientatori scelti ad *hoc*, mediatori, educatori professionalizzanti – tutti con formazione specifica per questa fascia di utenza. (...) La cornice era piuttosto consistente, la difficoltà della ripetibilità di questo intervento integrato sta nella disponibilità dei fondi, un progetto con queste caratteristiche non si può sostenere con fondi propri. Questo modello però è replicabile, con i dovuti aggiustamenti, se si attiva una rete, si crea un tavolo formale e si definisce un protocollo in cui tutti i soggetti portano le proprie specificità e attribuzioni: la provincia potrebbe mettere a disposizione i servizi che già offre, altri soggetti potrebbero investire sulla formazione professionalizzante – penso alle agenzie formative degli enti bilaterali, con le quali abbiamo già lavorato anche senza finanziamenti -, poi i comuni e le associazioni.

---

2. Per gli inserimenti sono stati utilizzati i soggetti della rete, "per esempio i comuni della rete che avevano dato disponibilità alla Provincia nel corso dei tavoli informali".

## 2.2 MODALITÀ DI ATTIVAZIONE DEI TIROCINI E MATCHING

**L'esigenza di attivare tirocini è stata avvertita dalle strutture di accoglienza molto prima che la Regione Toscana modificasse il quadro normativo.** La ragione principale di questa urgenza è stata la crescente tensione prodotta nelle strutture dall'indeterminatezza e dalla dilatazione dei tempi di attesa per la definizione dello status degli ospiti<sup>1</sup>, come ha evidenziato il coordinatore di una struttura:

Sono stati creati dei percorsi [di inserimento lavorativo] al di là di quello che noi perceivamo importante per il progetto, anche per dare degli stimoli, perché (...) c'era una problematica forte di relazione con gli utenti (...) il livello di scontro con gli ospiti su tutta una serie di cose cresceva. Cercavamo di dare un senso al percorso e alla loro permanenza, ma anche di dare loro degli stimoli.

Per lunghi periodi molti ospiti sono apparsi demotivati, come ha sottolineato una funzionaria provinciale ("molti avevano la tendenza a lasciarsi andare, a non sentirsi motivati in niente. Erano molto demotivati all'inizio"). Il senso di disorientamento era accresciuto dal venir meno della capacità di mantenersi in modo autonomo e di supportare le famiglie rimaste in patria, capacità di cui molti accolti disponevano invece in Libia, dove gran parte di essi lavorava e riusciva ad inviare denaro a casa ("il loro tenore di vita non era basso - secondo un intervistato -: stavano abbastanza bene, abbiamo avuto una famiglia di 9 persone che stava bene, avevano due negozi"). Indipendentemente dal momento nel quale sono stati avviati gli inserimenti, l'attivazione dei tirocini è risultata meno complessa per le gestioni ENA che potevano basarsi su esperienze precedenti dello stesso tipo. Come si è ricordato nel paragrafo precedente, è questo il caso del consorzio fiorentino che già si occupava di inserimenti lavorativi di richiedenti asilo e rifugiati. Lo ha ricordato il coordinatore di una delle strutture gestite dal consorzio:

Già da soli noi avevamo impostato un percorso di integrazione, che prevedeva la frequenza di corsi d'italiano, dopo abbiamo cercato di dare un'impostazione legata al percorso lavorativo, anche prima che arrivassero indicazioni più chiare sui tirocini. Organizzavamo attività di formazione attraverso altre strutture, attraverso altri nostri progetti che avevamo già.

---

1. Nella primavera del 2012, nel corso di una visita effettuata per il rapporto regionale, un coordinatore si esprime con la massima chiarezza su questo punto: "se non partono i tirocini le strutture non possono reggere" (Rapporto regionale: 191).

D'altra parte, anche in casi nei quali non era possibile fondare l'attività su percorsi preesistenti, alcune gestioni hanno sviluppato e formalizzato pratiche e procedure nel corso del tempo. La funzionaria di un ente pubblico ha sottolineato in proposito l'evoluzione per fasi degli inserimenti:

Ci sono stati due momenti diversi. In un primo momento è stata un'operazione autonoma dell'ente, attraverso contatti prima con le aziende e poi con i Cpi. Li abbiamo attivati ancora prima dell'entrata in vigore della modifica della legge regionale. In un secondo momento siamo passati direttamente dal centro per l'impiego - da agosto 2011 in poi -, che si avvale di personale proprio. C'è sempre stata una collaborazione tra ente e Cpi, laddove non arrivavamo noi, intervenivano loro. Questa collaborazione non preesisteva, è nata con la fase Ena.

Sul tema nodale delle modalità di matching - le scelte adottate per favorire l'incontro tra domanda e offerta di tirocini -, si è manifestata una pluralità di strategie, differenziate anche in questo caso in base alla natura dei soggetti che si sono assunti in prima battuta l'onere di promuovere gli inserimenti. Le interviste consentono infatti di distinguere due macro-tipologie: da un lato il matching condotto o comunque coordinato da soggetti istituzionali, e dall'altro quello che ha avuto per protagonisti soggetti gestori non afferenti al sistema pubblico/istituzionale.

Sotto il primo profilo, detto dell'esperienza della Provincia di Siena con il progetto IDI (si veda il paragrafo precedente), la massima espressione dei processi di formalizzazione delle dinamiche riguardanti l'incontro tra domanda e offerta di tirocini è rappresentata dal patto territoriale promosso dalla Società della Salute delle Colline Metallifere<sup>2</sup>. Al patto hanno aderito formalmente una pluralità di enti istituzionali del territorio (Provincia di Grosseto, Comuni di Massa Marittima, Montieri, Scarlino, Centro per l'impiego di Grosseto), di organismi del terzo settore e di imprese. Gli enti locali si sono impegnati a favorire e monitorare i tirocini, mentre le cooperative sociali, le associazioni di volontariato e le imprese si sono impegnate ad attivare tirocini per richiedenti asilo e rifugiati ospitati nell'area.

Al di fuori di questo caso, i soggetti pubblici che hanno giocato un ruolo di primo piano nella ricerca delle opportunità lavorative lo hanno fatto con diversi gradi di formalizzazione. Nel caso della Provincia di Pisa<sup>3</sup> l'intervistato ha ricordato come la costituzione e lo sviluppo della rete locale utilizzata per il matching siano state due

---

2. Il testo del patto, al quale sono allegati uno schema di convenzione e la modulistica di riferimento per la redazione del progetto formativo, è scaricabile alla pagina: <http://www.ancitoscana.it/allegati/servizi-comuni/immigrazione/patto%20territoriale%20profughi.pdf>.

3. Nel corso dell'intervista è stato segnalato che nel territorio provinciale pisano le aziende possono accedere anche a prestiti agevolati per fare fronte agli oneri derivanti dall'anticipo del contributo aziendale richiesto dalla nuova normativa regionale sui tirocini. Tale possibilità deriva da un protocollo sottoscritto dalla Provincia e dall'istituto di credito tesoriere. Il protocollo ha la finalità generale di agevolare l'accesso al credito da parte delle imprese locali, ma può essere utilizzato anche da aziende interessate all'attivazione di un tirocinio.

attività fortemente sollecitate dal soggetto pubblico:

Ci ha lavorato direttamente la Provincia. (...) La Provincia si è mossa facendo uno screening tra tutte le aziende che potevano ospitarli [i tirocinanti] e facendo poi l'incrocio. Sono stati attivati dei contatti telefonici con il privato sociale, le aziende agricole, l'università per capire le disponibilità delle varie aziende. Poi, una volta individuati i soggetti potenzialmente interessati è stato fatto un colloquio molto sommario con gli utenti per capire quali posizioni attivare e come indirizzarli. (...) L'ufficio della Provincia si è presentato come il soggetto che cercava tirocini nell'ambito dell'ENA nel quadro del progetto Giovani Sì.

In genere gli enti pubblici protagonisti del matching hanno svolto funzioni di promozione e raccordo nei confronti della rete degli attori locali. Lo spiega efficacemente il coordinatore di un'accoglienza:

Nel nostro caso il comune con una convocazione ufficiale ha chiamato le aziende del territorio, in particolare quelle che lavorano con l'amministrazione e le cooperative del consorzio. Abbiamo portato all'incontro le schede personali dei ragazzi in accoglienza per fornire alle aziende l'elenco delle competenze e degli strumenti che le persone accolte si erano costruite nei mesi precedenti attraverso i corsi di formazione. (...) Nel corso degli incontri gli amministratori dei due comuni spiegavano alle aziende il percorso fatto e proponevano le persone, indicando le loro competenze.

L'aspetto caratteristico di queste esperienze è stata la prevalente propensione dei soggetti istituzionali a ricercare gli attori disponibili ad attivare tirocini all'interno della rete dei soggetti già noti alle amministrazioni ed in particolare tra le aziende e le cooperative fornitrici degli enti (o comunque in contatto a vario titolo con gli stessi<sup>4</sup>). Ha sottolineato in proposito uno degli intervistati:

con il Cpi abbiamo accesso a tutte le banche dati di tutte le aziende, li abbiamo presi e abbiamo cominciato contatti telefonici per individuare possibili soggetti. Il grosso del lavoro è stato fatto così, poi sono stati anche attivati contatti diretti, ma il 90% dello screening lo abbiamo fatto attraverso le banche dati istituzionali. Poi è ovvio che è stata chiamata la cooperativa dove c'era il contatto personale, maggiore facilità di rapporti, quello ha guidato le prime mosse. (...) alcuni hanno detto subito sì, altri subito no e dove c'erano dei contatti è stato più facile andare avanti, questo sì.

La seconda tipologia di *matching* riguarda tutti quei casi nei quali l'attività è

---

4. Le work experiences che hanno concluso il progetto IDI della Provincia di Siena, ad esempio, sono state realizzate presso cooperative collegate ai soggetti che hanno attuato il progetto.

stata svolta da soggetti non istituzionali e al di fuori di qualsiasi attività progettuale formalizzata o condivisa con altri attori pubblici<sup>5</sup>. Da questo punto di vista bisogna distinguere i casi di soggetti gestori non istituzionali che non avevano esperienze pregresse di ricerca di opportunità lavorative, da quelli (molto meno frequenti) di soggetti gestori dello stesso tipo che disponevano già di percorsi o sperimentazioni specifiche prima dell'avvio dell'ENA. Mentre nel primo caso la ricerca è stata effettuata in genere con modalità meno strutturate, dipendenti in larga parte dalle caratteristiche e dalla disponibilità del personale presente nelle singole gestioni, nel secondo caso si sono consolidate e sviluppate prassi e strumenti di lavoro già esistenti.

Il caso del consorzio fiorentino di cui si è parlato in precedenza è, da questo punto di vista, emblematico, caratterizzandosi per l'investimento formativo e finanziario su risorse interne dedicate specificamente all'obiettivo degli inserimenti lavorativi<sup>6</sup>. Valga, su tutti, l'esempio del modo in cui il consorzio ha lavorato attraverso il telefono e gli annunci di lavoro sui giornali: pur trattandosi in effetti di attività che sono state svolte da più di un soggetto gestore, solo nel caso fiorentino esse sembrano essersi configurate come attività realizzate in modo sistematico da operatori dedicati in prevalenza a questa mansione ("abbiamo anche fatto un team trasversale tra ragazze del servizio civile, volontari, stagiste, che per alcune ore facevano la ricerca delle aziende attraverso annunci sul giornale e telefonate")<sup>7</sup>.

Non è un caso che sia proprio questa l'esperienza - almeno tra quelle descritte nelle interviste - che ha manifestato con più forza l'esigenza di conferire al matching una connotazione di tipo quasi manageriale. Lo si evince dalle parole del coordinatore dell'area lavoro del consorzio:

Abbiamo fatto una mappatura telefonica, tipo call center. Nessuno la fa, anche perché il tirocinio è quasi sempre considerato come un inserimento di tipo assistenzialistico. La mappatura (...) è un'attività che non appartiene alla cultura delle cooperative sociali, che in genere preferiscono affidarsi all'informalità. Molte volte non si capisce che si deve avere un rapporto con le aziende, l'operatore

---

5. In alcuni casi non sembra eccessivo parlare di disinteresse degli enti locali, come ha sottolineato la coordinatrice di un'accoglienza: "Il comune si è attivato o comunque interessato in fase finale più che altro per i vulnerabili che stavano per rimanere in carico al territorio. Per tutta la parte riguardante l'inserimento lavorativo non ci sono stati contatti. La Provincia, che è stato il nostro soggetto asseverante, ha fatto poco a livello operativo".

6. Per le caratteristiche ed il funzionamento dell'area lavoro del consorzio di cooperative che si occupa del P.A.C.I. - l'area è definita da uno degli intervistati "trasversale", poiché "fa da cappello" rispetto a tutte le attività poste in essere dalla cooperativa - si rinvia alla scheda contenuta nella raccolta di buone pratiche del progetto KIM.

7. E' emblematico anche il modo attraverso il quale il coordinatore dell'area lavoro si confronta con i nuovi strumenti di domanda/offerta come le piattaforme social: "Questo strumento lo stiamo attivando con l'ausilio degli operatori, perché gli utenti da soli non hanno ancora la capacità e la costanza di seguirli. Se lo fa un operatore al posto loro devi decidere quante ore dedicargli perché queste cose hanno successo se gli dedichi un po' di tempo".

sociale per eccellenza non va di solito ad offrire un prodotto. Invece quando offri un tirocinante all'azienda offri un prodotto, naturalmente il tuo obiettivo è che il tirocinante abbia un buon esito, ma il rapporto con l'azienda dev'essere diverso dal modo in cui normalmente viene considerato. Di solito il rapporto è assistenzialistico: 'sei disposto a prendere questa persona per aiutarla ecc. ecc.'? Invece il salto di qualità che si sta cercando di fare è capire quali vantaggi può avere un'azienda e quindi capire quali sono questi vantaggi da offrire.

In effetti in alcune realtà sono state quasi esclusivamente le cooperative sociali e le organizzazioni di volontariato a rispondere positivamente alla sollecitazione diretta ad attivare tirocini ("hanno assorbito gran parte di questa richiesta - ha ricordato un intervistato - (...). Hanno svolto un ruolo fondamentale, le maggiori cooperative che abbiamo sul territorio hanno ospitato tutte almeno un tirocinio"). Meno rilevante è risultato il ruolo delle associazioni di categoria, talora utilizzate come filtro per avvicinare qualche azienda ma spesso distanti dalle problematiche delle gestioni e degli ospiti ("non siamo riusciti a coinvolgerle granché", ha affermato una coordinatrice). Non è peraltro difficile scorgere dietro le parole di una responsabile di un Centro per l'impiego la prevalenza di una lettura dei tirocini di tipo 'assistenziale' (come sopra definita nella citazione):

Cooperative e associazioni di volontariato sono i soggetti della rete locale che più hanno dimostrato sensibilità e si sono attivate nell'ambito dei tirocini di profughi. In generale, sono i soggetti che mostrano più interesse per il disagio, anche al di là dei profughi.

È interessante osservare anche il modo attraverso il quale sono stati coinvolti ed hanno operato i Centri per l'impiego. In alcuni dei casi esaminati i Cpi sono stati coinvolti in prima battuta dall'organo politico (l'assessore comunale o provinciale di riferimento per la gestione ENA), ed hanno quindi svolto un ruolo specifico nel tentativo di allestire attività formative e percorsi d'inserimento mirati (come nei casi di Siena e Piombino). In tutti gli altri casi i centri hanno comunque collaborato con le gestioni offrendo supporto amministrativo - funzione complessa e assai delicata, secondo molti intervistati -, liste o contatti per le ricerche di lavoro, nonché le ordinarie prestazioni di natura istituzionale, come fornire indicazioni ai soggetti interessati circa la normativa per l'attivazione del tirocinio, verificare gli atti e l'assenza di precedenti tirocini nello stesso settore, favorire la corretta descrizione delle attività da svolgere in relazione alle competenze da acquisire<sup>8</sup>. In molti casi è

---

8. Va sottolineato che il centro per l'impiego non può effettuare controlli all'interno delle aziende, come ha ricordato la responsabile di un centro: "Tenga conto che noi non possiamo andare in azienda. E' chiaro che quando si fa monitoraggio questa è la prima domanda che si chiede: se il tutor segue la persona, se la formazione è costante, se gli obiettivi formativi del progetto sono raggiunti, si rileggono le competenze descritte nel progetto... Però lei lo capisce da sé, a volte a me dicono 'sì è così', ma poi possono non avere toccato tutte le attività descritte nel progetto formativo...".

stata particolarmente apprezzata dagli intervistati la disponibilità degli operatori dei centri, con i quali - ha ricordato un coordinatore - "abbiamo avuto grossissimi risultati, quando ci conoscevano e capivano che noi non volevamo *appioppargli* delle persone ma che volevamo collaborare con loro sono stati molto disponibili".

È necessario evidenziare inoltre il rilevante ruolo svolto dai canali informali, sia per quanto riguarda i tirocini, sia per quanto riguarda altre opportunità di inserimento lavorativo. Si tratta di un aspetto assai noto negli studi riguardanti l'inserimento lavorativo dei migranti, pienamente confermato da quanto emerso nel corso delle interviste. Questa modalità di incontro tra domanda e offerta ha interessato in particolare le realtà più piccole. Secondo una funzionaria intervistata,

il canale informale ha funzionato molto. Dato che siamo in un centro piccolo funzionano le conoscenze dirette e la rete amicale e parentale funzionano. C'è stata anche un'assunzione part-time legata all'attivazione di una rete di conoscenze sviluppata indipendentemente da noi e dal Cpi, per una persona che fa le pulizie in una banca.

Questa dinamica è stata rilevata anche in aree più grandi, come dimostrano due casi emblematici tratti dalle interviste, riguardanti inserimenti dovuti all'attivazione di reti informali in aree urbane (Arezzo e Firenze). Nel primo caso, come ha ricordato la coordinatrice della struttura di accoglienza, due dei tre tirocini avviati tra gli ospiti della struttura sono stati attivati grazie a contatti personali dei mediatori:

I contatti riusciti sono stati i contatti diretti. (...) Hanno funzionato i contatti dei mediatori. (...) si è fatta da parte nostra una ricognizione del territorio, con visite, telefonate, colloqui ad aziende e cooperative. In realtà sono pochissimi i tirocini che sono andati in porto e sono stati quelli per i quali ha funzionato la relazione interpersonale dei mediatori. I tre tirocini attivati sono stati casi in cui c'era una conoscenza personale tra due dei nostri mediatori e le aziende. In pratica i mediatori hanno fatto da garanti dopo avere messo in contatto l'azienda e il tirocinante.

Nel secondo caso - che non riguarda un tirocinio, ma un inserimento lavorativo vero e proprio - possiamo parlare di una rete interamente auto-costruita dall'ospite, come ha ricordato il coordinatore dell'accoglienza che aveva ospitato la persona:

Ti racconto una storia esemplificativa dei rapporti tra progetto e utente. Noi facemmo un progetto di cucina, per aiuto cuoco, all'Indicatore, per 15 persone, presso un circolo. Tra le persone che erano al corso alcune più 'vispe' si sono messe a fare le pizze come volontari per il circolo. Uno, in particolare, ogni



venerdì, sabato e domenica partiva da Dicomano e andava all'Indicatore. Noi lo consideravamo estraneo alle attività del progetto, bravo a fare quel corso ma poi boh... Non avevamo grandi aspettative su di lui. A un certo punto ci ha detto che sarebbe andato a Foggia: gli abbiamo pagato il biglietto, dato il contributo e lo abbiamo salutato. Poco tempo dopo lo abbiamo ritrovato a fare il panificatore con un contratto a tempo indeterminato presso il forno accanto al circolo. In pratica si è costruito la rete da solo.

Va detto che non è sfuggita ad alcuni intervistati la consapevolezza dei limiti intrinsecamente presenti in strategie di ricerca di opportunità lavorative basate prevalentemente o esclusivamente sui canali informali, come dimostrano le parole di un altro coordinatore:

Ci abbiamo provato, abbiamo provato anche a fare un po' di pubblicità, avevamo creato uno schema personalizzato su Giovani Sì per mostrare quali erano le opportunità per le aziende, ma non ha portato a risultati. I risultati ci sono se c'è la conoscenza diretta: ci voleva il rapporto diretto con noi a fare da tramite, senza garanzia da parte dell'ente locale o della cooperativa era molto difficile far partire il tirocinio. Questo però è anche un limite, perché sarebbe bene che si riuscisse a vedere questa opportunità come una risorsa al di là della nostra presenza.

Resta da dire dell'efficacia dei canali comunitari, aspetto sul quale ci siamo soffermati nella traccia d'intervista per capire se e quanto questo canale abbia rappresentato un'alternativa effettiva rispetto ai percorsi guidati dai soggetti gestori. Anche il ruolo esercitato dai networks relazionali infraetnici è in effetti assai discusso nella letteratura sul matching: da un lato se ne mettono in evidenza le potenzialità dinamiche (i migranti sono attori sociali capaci di scelte e strategie inserite in reti e contesti sociali; si veda Ambrosini 2008), ma dall'altro se ne segnalano anche gli aspetti negativi (l'effetto moltiplicatore delle disuguaglianze, l'elaborazione di regole e codici di comportamento peculiari e talvolta apertamente illegali).

Secondo molti intervistati gli ospiti "si sono mossi" per ricercare "agganci" anche in altre parti d'Italia, ma si è trattato di contatti che hanno portato prevalentemente a inserimenti in attività di tipo stagionale. L'efficacia di queste reti è apparsa, in sostanza, molto limitata, come ha testimoniato il coordinatore di un'accoglienza:

per alcune cose [la rete] è ottima, al momento in cui sono usciti molti sapevano cosa fare e dove andare; però alcune persone sono uscite convinte di avercela fatta, ma senza avere fatto un percorso poi spesso ti trovi in difficoltà, una famiglia che era da noi ora so che è in occupazione a Firenze...

Gli inserimenti resi possibili da queste reti sono stati quasi sempre precari, instabili o legati ad attività para-legali, come hanno sottolineato con chiarezza due coordinatori:

Non ho visto molte potenzialità nelle loro reti, anzi. Anche chi ha provato ad andarsene, ad uscire, abbiamo visto che in diversi casi ha fatto richiesta di tornare, o comunque è tornato a ricontattarci. Ci sono dei contatti, sì, ma si tratta di cose molto sporadiche, non ci sono purtroppo molte possibilità, lavorano una giornata o due. Avendo pazienza e un po' di fortuna è andata meglio secondo me a chi è rimasto nel progetto di accoglienza.

Le reti comunitarie degli immigrati per i nostri utenti erano veramente molto deboli (...), non erano in grado di offrire alloggio né lavoro. Il lavoro, se c'era, era spesso illegale e precario, così come per l'alloggio si parlava di occupazioni. (...) Che io sappia non ci sono stati percorsi di successo al di fuori, naturalmente alcune persone si sono trasferite all'estero e molti in altre città italiane, perché per alcune persone le reti sono molto più forti in altre città (...). Però direttamente non so se questi collegamenti hanno avuto successo.

## 2.3

## LO SVOLGIMENTO DEI TIROCINI: PROGETTI FORMATIVI E VERIFICHE IN ITINERE

La tabella 10 riepiloga il quadro dei tirocini attivati da parte degli enti di appartenenza dei soggetti intervistati. Nel leggere la tabella occorre ovviamente tenere conto del diverso ruolo svolto dalle persone intervistate rispetto all'attivazione dei tirocini. Detto questo, appare utile sintetizzare il rapporto tra gestioni o aree territoriali di riferimento e tirocini attivati (nel caso delle interviste ai responsabili dei Centri per l'impiego si fa riferimento ai progetti ricadenti nel territorio di competenza di ciascun centro). Risulta evidente la grande varietà delle esperienze locali, varietà che attiene alla numerosità delle persone ospitate e dei tirocini avviati, ma anche al rapporto tra queste due grandezze. La variabilità dei tirocini nelle diverse aree non ha riguardato soltanto la loro consistenza numerica. La tabella 11 sintetizza i settori d'inserimento prevalenti nelle diverse esperienze locali.

E' interessante soffermarsi sui criteri di selezione utilizzati dagli enti e dai gestori per individuare le persone da avviare all'esperienza del tirocinio: dalle interviste ne emergono fondamentalmente tre. Il primo è la preferenza accordata da alcune gestioni all'inserimento di membri di nuclei familiari, ed in particolare di quei nuclei che secondo una intervistata "avevano una necessità più forte sia di mantenimento che di proiezione futura all'esterno". Il secondo è identificabile nelle preferenze manifestate dalla persona: in un caso, l'insistenza di un ospite per svolgere il tirocinio in un settore peculiare è stata premiata dalla presenza di contatti informali che ne hanno favorito l'inserimento nell'ambito desiderato:

[la persona] aveva fatto delle esperienze precedenti e voleva continuare a fare solo quello. Alla fine c'è riuscito: lavorava in una concessionaria di automobili e siamo riusciti ad attivare un tirocinio in una concessionaria, perché lui non era aperto ad altre possibilità. La fortuna ha voluto che una nostra mediatrice conoscesse una persona con una concessionaria disposta a prendere in tirocinio questo ragazzo.

Il terzo criterio è riconducibile ai tentativi di valorizzare le esperienze pregresse. Si tratta peraltro del fattore più complicato da valutare, considerato anche che nel caso dei migranti - come appare anche dalle risposte al questionario Kim (Progetto Kim, in corso di pubblicazione) - raramente si riescono a connettere le competenze acquisite prima della migrazione con i percorsi d'inserimento lavorativo nel contesto di destinazione. Le persone accolte nell'ambito dell'ENA in Libia svolgevano prevalentemente lavori manuali (soprattutto nel settore edile), attività nel settore

Tab.10

**Quadro riepilogativo dei tirocini attivati dagli enti e dai soggetti gestori intervistati**

Ente di appartenenza dell'intervistata/o	Gestioni di riferimento e persone ospitate	Tirocini attivati
Società della Salute delle Colline Metallifere (Gr)	171 persone ospitate in 5 centri; 13 vulnerabili ancora in carico	33 (3 tirocini di vulnerabili)
Provincia di Pisa (Pisa) Istituzione Centro Nord-Sud	Circa 150/160 persone	Circa 20
Provincia di Siena - Settore Formazione e Lavoro	Circa 100 persone (20 hanno partecipato al Progetto IDI)	Progetto IDI (si veda il paragrafo 2.1.1.)
Oxfam (Arezzo)	25 persone (21 persone, tra cui 2 vulnerabili ancora presenti in struttura al 1° marzo; i vulnerabili sono rimasti in carico fino al 31 agosto)	3 tirocini attivati
Coordinatrice Cpi Provincia di Siena	Circa 100 persone	4 tirocini attivati (due su Siena e due su Poggibonsi) nei mesi di luglio e agosto 2013 (ancora in corso); numero definito dall'intervistata residuale rispetto all'attività del Cpi.
CO&SO / Cenacolo (Firenze)	92 persone in 3 diversi centri (14 vulnerabili)	16 tirocini attivati
SO&CO (Lucca)	75 persone in 6 diversi centri (Molazzana, Lunata, Fabbriche di Vallico, Porcari, Coreglia, Boveglio)	21 tirocini attivati (15 riguardanti la struttura di Lunata, 6 concernenti Boveglio)
Cpi di Portoferraio e Piombino	30 (18 frequentanti il corso del Cpi)	2 tirocini attivati

Tab.11

**Quadro riepilogativo dei settori d'inserimento dei tirocini attivati dagli enti e dai soggetti gestori intervistati**

Ente di appartenenza dell'intervistato/o	Settori prevalenti di svolgimento dei tirocini
Società della Salute delle Colline Metallifere (Gr)	Raccolta rifiuti, taglio e manutenzione del verde, piccoli lavori edili, floro-vivaistico, lavanderia
Provincia di Pisa (Pisa) Istituzione Centro Nord-Sud	Giardinaggio, manutenzione del verde
Provincia di Siena Settore Formazione e Lavoro	Manutenzione aree verdi, muratore, preparazione dei pasti, operatore ecologico
Oxfam (Arezzo)	Concessionario auto, calzaturificio, falegnameria/arredamenti
Coordinatrice Cpi Provincia di Siena	Smaltimento rifiuti
CO&SO / Cenacolo (Firenze)	Pelletteria, ristorazione/salabar
SO&CO (Lucca)	Agricoltura, aiuto cuoco, edilizia/ cartongessista, calzaturiero
Cpi di Portoferraio e Piombino	Elettrauto, pasticceria

agricolo e di assistenza alla persona (colf, addetta alle pulizie, *baby sitter*<sup>1</sup>; Rapporto regionale: 192). Considerate “le mansioni non particolarmente qualificate” possedute dai tirocinanti, per molte gestioni, come ha ricordato una funzionaria di un ente pubblico, l’obiettivo più realistico degli inserimenti era “l’acquisizione di competenze minime”.

Un certo numero di tirocini - molto probabilmente, anche se è difficile dirlo con certezza, la maggior parte -, è stato quindi solo marginalmente collegato con le esperienze lavorative e formative pregresse. D'altra parte, in alcuni casi si è riusciti a tenere conto dei profili personali degli accolti: in queste circostanze i potenziali tirocinanti sono stati presentati alle aziende descrivendone attitudini e competenze non soltanto specialistiche ma anche trasversali, come ha sottolineato il coordinatore di una struttura:

Se la persona aveva esperienze e competenze pregresse non solo lavorative ma anche trasversali - ad esempio conoscenza della lingua, bella presenza - con questa persona si decideva di fare un percorso nel turismo, ad esempio housekeeping, sala bar, aiuto cuoco. Si andava a fare il corso e subito dopo l’inserimento lavorativo, specifico, legato alle caratteristiche della persona.

Non sono dunque mancati inserimenti collegati a precedenti esperienze lavorative (un coordinatore: “alcuni di questi percorsi sono stati ripresi, per esempio abbiamo avuto un rapporto con la scuola edile, che peraltro ha riconosciuto in alcuni di loro grandi abilità manuali e professionali”). Nell’esperienza di Piombino i settori d’inserimento dei due tirocini attivati sono stati scelti tenendo conto delle competenze possedute dai tirocinanti, come ha segnalato la responsabile del Centro per l’impiego:

I colloqui erano finalizzati ad accertare il titolo di studio posseduto e le competenze pregresse della persona, e da questo punto di vista possiamo dire che sono serviti ad evitare di ripartire da zero, consentendo di far ripartire la persona dalle esperienze già fatte, anche perché poi in questo modo è più facile ricollocarli. In entrambi i casi i tirocini erano coerenti con le attività pregresse, c'erano già di base delle esperienze di origine in quei settori. (...) Si è partiti da questo e si sono incrociate queste indicazioni con le richieste delle aziende interessate ad avere un tirocinante presso la loro struttura. Abbiamo fatto due tirocini soli perché siamo partiti dalle loro disponibilità (...) I tirocini attivati sono stati due [elettrauto e pasticceria], con l’obiettivo di adattare le competenze maturate dai due profughi nel territorio di provenienza alle specifiche competenze richieste dal nostro territorio.

1. In base alla rilevazione delle esperienze pregresse effettuata per il rapporto regionale, gli studenti universitari e le persone che in Libia svolgevano professioni che implicano percorsi formativi lunghi (ingegnere, medico) erano poche, circa il 6% (27 sulle 451 per le quali si disponeva del dato; Rapporto regionale: 192). Questo dato è stato confermato da diversi intervistati: “in genere - ha affermato un funzionario - non c'erano grosse competenze scolastiche che imponessero un percorso invece che un altro”.

In altri casi, più che le esperienze lavorative, sono state tenute in considerazione le competenze scolastiche. Per i tre tirocini attivati nell'ambito della gestione coordinata dall'intervistata aretina questa variabile sembra avere svolto un ruolo decisivo:

Il percorso è stato uguale per tutti. Per tutti noi andavamo a parlare alle aziende. Il motivo per il quale sono stati tre i tirocinanti è stato soprattutto il livello di scolarizzazione elevato (...): questo ha permesso loro di arrivare alla ricerca del tirocinio con un livello linguistico ed una capacità di orientamento rispetto al contesto e alla situazione in cui si trovavano superiore rispetto agli altri.

Per quanto riguarda la fase di svolgimento dei tirocini, il tratto saliente che accomuna le interviste - un tratto coerente con quanto atteso - consiste nel fatto che al di là degli adempimenti formali richiesti dalla normativa (la firma del patto formativo e della convenzione, la firma del patto di servizio integrato con i Centri per l'impiego) il processo di individualizzazione dei percorsi d'inserimento si è sviluppato con gradualità, nel corso del tempo. Lo ha sottolineato il responsabile dei servizi per immigrati dell'Istituzione Centro Nord-Sud (Provincia di Pisa):

Il piano individualizzato viene fuori in itinere, per esempio ora siamo nella fase delle proroghe, molti dei casi seguiti hanno avuto la proroga e quindi si sono individualizzati cammin facendo, man mano che le aziende si conoscono. In pratica si è agito così: questi sono i posti disponibili, questi sono i ragazzi, si è cominciato a fare i colloqui quasi in ordine alfabetico e poi da lì si è andati avanti, anche perché le competenze lavorative erano molto simili.

Un contributo significativo allo sviluppo dei processi di individualizzazione è stato dato dall'accompagnamento in itinere dei tirocini, attraverso le attività di tutoraggio e monitoraggio realizzate dai soggetti gestori e/o dai Centri per l'impiego. Laddove è stato possibile affiancare al tutor aziendale un tutor esterno - in alcune delle esperienze oggetto di intervista ad ogni ospite era assegnato un educatore di riferimento -, oppure un tutor del centro per l'impiego (nel caso di Piombino l'incaricato per il tutoraggio delle fasce deboli), i colloqui con i tirocinanti - sia formali che informali - sono stati realizzati con cadenze periodiche regolari.

Da questo punto di vista si possono quindi distinguere le esperienze che sono state in grado di monitorare i percorsi (un coordinatore: "durante il tirocinio le persone erano ancora in accoglienza e quindi la relazione con l'educatore e il coordinatore era continua. Si aveva un'idea di come stava andando la situazione. I colloqui sono stati fatti sia con il datore, che con il tirocinante"), da quelle che invece non sono state in grado di farlo - per motivi organizzativi oppure perché i tirocini sono stati attivati tardi, quando ormai l'esperienza ENA stava giungendo al termine. Quest'ultima casistica è ben sintetizzata dalle parole della coordinatrice di una struttura:

In tutti e tre i casi [i tirocini] essendo stati attivati verso la fine, non c'è stato un vero accompagnamento, solo un pochino all'inizio. Uno è stato attivato a novembre 2012, gli altri due uno a gennaio e uno a febbraio 2013. (...) Solo informalmente ho avuto informazioni su come andava per due di questi tre, perché li ho incontrati, ma solo per contatti personali.



## 2.4

## IL GIUDIZIO DI AZIENDE E TIROCINANTI E GLI ESITI

**Nelle pagine che seguono riportiamo il punto di vista degli intervistati sulla ricezione delle esperienze di tirocinio da parte delle aziende coinvolte e dei tirocinanti.** Successivamente cercheremo di sintetizzare - per quanto possibile, dato che molti tirocini al momento dell'intervista dovevano ancora partire o erano nella fase iniziale - gli esiti dei tirocini già conclusi o prossimi alla conclusione, con un approfondimento specifico sui tirocini riguardanti donne e persone vulnerabili.

### 1. LA VALUTAZIONE DA PARTE DELLE AZIENDE

Per quanto riguarda la valutazione dei tirocini da parte delle aziende le opinioni degli intervistati appaiono piuttosto articolate. Per la maggioranza degli intervistati le aziende presso le quali sono stati effettuati degli inserimenti hanno dato riscontri complessivamente positivi. In alcune circostanze sono state segnalate incomprensioni iniziali riguardanti tempi di presenza, regole e rapporti con i datori di lavoro, ma queste incomprensioni sembrano essersi risolte con il trascorrere del tempo (una funzionaria: "Il percorso è stato naturalmente graduale, man mano che le cose andavano avanti c'è stata una comprensione totale"). I tirocini svolti nell'ambito delle cooperative sono stati resi più semplici dalla consuetudine di molte di queste cooperative con esperienze di inserimento non dissimili da quelle di richiedenti asilo e rifugiati, come ha ricordato il responsabile dei servizi per immigrati dell'Istituzione Centro Nord-Sud (Provincia di Pisa):

**Non ci sono stati problemi di comprensione del tirocinio da parte degli ospiti, non c'è stata conflittualità con il datore di lavoro o con la cooperativa, si sono inseriti in contesti nei quali c'erano già altri tirocinanti e con soggetti che comunque hanno esperienze pregresse di tirocini con soggetti svantaggiati, per esempio ex tossicodipendenti. I soggetti erano preparati e loro si sono inseriti bene.**

La difficoltà più grande delle aziende è stata quella di comprendere il contesto ENA (una coordinatrice: "Molti [datori di lavoro] erano un po' scettici e non si mettevano troppo a disposizione per capire la situazione; su questo tema si tornerà nel paragrafo 3.2.2.). Ciò nonostante è interessante rilevare come talvolta sia stata proprio la comprensione della complessità e della peculiarità dell'esperienza ENA ad attivare comportamenti aziendali - spesso informali - volti a facilitare anche inserimenti

obiettivamente complicati. Sono molto interessanti le affermazioni pronunciate sul tema dal coordinatore di una struttura:

l'azienda che ha preso queste persone non le ha prese perché erano le più valide – e in effetti non lo erano – ma perché si è innamorata della causa e della persona. Quindi il rapporto umano su questo tipo di assunzioni ha avuto un'importanza molto alta. (...) Sicuramente all'inizio ci sono state delle resistenze, poi dopo si scopre l'umanità delle aziende. E' impressionante come le vie per entrare in un'azienda siano di una disumanità incredibile, nel senso che c'è un curriculum, ci sono le conoscenze, o una serie di requisiti impossibili; quando poi invece le persone sono entrate nelle aziende e si sono fatte conoscere, anche se – come ripeto – dal punto di vista delle competenze queste persone avevano dei limiti piuttosto grandi -, venivano valorizzate nel rapporto interpersonale e quindi si passava sopra anche ai limiti di competenze, sperando magari di migliorarle nel corso del tempo. Su questo ha funzionato molto la conoscenza diretta e la spiegazione diretta di quello che stava accadendo.

Non stupisce dunque che alcune aziende si siano attivate anche per risolvere problemi pratici o logistici dei tirocinanti, come ha ricordato la responsabile di un Centro per l'impiego in riferimento ad un caso particolare:

C'è stata poi un'altra difficoltà logistica. La sede in cui i profughi sono stati ospitati è in campagna, nella periferia di Piombino e non è servita dai mezzi pubblici. Per lo svolgimento del tirocinio c'erano degli orari, in pasticceria ci si va la notte, la persona non aveva mezzo e non c'erano trasporti pubblici. L'azienda è stata molto disponibile: lo andava a prendere e lo portava in pasticceria. Questo ha permesso di realizzare il tirocinio, che poi ha anche avuto esito positivo.

Occorre d'altra parte sottolineare che esperienze di questo tipo non sono generalizzabili, visto che i tirocinanti non sono stati seguiti ovunque dalle aziende con lo stesso interesse o con la stessa attenzione. Si tratta di un problema più generale segnalato dalla stessa responsabile dei Centri per l'impiego di Siena, secondo la quale

se parliamo dei tirocini in generale (...) ci sono anche dei casi in cui ci dicono di non essere stati seguiti, o di essere stati seguiti da altri, o di non avere raggiunto gli obiettivi prefissati.

## 2. LA VALUTAZIONE DA PARTE DEI TIROCINANTI

Anche tra i tirocinanti il giudizio sulle esperienze compiute è stato complessivamente positivo. Una intervistata ha sottolineato che gli ospiti “hanno capito così bene l'importanza del tirocinio che quando sta per finire vanno in crisi, vorrebbero che il tirocinio continuasse. Ormai c'è una comprensione giusta anche rispetto alla propria prospettiva personale”. Tra i fattori che motivano la ricezione positiva c'è la constatazione che molte persone accolte sono state capaci di ricominciare ad inviare denaro alle famiglie rimaste in patria (un coordinatore: “prima di arrivare in Italia riuscivano a rimandare qualcosa a casa, in questo modo hanno potuto ricominciare a farlo, almeno fino a quando sono stati da noi”). Inoltre, e forse questo aspetto è ancora più importante di quello economico, gli inserimenti hanno restituito vitalità ed energie a persone demotivate e passivizzate dall'attesa snervante della convocazione. Si vedano le testimonianze che seguono di due coordinatori:

Appena sono stati riattivati, grazie allo strumento del tirocinio, queste persone sono quasi tutte rinate. Già il discorso dell'impegno, anche a prescindere dal guadagno, ci ha fatto vedere delle persone differenti.

I tirocini hanno cambiato i volti delle persone. Oltre alla parte economica, ovviamente importantissima, hanno dato la consapevolezza di saper fare, saper essere e poter fare qualcosa.

Dalle interviste risulta che nella fase finale delle accoglienze vi sono stati meno casi di rifiuto degli inserimenti rispetto a quanto rilevato nel periodo nel quale venne compiuto il monitoraggio regionale. E' probabile che ciò sia dovuto al fatto che con il trascorrere del tempo si è di fatto verificata un'auto-selezione degli ospiti, e che quindi le persone meno motivate a sperimentare percorsi di inserimento lavorativo in molti casi se ne fossero già andate quando l'attivazione dei tirocini è entrata nella fase più intensa. E' interessante in ogni caso evidenziare che, pur nel quadro di giudizi complessivamente positivi, sono state segnalate richieste 'crescenti' da parte dei tirocinanti, come ha osservato il coordinatore di una struttura:

La valutazione da parte loro è stata molto positiva, poi in corso d'opera c'è stata tutta una serie di richieste maggiori, con la speranza di passare a contratti veri e propri, sia per cambiare la tipologia del permesso, sia ovviamente per la questione economica.

Va infine tenuto conto del fatto che la valutazione positiva deve essere collocata all'interno di una prospettiva che secondo un intervistato rimane complessivamente critica, considerato che anche con i tirocini l'uscita autonoma dal percorso di accoglienza rimane complicata e che nel medio periodo “rimane il problema dell'alloggio e del cibo”.

### 3. GLI ESITI

Si è accennato all'inizio che la valutazione degli esiti è ancora difficile da effettuare, dato che molti tirocini erano ancora in corso al momento della realizzazione delle interviste (ben 20 su 21 nel caso del consorzio di cooperative lucchesi per il quale si è intervistato il coordinatore). Sono stati in ogni caso segnalati alcuni esiti positivi: quattro assunzioni nella gestione coordinata dal consorzio di cooperative fiorentino - due con un contratto a termine di due anni e due con un contratto di apprendistato; una trasformazione nel caso citato dall'intervistata di Piombino (per il tirocinio nella pasticceria). Altri inserimenti hanno generato elevate aspettative da parte dei tirocinanti e sembrano avere discrete possibilità di trasformazione in contratti di lavoro veri e propri.

In altre realtà il combinato disposto della crisi economica e della complessità intrinseca alla gestione ENA ha prodotto risultati meno positivi e esiti meno concreti. In alcuni di questi casi, come si desume dalle parole di una intervistata, i gestori si sono dichiarati soddisfatti di essere almeno riusciti ad inserire gli ospiti nel circuito dei lavori stagionali:

A noi è parsa già grande l'apertura che c'è stata per i tirocini. (...) le ditte che chiamano qualcuno per lavori stagionali normalmente chiamano le stesse persone dell'anno precedente, che così hanno più possibilità di essere richiamate. Inserire parte dei nostri profughi in questo meccanismo già attivo è stato per noi un successo.

Talune gestioni sono ancora più esplicite nell'identificare come solo orizzonte praticabile quello della proroga del tirocinio:

Noi fin dall'inizio abbiamo sempre caldeggiato la possibilità che il tirocinio potesse trasformarsi attraverso gli incentivi in un'assunzione vera e propria. Al momento però il nostro orizzonte è quello dell'ottenimento delle proroghe, finora non è mai successo che finito un tirocinio sia stato avviato un contratto di lavoro. E' già tanto se si riesce a fare le proroghe.

E' assai significativo il fatto che l'assenza di reazioni negative di rilievo nei territori circa l'inserimento in tirocinio degli ospiti ENA (lapidario il commento di un intervistato: "i territori non se ne sono neanche accorti. Per l'opinione pubblica locale l'Ena non è nemmeno esistita") sia dipesa essenzialmente dalla percezione dei tirocini come una modalità di inserimento non competitivo nel mercato del lavoro. Lo ha chiaramente sottolineato il coordinatore di una struttura:

non abbiamo rimandi negativi da parte del territorio. (...) La cosa che mi viene da dire è che i tirocini vengono comunque vissuti come percorsi che danno poche

possibilità di assunzione. L'assunzione potrebbe forse anche creare qualche tipo di problema, ma il tirocinio non è vissuto come un meccanismo che porta all'acquisizione di un lavoro, e quindi non è considerato competitivo.

Se appare difficile esprimere un giudizio compiuto sugli esiti dei tirocini in generale, ancora più complicato è provare a declinare questo giudizio in termini di genere, vista la non elevata percentuale di donne accolte nell'ENA (meno del 12% del totale, si veda Rapporto regionale: 58). Alcuni intervistati hanno affermato di non avere ospitato donne all'interno delle loro strutture. In altri casi, anche se presenti, nessuna donna è stata inserita in attività di tirocinio<sup>1</sup>. In particolare è stato confermato quanto era già ampiamente noto ed era emerso anche dalle interviste per il questionario Kim (Progetto Kim, in corso di pubblicazione), e cioè che non poche donne che aspiravano all'inserimento sono state bloccate dalla maternità o dalla gravidanza. E' significativa l'esperienza descritta dal coordinatore di una struttura:

Abbiamo inserito in tirocinio una sola donna. Le donne hanno fatto in maniera anche brillante il corso d'italiano e la parte di formazione, poi sono state bloccate dalla maternità o dalla gravidanza, avevano spesso un forte desiderio di accudire il proprio figlio per non lasciarlo in mano agli altri, per cui solo una è arrivata al termine.

Tra gli intervistati che si sono espressi su casi riguardanti inserimenti di donne, prevale in ogni caso una valutazione molto più positiva rispetto a quella riguardante gli inserimenti della componente maschile. Confermando la centralità della questione della conciliazione con le attività di accudimento dei figli, una intervistata ha motivato come segue la sua valutazione degli inserimenti al femminile:

mi fa piacere sottolineare che si tratta degli inserimenti che sono andati meglio. Questo per vari motivi: intanto per una spinta all'autodeterminazione del loro ruolo all'interno della famiglia; poi perché hanno iniziato dopo, dato che le disponibilità iniziali – legate a settori specifici – erano esclusivamente per uomini, o avevano bambini molto piccoli. Quando il centro era attivo alcune donne ospitate si sono prestate a fare il baby-sitteraggio per quelle che avevano i tirocini. Il baby sitting informale ha funzionato.

Il coordinatore di un'accoglienza, pur propendendo per una valutazione altrettanto positiva (le donne "hanno più strumenti") - che peraltro evoca una sorta di "cliché iperfunzionalistico" (Ambrosini 2008: 137) -, ha proposto una interessante riflessione sul carattere costrittivo - di cui sarebbero stati più spesso vittime gli uomini rispetto

---

1. Il dato era già emerso nel corso del monitoraggio regionale, che aveva evidenziato come la componente femminile presentasse un tasso di partecipazione alle attività propedeutiche all'inserimento lavorativo significativamente inferiore rispetto a quello maschile (Rapporto regionale: 187).

alle donne - rappresentato dai legami infracomunitari o informali:

Gli uomini avevano esperienze pregresse nei settori della ristorazione, dell'edilizia e della saldatura, cercavano in questi ambiti e non trovavano nulla, le donne invece le abbiamo inserite in percorsi diversi e trovavano meglio perché i loro settori tengono molto di più. (...) C'è anche un altro aspetto: la facilità di fare il venditore in strada ha tagliato le gambe a molti uomini, nell'attesa di uscire venivano attirati dalle loro reti e dal loro circuito, e questo li ha indeboliti perché ha impedito loro di trovare altro.

Va infine segnalato qualche caso (per quanto emerso nelle interviste si tratta di una decina di inserimenti) di tirocini di persone vulnerabili. In genere i percorsi seguiti sono stati gli stessi intrapresi per gli inserimenti 'ordinari', anche se - come ha evidenziato il coordinatore di una struttura - "con molta più attenzione su tutoraggio e accompagnamento". Peraltro, a fronte della segnalazione di un caso verosimilmente problematico, vale a dire il tirocinio di una persona vulnerabile (donna con figli) interrotto per cause non chiare (coordinatore: "l'azienda non ha detto mai apertamente perché, credo che qualche problema ci sia stato"), in una circostanza è stato riferito (da un altro coordinatore) che la persona vulnerabile non è riuscita a sostenere l'esperienza:

La persona non ha retto al tirocinio. E' rimasta legata a noi ma non andava più al tirocinio. L'azienda ha chiesto di interrompere l'esperienza. Il tirocinante ha tirato fuori problemi relazionali con i colleghi che non avevano una base effettuale significativa ma che per la persona dal punto di vista emotivo significavano molto. Era diventata quasi una fobia andare in quel posto. Si trattava di una persona vulnerabile.



# RACCOLTA E ANALISI DELL'INTERVISTE



3.0



## 3.1

## LA VALUTAZIONE DELLE MISURE REGIONALI E IL RUOLO DELLA REGIONE TOSCANA

**Il paragrafo che segue è dedicato ai giudizi degli intervistati sulle disposizioni che hanno modificato la disciplina regionale dei tirocini non curricolari. Nello specifico, affronteremo di seguito otto diversi temi:**

1. la valutazione generale degli intervistati sullo strumento in esame;
2. gli effetti determinati dall'equiparazione di richiedenti asilo e rifugiati alle categorie svantaggiate;
3. la questione dell'entità del contributo regionale;
4. gli aspetti procedurali connessi alla disciplina degli anticipi;
5. gli effetti determinati dal divieto di attivazione dei tirocini nelle aziende senza dipendenti;
6. la questione della validazione delle qualifiche e delle competenze;
7. il rapporto tra i tirocini e gli altri strumenti di politica attiva del lavoro;
8. il ruolo generale svolto dalla Regione Toscana.

### 1. LA VALUTAZIONE DI CARATTERE GENERALE

Le misure approvate dalla Regione per favorire l'accesso di richiedenti asilo e rifugiati ai tirocini non curricolari sono state apprezzate dagli intervistati. I tirocini hanno consentito di rendere meno difficili le relazioni all'interno delle accoglienze: "quando il tirocinio è iniziato - ha affermato un intervistato - ha portato grossi benefici sia alla persone in accoglienza, sia all'*équipe*, che ha visto le persone molto più positive, molto più costruttive. (...) noi con i tirocini abbiamo svoltato". Nelle strutture si è di fatto verificata una convergenza tra ospiti e operatori, come ha ricordato un'altra intervistata:

Per l'attivazione dei tirocini c'è stata sia una forte pressione da parte loro, visti i tempi dell'attesa, ma anche un interesse nostro, che - pare brutto dirlo - è quello di liberare le strutture. Più strumenti gli davi e più c'erano possibilità di uscita senza conseguenze, anche perché il progetto di un centro di accoglienza è quello di promuovere l'autonomia, questo è stato sempre il nostro riferimento.

È assai significativa la riflessione di una intervistata, secondo la quale le modifiche introdotte hanno raggiunto l'obiettivo che si erano prefissate, vale a dire favorire gli inserimenti lavorativi ed allo stesso tempo porre le condizioni affinché lo strumento

non si prestasse agli abusi e alle distorsioni diffuse in passato:

All'inizio quando la legge venne approvata ero scettica, ma ora se devo fare una valutazione penso che siano più i punti di forza di quelli di debolezza. Secondo me chi voleva sfruttare questo canale ora non lo fa più o lo fa molto meno. Vuoi per la convenzione e il progetto formativo declinato in termini di competenze, vuoi perché c'è il tutor, vuoi perché il rimborso è successivo, se un'azienda non è seria e non vuole dare una vera opportunità a un giovane, e comunque pensa di non avere almeno una possibilità di inserirlo alla fine del tirocinio, l'azienda non usa questo strumento. Le aziende sono più controllate, quando abbiamo ripreso in mano l'implementazione di questo strumento abbiamo trovato in banca dati dei tirocini che non erano stati approvati da nessun ente promotore e che non avevano a monte un progetto formativo, arrivavano le comunicazioni non si capiva da dove. Erano assunzioni mascherate da tirocini, la casistica su cui è voluta intervenire la legge regionale. Tanti non davano nemmeno rimborsi, alcuni davano anche di più, che poi anche di più non è una cosa positiva, perché quando è di più viene da pensare che si tratti di un rapporto di lavoro, se un'azienda dice ti dà 1000 euro allora vuol dire che può fare un'assunzione, e viene il dubbio che si tratti soltanto di un modo per non pagare i contributi.

## 2. L'EQUIPARAZIONE DI RICHIEDENTI ASILO E RIFUGIATI ALLE CATEGORIE SVANTAGGIATE

L'equiparazione è stata considerata unanimemente un'innovazione fondamentale, dato che - secondo un intervistato - "per questo tipo di tirocini privi di competenze iniziali se fosse continuato l'obbligo di far mettere la quota alle aziende sarebbe stato tutto più difficile". Per un coordinatore

[la nuova disciplina] è stata decisiva. Fino a quel punto lì non avevamo aperture dalle aziende. Poi da subito si è visto un interesse diverso, si sono aperte delle possibilità anche per farsi conoscere. Prima era veramente complicato.

Alcuni gestori hanno rivendicato il merito di avere contribuito a favorire l'introduzione della nuova disciplina (un coordinatore: "abbiamo avuto un ruolo importante anche nella modifica della normativa, e inoltre abbiamo avuto interlocutori molto disponibili"), segno evidente della presenza di una interlocuzione significativa tra la Regione e una parte delle accoglienze. Questa interlocuzione si era peraltro già manifestata, sullo specifico tema dei tirocini, quando alcune gestioni avevano chiesto - prima dell'approvazione delle nuove disposizioni - di poter utilizzare parte dei fondi ENA per cofinanziare gli inserimenti. Come ha spiegato un intervistato:

abbiamo adottato questa modalità di dare metà del contributo noi e metà

l'azienda. Se tu sborsi inizialmente soltanto 250 euro, dopo due mesi l'azienda è molto più disponibile a proseguire il tirocinio anche a 500 euro. Questo all'inizio non era previsto, il cofinanziamento è stata una nostra scelta, perché nella retta Ena questo era possibile, c'era il budget per poterlo fare. (...) la scelta nostra era quella di non spendere meno, di rendicontare tutto ma di fare delle cose utili per l'integrazione. (...) Abbiamo deciso di farlo con un contributo nostro anche quando pensavamo che non ce lo avrebbero riconosciuto, perché abbiamo pensato che non potevamo stare con le persone ferme dopo aver fatto fare i corsi di formazione. Le aziende avrebbero dovuto prendere una persona che non parla italiano, che non sa niente, per scommetterci sopra e dargli 500 euro senza capire quando questo soldi sarebbero tornati indietro...

I giudizi, come detto, sono stati tutti positivi. Va tuttavia segnalato, come principale criticità, il ritardo percepito dalle strutture nell'attuare la nuova disciplina: si tornerà più diffusamente sul tema tra breve, nel punto 8.

### 3. L'ENTITÀ DEL CONTRIBUTO REGIONALE

Per quasi tutti gli intervistati l'importo del contributo risulta congruo e coerente con la natura dei tirocini così come sono stati riconfigurati dalla nuova normativa. L'entità è definita da diversi interlocutori come "un incoraggiamento", oppure come "un buon incentivo che è stato visto come una buona occasione", stante anche il fatto che "il tirocinio serve ad imparare e ad avere esperienze, non deve avere una funzione sostitutiva dello stipendio". Più concretamente, i 500 euro possono costituire un primo passo verso l'autonomia, come esemplificato dalle parole di un coordinatore:

sono andato a fare il colloquio di valutazione per una persona che ha lavorato nelle mense in Libia e che ora è stata inserita in un'azienda di produzione di cibo per mense di Firenze. Le hanno rinnovato già il tirocinio, con l'obiettivo e il vincolo di arrivare ad un'assunzione, anche se non si sa ancora per quante ore. In questo caso i 500 euro di Giovanni Si (...) aggiungendosi ai lavoretti che il marito cerca di fare arrabattandosi da altre parti (...) danno loro la possibilità di avere un minimo di autonomia.

Due intervistati hanno proposto una diversa modalità di erogazione del contributo, proponendone una graduazione progressiva che tenga conto dell'evoluzione del rapporto con l'azienda e dell'articolazione oraria (quest'ultimo aspetto è già presente, come si è detto nel paragrafo 1.2., nella disciplina normativa dei tirocini approvata dalla Regione Emilia Romagna):

Io non darei subito 500 euro. Prenderei il budget pro capite e lo farei partire da un livello più basso per poi farlo crescere fino a farlo arrivare sopra i 500 euro,

come misura incentivante e premiante del percorso fatto. Non so se è possibile, ma il budget è quello, si potrebbe partire da una cifra inferiore e aumentarla progressivamente, questo forse ti darebbe più il senso del percorso evolutivo. Dal punto di vista della persona, la sensazione che ho io è che se hai un canale informale, una rete che ti sostiene o una struttura che ti ospita, 500 euro possono essere un buon supporto e sono percepiti positivamente. Secondo me è più problematico percepire la temporalità del percorso, perché dopo un po' ti dicono 'non è giusto che io continui a guadagnare 500 euro anche se lavoro'.

[I 500 euro] li veicolerei in maniera più graduale, l'azienda all'inizio potrebbe pagare meno e il tirocinante prendere meno mentre alla fine l'azienda potrebbe pagare di più e il tirocinante prendere di più. E poi vincolerei anche le ore, paradossalmente un tirocinio di 20 ore viene pagato come uno di 39, metterei una regola più rigida su questo. Si potrebbe partire con un'azienda a 20 ore e 200 euro al mese e poi arrivare a 40 ore e 700 euro. Si parla sempre di 3.000 euro complessivi ma in realtà l'azienda all'inizio metterebbe pochissimo, in modo da avere il tempo di conoscere la persona e di far conoscere l'azienda alla persona, poi se va bene il rapporto può crescere sia come ore che come rimborso. Che poi è quello che abbiamo fatto noi attraverso il cofinanziamento. Può essere una cosa psicologica, ma funziona così.

Un solo intervistato ha formulato un rilievo critico sull'entità complessiva del contributo. Si tratta però di una osservazione critica rilevante, perché attiene alla compatibilità di questo tipo di misure di incentivazione - pensate all'inizio come strumento atto a favorire l'occupazione giovanile - con il target dei richiedenti asilo/rifugiati:

In generale il progetto Giovani Sì ha un impianto valido ma parte da un presupposto, che è quello di rivolgersi a ragazzi italiani che comunque hanno una famiglia, un luogo dove stare e sono inseriti in un tessuto sociale, quindi 500 euro vanno più che bene. Per la condizione dei profughi, che non avevano né rete sociale né una condizione alloggiativa stabile 500 euro sono veramente pochi e creano veramente delle difficoltà. (...) Noi abbiamo esperienze dei giovani del servizio civile, che vivono qui in città ed hanno la famiglia. Per loro 500 euro sono pochini se si considera il lavoro, ma tenendo che c'è una componente formativa vanno anche bene. Per i profughi che non hanno nulla, il problema più grosso è quello alloggiativo (...) con 500 euro è veramente difficile. (...) costruirgli un percorso di vitto e alloggio con 500 euro diventa difficile.

#### 4. L'ANTICIPO E LE QUESTIONI PROCEDURALI

Pur disponendo della possibilità di ricevere il contributo regionale, le aziende che attivano dei tirocini devono comunque anticipare l'importo del rimborso. Si tratta di un aspetto che - come ha sottolineato la coordinatrice di un centro per l'impiego - "un po' di problemi li ha creati, anticipare i 3.000 euro non è una cosa che tutte le aziende sono in grado di sostenere. Se non avessero dovuto anticipare forse si sarebbero trovate più aziende disponibili".

E' abbastanza scontato constatare che l'anticipo ha costituito un problema soprattutto in relazione alle dimensioni aziendali, considerato che - secondo quanto affermato dalla responsabile di un altro centro per l'impiego,

alcune aziende non hanno problemi ad anticipare, altre più piccole invece pur essendo disponibili trovano difficoltà ad farlo. Per alcune aziende questo può essere un impedimento all'attivazione. E' ovvio che le aziende più grandi che hanno maggiori disponibilità sono anche quelle che attivano più tirocini.

Per una parte degli intervistati le procedure di erogazione sono snelle e prive di complicazioni. Nelle aree più piccole, nelle quali la rete interistituzionale si è mossa con maggiore agilità, le procedure sono state routinizzate piuttosto rapidamente (la funzionaria della Società della Salute: "siamo un piccolo territorio, la funzionaria del Cpi che segue questa cosa è sempre stata lei dall'inizio, quindi ha acquisito una certa dimestichezza nella gestione"). Tuttavia, sebbene non sia stato possibile rilevare gli effetti del decreto che da luglio 2013 rende possibile presentare le richieste di contributo su base quadrimestrale<sup>1</sup>, è verosimile che anche in futuro le procedure di erogazione del contributo regionale rimarranno piuttosto lunghe, come ha evidenziato la coordinatrice di un centro per l'impiego:

L'anticipo quadrimestrale è una misura recentissima, che agevolerà per il futuro, specialmente nel caso di tirocini di 12 mesi un'azienda non si deve esporre per tutto il periodo, ma solo per un quadrimestre. E' anche vero che la procedura è comunque lunga: la domanda di rimborso è presentata alla fine del 4° mese, va in valutazione alla fine del mese successivo - ad esempio se finisco il 4° mese il 10 ottobre, vado in commissione a novembre - poi la domanda va in Regione. Un po' di tempo ci vuole. E' essenziale quindi poter chiedere il rimborso in itinere, ma resta il fatto che attualmente i rimborsi hanno delle procedure piuttosto lunghe.

Un solo intervistato ha sottolineato - non senza una punta di sarcasmo - la presenza di complicazioni burocratiche, legate non soltanto alla questione dell'anticipo ma all'insieme dei dispositivi connessi all'avvio dei tirocini (patti formativi, convenzioni ecc.):

L'attivazione delle convenzioni è stata un delirio, abbiamo fatto e rifatto le convenzioni decine di volte, a volte ce le hanno anche annullate. Credo che anche il centro per l'impiego abbia avuto delle difficoltà ad interpretare la norma. Chi ha il commercialista e si trova a fare i documenti per il tirocinio è facilissimo che faccia confusione. (...) Il problema è che si trattava di una cosa nuova, fatta anche in emergenza. (...) Giovani Si s'è basato tanto sulla pazienza delle aziende, perché è un sistema più complesso e macchinoso rispetto a prima. Ora forse le cose sono migliorate ma all'inizio è stato complicato. Se sei riuscito ad avere persone in tirocinio tanto di cappello.

## 5. L'IMPOSSIBILITÀ DI ATTIVARE TIROCINI NELLE AZIENDE SENZA DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

Nel paragrafo 1.2. si è già detto che la nuova disciplina regionale impedisce alle aziende ospitanti senza dipendenti a tempo indeterminato - con l'eccezione delle aziende artigiane di artigianato artistico e tradizionale - di attivare dei tirocini. Attraverso le interviste si è cercato di capire se questa limitazione abbia rappresentato un ostacolo significativo nella fase di ricerca delle opportunità d'inserimento.

In effetti, in almeno cinque casi sono state rilevate mancate attivazioni di tirocini per la presenza di questo divieto. E' accaduto con alcune aziende agricole a conduzione familiare ("non c'è stato modo di trovare una soluzione. Noi non abbiamo fatto nessun tirocinio con aziende agricole. Il problema è rimasto, non è stato superato. Non c'è stata la possibilità di superare questo ostacolo normativo") e con alcune aziende artigiane costituite in forma di ditta individuale ("avevamo contatti con tutta una serie di piccole ditte individuali locali che potevano attivare dei tirocini, magari non per avere alla fine ad un'assunzione, ma che avrebbero permesso di fare delle esperienze lavorative"). La questione è ben sintetizzata dalle parole del coordinatore di una struttura:

Ci sono stati problemi perché ci sono ditte artigiane molto piccole, dove le persone avrebbero potuto fare sicuramente una buona formazione, che sono state escluse da questa possibilità perché non avevano dipendenti e non potevano prendere un tirocinante. C'è da dire anche che c'erano tempi stretti, i tirocini erano finalizzati al lavoro, non è che le ditte individuali potessero cambiare forma giuridica per assumere.

Naturalmente in sede di valutazione di queste limitazioni, come ha ricordato la responsabile di un centro per l'impiego, occorre "valutare il problema in funzione di quelli che sono gli obiettivi che la regione ha inteso raggiungere attraverso la normativa sui tirocini": tanto più che la disposizione in questione rientra nel novero dei vincoli posti dalla legge regionale nell'interesse del tirocinante al fine di evitare che il tirocinio possa celare un'attività lavorativa vera e propria. Sotto questo profilo

è quindi importante richiamare quanto affermato dalla coordinatrice di un centro per l'impiego, secondo la quale la disposizione in esame ha modificato strutturalmente la natura del tirocinio:

Prima della legge regione era proprio uno strumento di formazione pura, si dava una possibilità di formazione e orientamento al ragazzo, ad esempio un ragazzo che voleva apprendere la contabilità andava in un'azienda o da un professionista a imparare invece di andare a fare un corso di 60 ore che costa 1000 euro. Questo ora non è più possibile, perché ora c'è il vincolo di avere un certo numero di dipendenti, è diventato uno strumento per facilitare l'inserimento lavorativo e la formazione e non uno strumento in mano al giovane per andare a fare formazione on the job.

## 6. IL RICONOSCIMENTO DELLE COMPETENZE E DELLE QUALIFICHE

Com'è noto e come risulta anche dalle risposte al questionario del progetto Kim (Progetto Kim, in corso di pubblicazione) rivolto agli operatori, le procedure di riconoscimento delle qualifiche e di validazione delle competenze sono abbastanza complesse. Nei casi esaminati nel corso delle interviste queste attività non sono state formalizzate: nessuna delle persone accolte risultava in possesso di qualifiche o competenze tali da suggerire di intraprendere percorsi formali finalizzati al loro riconoscimento.

In genere le accoglienze hanno proceduto a rilevare - attraverso i colloqui e la redazione delle schede di profilo - le competenze degli ospiti. Non è stata mai utilizzata la procedura di validazione regionale delle competenze, "perché - ha affermato la responsabile di un centro per l'impiego - il livello di qualificazione richiesto dagli inserimenti [era] piuttosto basso". La motivazione è ben esplicitata dalle parole di questo intervistato:

La normativa regionale prevedeva l'accertamento dell'obbligo scolastico, e questo è stato fatto con un'autocertificazione da parte dei ragazzi. Se si volesse trovare una modellizzazione per questo tipo di percorsi questo andrebbe considerato, ma in generale l'inserimento dei rifugiati e richiedenti asilo nella categoria dei soggetti svantaggiati è stata fatta per trovare un canale più immediato per dare una risposta. Sono stati necessari dei passaggi più formali, ma trattandosi di basse qualifiche non c'è stata necessità di attivare percorsi di riconoscimento delle competenze più articolati.

È emerso inoltre il problema linguistico, poiché - ha ricordato una intervistata - "ai fini della validazione delle competenze, eravamo consapevoli della difficoltà a realizzare quel tipo di servizi molto specialistici con persone che non conoscevano nulla della lingua italiana". Ciò non toglie che un coordinatore considera questa prospettiva comunque significativa:

Sarebbe utile la validazione delle competenze acquisite in passato. Su questo una certificazione sarebbe utile. Molti prima di arrivare qui lavoravano nell'edilizia, erano badanti o commessi. Gran parte erano lavori di costruzione di strade o case, alcuni di questi percorsi sono stati ripresi (...). Non abbiamo avuto persone con titoli di studio da certificare. Se ci fossero nuovi arrivi questo tema andrebbe però ripreso con maggiore attenzione.

## 7. IL RAPPORTO CON GLI ALTRI STRUMENTI DI POLITICA ATTIVA DEL LAVORO

In base a quanto emerso dalle interviste il tirocinio appare oggi come lo strumento attivabile con maggiore facilità da parte delle imprese interessate a sperimentare nuovi inserimenti. "Abbiamo anche lo strumento dell'apprendistato - ha sottolineato la coordinatrice di un Cpi -, ma dopo le recenti modifiche le aziende sono restie ad utilizzarlo, perché è un rapporto triennale che dovrebbe preludere a un rapporto a tempo indeterminato. Alcune aziende vista la situazione del momento lo considerano un impegno troppo gravoso. Il tirocinio è uno strumento molto più conveniente, è una prova, una verifica rispetto alle capacità e alle motivazioni di un giovane".

Un intervistato ha proposto un'estensione dell'applicazione dello strumento tale da ipotizzarne un carattere vincolante rispetto alle attività formative:

prevederei un vincolo per qualsiasi corso di un 50% di tirocinio, in modo che, siccome sono adulti, si riesca a raccogliere le loro esperienze pregresse e si possa intervenire per rafforzarle e renderle appetibili. Il tirocinio Giovani Si ti permetteva paradossalmente di trovare aziende interessate ad un'assunzione, ma magari molto meno motivate ad un percorso formativo. Gli artigiani individuali, d'altra parte, possono non essere interessati ad un'assunzione perché non possono permettersela, però possono essere interessati alla parte formativa.

Secondo lo stesso intervistato sarebbe auspicabile riuscire a collegare più strettamente i tirocini non curriculari con quelli curriculari:

Lo strumento in generale è valido. Naturalmente è migliorabile, nel senso che potrebbe essere usato molto di più il tirocinio curriculare, collegato ai corsi. Anche per l'ENA si potevano pensare dei corsi con requisiti non altissimi ma che potessero diventare corsi curriculari, non tanto perché la persona non dovesse prendere soldi, ma per permettere di avere molti tirocini 'strumentali' prima di arrivare ad avere il vero tirocinio finalizzato all'inserimento in azienda.

La proposta possiede una sua intrinseca ragionevolezza, dato che il confine tra le due tipologie di tirocinio, apparentemente chiaro sulla carta, nella realtà si manifesta in forme assai meno definite. Come ha sottolineato il coordinatore di una struttura i



tirocini curriculari sono concepiti come attività strumentali, “fatte per rinforzare le competenze”, mentre quelli non curriculari sono “orientati all'assunzione”. In realtà, secondo l'intervistato

anche i tirocini non curriculari possono essere suddivisi in due categorie: se le persone escono dai corsi ed hanno ancora delle lacune, o in corso di tirocinio si scopre che ci sono delle lacune, e quindi le aziende sono anche interessate all'assunzione ma la persona non ha i requisiti adatti – e questo si scopre magari solo in itinere –, allora con l'azienda concordiamo degli interventi per rinforzare le persone. Tra le persone inserite alcune hanno fatto due tirocini proprio per questo motivo, il primo propedeutico al rinforzo, il secondo all'inserimento, anche se entrambi erano comunque formalmente non curriculari.

## 8. IL RUOLO DELLA REGIONE TOSCANA

In termini generali, il ruolo svolto dalla Regione Toscana è stato giudicato positivamente, come dimostra questa breve rassegna di pareri degli intervistati.

La Regione Toscana ha investito risorse del Fondo Sociale per contribuire all'incentivo che si dà alle aziende e ai tirocinanti. Si tratta di un modo efficace per fare incontrare lavoro e aziende. (...) Il tirocinio in sé è un ottimo modo per fare l'incrocio fra lavoratore e azienda. Nel caso specifico poi parliamo di persone che non sapevano l'italiano, che erano in condizioni di disagio, e che quindi hanno potuto avvalersi di un ottimo strumento per integrarsi.

E' molto importante quello che ha fatto [la Regione Toscan], perché non lo ha fatto nessun'altra regione, con la disposizione sulle categorie svantaggiate ha dato la possibilità di superare un momento critico, c'erano persone che avevano anche delle opportunità ma che non sapevamo come far entrare in contatto con le aziende.

In prospettiva un intervistato auspica che la Regione renda più flessibile lo strumento, riconoscendo maggiore autonomia ai singoli territori (una proposta che però appare in controtendenza rispetto allo sforzo di sistematizzazione e riordino compiuto dalla normativa regionale):

La Regione Toscana deve essere molto dinamica a creare i meccanismi legislativi e i finanziamenti, poi però deve dare più forza e libertà di gestione agli enti locali, perché sono più vicini al territorio e possono gestire meglio le risorse. Questo significa che la Regione Toscana sui tirocini dovrebbe dire 'il meccanismo legislativo è questo', ma poi dovrebbe essere il contesto territoriale ad attivarsi

per promuoverli, non solo il singolo privato ma anche i comuni. (...) Territorio per territorio ci sono grandi differenze e quindi c'è bisogno di adattamenti differenti che solo un ente prossimo al territorio può conoscere, non la Regione.

Qualche critica è stata espressa sui tempi di attuazione delle modifiche normative. Per alcune realtà - probabilmente una minoranza, rappresentata da quei soggetti gestori che avevano deciso di utilizzare le risorse ENA per incentivare gli inserimenti - la transizione dalla vecchia normativa alla nuova ha di fatto bloccato le attività ("In attesa della soluzione di Giovani Sì, i tirocini erano fermi, perché non avevamo più lo strumento disponibile. (...) siamo stati fermi, e questo ci ha messo in difficoltà"). Molte gestioni non hanno inoltre compreso subito come avrebbero dovuto muoversi, e quando ciò è accaduto si era già quasi arrivati alla fine dei percorsi di presa in carico. Come ha sottolineato la coordinatrice di una struttura, "sono stati dei percorsi voluti, per casi sui quali si è lavorato molto, ai quali però si è arrivati abbastanza tardi, già in una fase finale dell'emergenza. Si è arrivati tardi anche perché non si è capita subito tutta l'organizzazione del progetto Giovani Sì, la definizione dei criteri delle persone da inserire".

In sostanza, come ha sottolineato un intervistato,

la Regione Toscana ha fatto quello che doveva, la possibilità di attivare queste posizioni è positiva. [Però] questa risorsa dei tirocini poteva essere attivata anche molti mesi prima, durante la fase di accoglienza vera e propria. (...) il tirocinio poteva essere attivato molto prima e non solo nella fase di accompagnamento all'uscita.

Per il coordinatore di una struttura,

sul tirocinio la Regione Toscana avrebbe potuto consentirci di avere tempi più veloci, ha fatto le cose giuste ma è stata un po' lenta. Abbiamo ritardato i tirocini di tre o quattro mesi, e tre-quattro mesi su un periodo così corto sono una vita.

Il fatto che lo strumento sia stato utilizzabile soltanto nella fase finale delle accoglienze ha fatto sì che molti tirocini siano stati avviati appena prima della scadenza formale dell'ENA e che si siano quindi svolti quando le persone non erano più formalmente in carico alle strutture. Secondo un intervistato "il problema è che hai cominciato ad attivarli [i tirocini] quando hai cominciato a sentir dire 'ora si chiude', e così dei percorsi che potevi finalizzare meglio li hai finalizzati peggio...".

Per il coordinatore di un'accoglienza si è dunque riproposto il problema più generale evidenziato dalla gestione dell'ENA, vale a dire l'assenza di una cabina di regia regionale per gli aspetti non emergenziali dell'accoglienza:

La Regione non ha fatto la cabina di regia, nemmeno per i tirocini, e questo mi è dispiaciuto. Sapere che Massa si è comportata in maniera diversa da Firenze mi è dispiaciuto, non perché dovessero per forza comportarsi nello stesso modo, ma avendo deciso di fare un modello preciso, diffuso, per piccoli gruppi sparsi nella regione, la Regione avrebbe dovuto seguirlo. Io volevo una cabina di regia della Regione Toscana che non c'è stata, la Protezione Civile ha fatto una cabina di regia ottimale ma per l'emergenza, gli inserimenti alloggiativi, l'ordine pubblico, gli adattamenti delle strutture.

## 3.2

## LE CRITICITÀ

**Le criticità riepilogate nelle pagine che seguono sono quelle che non attengono alla dimensione normativa, ma ai vari ambiti e contesti con i quali l'attuazione delle misure si è dovuta confrontare. Nell'elencazione si seguirà un criterio di distinzione classico, articolando la sintesi per livelli di analisi:** dalle criticità macro (quelle riguardanti il contesto generale), si passerà a quelle meso (concernenti le gestioni ed i progetti territoriali), per concludere con quelle micro (riguardanti i profili individuali delle persone accolte). Va sottolineato che la schematizzazione deve essere interpretata come tale - null'altro che una semplificazione euristica: come vedremo alcune questioni potrebbero ben essere considerate contemporaneamente su più di un livello<sup>1</sup>.

### 1. LE CRITICITÀ AL LIVELLO MACRO

La perdurante situazione di crisi economica è lo sfondo problematico maggiore con il quale si sono misurati i tentativi di avviare i tirocini. Una intervistata, commentando il dato problematico dell'assenza di trasformazioni di tirocini in contratti di lavoro nell'ambito del territorio in cui ha operato, ha ricordato che "il problema non è il tirocinio in sé, ma il fatto che noi viviamo in un territorio povero che ha risentito della crisi più di altri". Per molte imprese la congiuntura è tutt'altro che positiva, "la prima reazione delle aziende contattate - ha affermato la coordinatrice di una struttura - era di totale chiusura ancora prima di capire chi fossimo e cosa volessimo, proprio perché non c'è lavoro". Il problema è ovviamente di carattere generale, come ha dichiarato un altro intervistato:

La crisi economica e la mancanza di lavoro sono la prima criticità, questo si sa. Manca la possibilità di fare un percorso autonomo vero e proprio, lo riscontriamo anche nei progetti più stabili, in questo momento è difficile trovare lavoro e di conseguenza anche la stabilità abitativa diventa un dramma. C'è una diffidenza generalizzata su tutto.

A questo contesto già di per sé ostico, si sono sommate le criticità intrinseche al sistema ENA. Queste ultime da un lato sono sintomatiche delle carenze del sistema di accoglienza e delle politiche migratorie nazionali (Hein 2012, Maciotti 2012), ma dall'altro sono espressione di deficienze endogene (Stuppini 2012<sup>2</sup>,

---

1. A rigore - per citare un esempio - le criticità concernenti la conoscenza della lingua non sono interamente imputabili ai singoli, poiché il gap linguistico potrebbe e dovrebbe essere colmato da interventi di sistema implementati a livello meso nell'ambito dei singoli progetti.

2. Secondo questo autore nella maggior parte dei casi nelle singole regioni "ci si è limitati a una pura accoglienza alberghiera, anche quando si è trattato di strutture pubbliche o del privato sociale" (Stuppini 2012).

Centro Astalli 2013). Numerose critiche e riserve sono state infatti espresse tanto sulla impostazione complessiva del sistema, quanto sulla difficoltosa evoluzione dei progetti locali di accoglienza in percorsi di integrazione ed inclusione socio-lavorativa (per l'esperienza pugliese si veda Campesi 2013; per quella della Provincia di Bologna si veda Osservatorio delle Immigrazioni della Provincia di Bologna 2012). Per quanto riguarda l'esperienza toscana, che pure è stata per molti aspetti migliore delle altre, sono significative le parole pronunciate da una intervistata:

Penso che il tirocinio sia uno strumento molto utile, e che lo sia stato anche in questo caso. Certo se lo avessimo avuto prima sarebbe stato meglio, ma il problema è stata la gestione ENA in generale, perché se magari avessimo avuto prima lo strumento del tirocinio ci sarebbe stato il problema dello status ancora da risolvere. Ho grosse critiche da fare su com'è stata gestita l'emergenza nel suo complesso.

La prevalenza in numerose realtà di un approccio emergenziale, la lunghezza dei tempi di attesa nelle strutture<sup>3</sup>, la conseguente demotivazione di molti ospiti: tutti questi fattori possono essere condensati in un fattore critico emblematico, identificabile nella indeterminatezza protratta dello status degli accolti. Il permesso umanitario - la soluzione individuata alla fine del percorso - poteva e doveva essere riconosciuto agli ospiti fin dall'inizio, con assai minore spreco di tempo e di energie da parte di tutti gli attori coinvolti nell'accoglienza, recependo le istanze avanzate da subito e a gran voce sia dalle organizzazioni di tutela di richiedenti asilo e rifugiati, sia da moltissimi soggetti gestori. L'incertezza su questo punto non ha soltanto ritardato l'avvio delle attività propedeutiche all'inserimento lavorativo (dato che con il permesso per richiesta asilo gli ospiti nei primi sei mesi non potevano né accedere ai Cpi né frequentare corsi riconosciuti), ma si è inevitabilmente riflessa sull'efficacia dei percorsi di tirocinio ("queste persone le abbiamo tenute a candire per un anno, e poi gli abbiamo detto che dovevano fare un tirocinio per 39 ore la settimana..."). Possiamo dire che nell'ENA è risultato totalmente assente un quadro di riferimento definito al quale poter ancorare i percorsi di accompagnamento degli ospiti verso l'autonomia, come hanno sostenuto due intervistati:

abbiamo sofferto la scarsa chiarezza sui tempi dell'accoglienza: è difficile mettere in piedi un tirocinio quando sai che dopo dieci giorni la persona deve andare via, e

---

3. È sufficiente il brano di intervista che segue - chi parla è il coordinatore di una struttura - per capire come l'attesa delle commissioni abbia inciso sulla situazione degli ospiti e degli operatori: "L'attesa per noi è stata devastante, avevamo persone con grosse capacità che non riuscivano a mostrarle o fare qualcosa di utile. (...) non si possono pensare tempi così lunghi, si creano fenomeni di degenerazione nelle persone, bassa autostima, il senso di essere totalmente fuori dal tempo e dallo spazio, fenomeni che fanno perdere anche le persone più capaci, che magari hanno anche già fatto dei percorsi (...) L'attesa è stata devastante, logorante, ha fatto emergere fenomeni di depressione e di dipendenza. Nonostante i corsi di formazione e lo sforzo per tenere gli ospiti impegnati, era veramente molto complicato spiegare questa situazione".

magari la certezza ce l'hai un giorno prima.

il problema dell'Ena è che ogni sei mesi ci dicevano che l'Ena finiva, e quindi si navigava a vista. (...) sarebbe stato meglio avere più sincerità da parte di tutti: da parte dello strumento del tirocinio, da parte delle aziende, da parte della committenza dell'Ena. Quanto dura l'accoglienza? Sei mesi? Bene in questi mesi ho diritto a queste cose. Tutto questo si riflette sulla serenità di un tirocinio, è molto differente se faccio un tirocinio e so di avere vitto e alloggio o se ne faccio e domani non so se vitto e alloggio ce l'ho.

Non deve dunque sorprendere che il combinato disposto delle criticità macro abbia indotto un'intervistata, coordinatrice di una struttura, a tracciare un bilancio dell'esperienza ENA molto amaro:

In realtà per gli sforzi che sono stati messi in campo ci aspettavamo risultati migliori. La sensazione è quella di averci messo tanto, ma di averci tirato fuori poco, lo dico con riferimento all'inserimento lavorativo ma è una considerazione che posso estendere in generale a tutta l'esperienza dell'accoglienza. C'è un po' di delusione e di amarezza.

## 2. LE CRITICITÀ AL LIVELLO MESO

A proposito dei progetti di accoglienza locali e delle singole gestioni è già stato evidenziato (paragrafo 2.1.2.) come sia risultata prevalente in molte realtà una concezione eccessivamente informale degli inserimenti lavorativi. Lo ha chiarito un coordinatore:

il rapporto con le aziende è stato troppo fiduciario, per i tirocini si è fatto ricorso alla loro 'comprensione', hanno invece visto molto meno la dimensione dell'opportunità. C'è la percezione che comunque si sia ancora troppo legati alle relazioni – che una parte va sicuramente bene, i datori hanno bisogno anche di garanzie –, in generale però ancora si fa fatica a rendersi conto che il tirocinio è anche un'opportunità che va al di là anche della nostre conoscenze dirette. Sarebbe meglio che si capisse che i richiedenti asilo stanno facendo un buon percorso, e che questo venisse loro riconosciuto.

Il principale problema evidenziato dalle interviste, a questo livello, è stata la difficoltà riscontrata da molti operatori a far comprendere agli ospiti la differenza fra un tirocinio e un'attività lavorativa vera e propria. Questa incomprensione si è aggiunta al più generale senso di disorientamento di cui si è diffusamente parlato nel rapporto di monitoraggio regionale e che ha provocato - come ripetutamente sottolineato in quel testo e come hanno peraltro confermato nell'ambito di questa

ricerca numerosi intervistati - forti conflitti tra gli ospiti e gli operatori<sup>4</sup> (Rapporto regionale: 116-123). Lo hanno sottolineato, sia pure con sfumature differenti, due intervistati:

Far capire il tirocinio come strumento di possibilità lavorativa non è facilissimo. Da questo punto di vista l'innalzamento del compenso ha aiutato (...). I 500 euro ora facilitano, è comunque una cifra che ti permette già di fare alcune cose anche se sei in tirocinio. Non viene comunque compreso l'aspetto formativo rispetto a quello lavorativo.

il problema è l'impianto del tirocinio, che non viene totalmente compreso dalle persone adulte. Sono persone che hanno lavorato in altre parti del mondo e che quindi dicono 'o lavoro e mi paghi o non lavoro e non mi paghi'. La loro attività è direttamente collegata al concetto di lavoro.

Sebbene in genere le incomprensioni si siano progressivamente attenuate con il passare del tempo, molto è dipeso dalla capacità delle singole gestioni e delle stesse aziende di far capire al tirocinante quale fosse esattamente il percorso che aveva intrapreso. Per un coordinatore,

c'è sempre la percezione di andare a lavorare, la persona non pensa di fare un percorso professionale o comunque volto a facilitare l'inserimento. Se uno pensa di lavorare 500 euro gli sembrano pochi. Questo dipende molto dalla capacità dell'azienda di riuscire a fare formazione alla persona e di dare alla persona la percezione che sta imparando qualcosa.

Resta il fatto che il problema della non comprensione della differenza tra tirocinio e lavoro è stato così diffuso tra le persone accolte che nel documento destinato a regolare il rapporto con gli ospiti allegato al patto territoriale della Società della Salute delle Colline Metallifere (paragrafo 2.1.1.), per ben tre volte si ripete che il tirocinio non è un posto di lavoro<sup>5</sup>.

### 3. LE CRITICITÀ AL LIVELLO MICRO

La principale criticità riscontrata nel profilo delle persone accolte è stata l'inadeguata competenza linguistica rispetto alle esigenze del mercato del lavoro. E' del tutto evidente che non occorre una particolare sottolineatura di questo tema per far capire l'importanza della questione delle competenze linguistiche ai fini degli inserimenti in tirocinio (si pensi solo alla questione della sicurezza, evocata dalla responsabile di un Cpi: "non è pensabile che una persona entri in un'azienda e non sappia leggere un cartello con una scritta contenente indicazioni riguardanti la sicurezza").

Nelle intenzioni delle accoglienze il corso di lingua ha svolto un ruolo fondamentale

rispetto al processo di costruzione e consolidamento delle competenze propedeutiche all'inserimento lavorativo (la coordinatrice di un Cpi: "lei mi capisce, con la disoccupazione che c'è oggi, se io pubblico un'offerta di lavoro per un posto generico, il giorno dopo ho 50 curricula di persone disponibili, e il datore di lavoro a parità di condizioni prende quello che ha una minima esperienza del settore o che comunque parla anche un minimo l'italiano"). Tuttavia, non sempre e non tutti gli aspetti critici sono stati risolti dai corsi di lingua. In genere le strutture hanno previsto un mix di corsi di base e di corsi articolati per livelli di competenza, differenziati non tanto - come ha ricordato la coordinatrice di una struttura - "in base alla conoscenza pregressa dell'italiano - che non aveva nessuno - quanto alla scolarizzazione pregressa". Secondo la responsabile del servizio formazione della Provincia di Siena,

il problema della lingua effettivamente esiste, sia nella prima fase, quella dei servizi minimi, che dopo. Anche in formazione la difficoltà è la conoscenza della lingua, questo anche per altri percorsi, come quelli destinati alle donne per assistente familiare o assistente di base. Una donna che ha partecipato al nostro corso di assistente familiare mesi fa si faceva aiutare dai figli, che traducevano per lei le slides e le dispense.

E' stato segnalato che talora sono giunte alle attività formative persone che non possedevano nemmeno una minima base linguistica per poterli frequentare, come ha sottolineato la responsabile di un centro per l'impiego:

La difficoltà di comunicazione principale è stata l'assoluta non conoscenza della lingua italiana. Dopo essere stata investita di questo compito, alla fine del percorso ho inviato una relazione all'assessore per spiegare ciò che avevamo fatto: ho detto che la necessità primaria era il corso di alfabetizzazione, che doveva essere svolto prima di arrivare al Cpi. (...) In pratica le persone sono arrivate da noi senza avere fatto alcun corso d'italiano.

E' stato riferito che in una circostanza due persone già avviate in tirocinio sono state rinviate al CTP ed al percorso Trio, vale a dire alla frequenza di moduli specifici per l'alfabetizzazione linguistica degli stranieri. Questo esempio fa capire come la mancata organizzazione di corsi di base o la loro non assidua frequentazione da parte degli ospiti abbia inciso sui percorsi d'inserimento. Rispetto ad un'esperienza simile un'intervistata ha ricordato che

non c'era stato apprendimento della lingua italiana, non tutti andavano a frequentare i corsi. Il problema è che in un periodo di crisi come questo, anche se vengono accompagnati ai colloqui con i datori di lavoro, se uno non sa l'italiano per niente diventa un problema, i ragazzi non riuscivano a sostenere nemmeno un colloquio. E' una questione di sopravvivenza sapere quel minimo di italiano che ti



consente di sostenere almeno un piccolo colloquio di lavoro, di sapersi presentare e di rispondere a qualche domanda del datore.

Secondo un altro intervistato il problema dell'adeguatezza delle competenze linguistiche è rimasto anche nei casi nei quali i corsi di base sono stati strutturati in forma diffusa:

A livello provinciale sono stati attivati corsi d'italiano accompagnati da finanziamenti regionali, a questi si sono aggiunti corsi organizzati dai singoli soggetti, anch'essi in parte finanziati. Buona parte dei profughi ha partecipato e concluso il percorso con la certificazione. La competenza linguistica comunque è rimasta piuttosto scarsa rispetto alle esigenze richieste dal mondo del lavoro. Quest'ultimo comporta tanti piccoli aspetti pratici – l'attivazione di un conto corrente bancario o postale, l'assicurazione – rispetto ai quali i ragazzi hanno avuto delle difficoltà.

Resta infine da segnalare che molte delle persone accolte hanno avuto difficoltà ad orientarsi all'interno del sistema di accoglienza ("un altro problema è stato il basso livello di scolarizzazione degli utenti, non era necessario avere la laurea per le cose che dovevano fare, però mancava a molti la capacità di orientamento nel contesto"), e questo vale in alcuni casi anche per la comprensione delle regole legate ai tirocini (ovviamente anche in questo caso le criticità micro interagiscono con quelle degli altri due livelli, dato che il sistema stesso e le gestioni non sempre sono stati capaci di attenuare i deficit individuali).

Nel corso delle interviste sono stati segnalati alcuni casi di tirocini interrotti per volontà dei tirocinanti. Ciò è accaduto in particolare per problematiche di carattere personale, come la dipendenza da sostanze. E' interessante d'altra parte ricordare che le difficoltà di orientamento non sono state soltanto quelle di tipo personale, ma anche quelle - ben evidenziate dal coordinatore di una struttura - legate alla gestione dei rapporti interpersonali e dei 'codici' relazionali impliciti nei rapporti di lavoro:

Si sono avute difficoltà di relazione, nei ritmi di lavoro, nella gestione dei rapporti tra il formale e l'informale. Non mi riferisco solo o tanto al 'nero', quanto al fatto che siamo abituati ad avere sul lavoro una gerarchia complessissima con i nostri capi o a in casi di emergenza ad avere esigenze straordinarie – per cui magari lavori fino alle 6 di mattina - e poi se fai entrare la tua ragazza nel ristorante a salutarti rischi il licenziamento. Poi il giorno magari dopo vanno tutti fuori a cena con il datore di lavoro. E' quasi un problema di codici, noi intuiamo le differenze anche se non sappiamo neanche spiegarle, chi arriva da altre parti non ci capisce nulla. E' come se ci fosse da leggere un sottotesto non comprensibile da parte di chi non ha esperienze in quel contesto.

## SINTESI CONCLUSIVA: uno schema riepilogativo

Le riflessioni presentate nelle pagine precedenti rappresentano un primo tentativo di riflettere - prendendo spunto da un'esperienza peculiare come l'ENA - sull'applicazione di uno strumento la cui efficacia deve essere necessariamente misurata su un arco temporale più ampio di quello preso in considerazione in questa ricerca. Ci pare dunque opportuno concludere il lavoro con le parole pronunciate dal coordinatore di una struttura:

è importante che lo strumento non si fermi, lo strumento dev'essere sviluppato e consolidato. Siamo in un momento di crisi, per molte persone è difficile essere presi in considerazione e inserirsi senza un incentivo. Superata la fase dell'emergenza, questa opportunità va strutturata: deve rimanere limitata - una persona non deve fare 300 tirocini - ma può servire a dare opportunità. Dev'essere pensata come qualcosa di collegato al territorio e coinvolgere a monte tutti i soggetti interessati.

A fini meramente riepilogativi, si presenta di seguito un quadro sinottico dei punti di forza e dei punti di debolezza emersi dalla ricognizione realizzata, nonché una sintesi delle principali criticità extra-normative rilevate e dei suggerimenti formulati dagli intervistati (tabella 12).

PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
Il contributo regionale: l'equiparazione di richiedenti asilo e rifugiati è stata decisiva per favorire la disponibilità delle aziende	Al di fuori dell'ENA il contributo di 500 euro non è sufficiente
La capacità della Regione Toscana di recepire le richieste di modifica della normativa sui tirocini	Le modifiche sono state introdotte alla fine del periodo di accoglienza
I tirocini hanno permesso di alleggerire la tensione all'interno delle accoglienze	I problemi di conciliazione delle donne (inserimento lavorativo vs accudimento figli)
La valutazione prevalentemente positiva dei tirocini attivati (sia da parte delle aziende che da parte dei tirocinanti)	La interruzione di alcuni tirocini per volontà del tirocinante; il non elevato numero di trasformazioni di tirocini in contratti di lavoro

Tab.12  
**Schema riepilogativo: punti di forza, punti di debolezza, criticità extra-normative e suggerimenti degli intervistati**

AMBITO	CRITICITÀ EXTRA-NORMATIVE
Macro	Crisi economica: ridotta disponibilità di opportunità e di offerte aziendali
	Carenze del sistema ENA (approccio emergenziale, incertezza ed indeterminazione delle prospettive, lunghezza dei tempi)
Meso	Diffusa concezione para-assistenziale degli inserimenti lavorativi riguardanti i soggetti svantaggiati
	Difficoltà a far comprendere la differenza tra tirocinio e lavoro
Micro	Disorientamento degli utenti
	Inadeguatezza delle competenze linguistiche dei tirocinanti

#### SUGGERIMENTI FORMULATI DAGLI INTERVISTATI

- Graduare l'orario della prestazione e l'erogazione del rimborso
- Flessibilizzare l'applicazione, rendendola adattabile alle caratteristiche dei singoli territori
- Collegare meglio tirocini curriculari e tirocini non curriculari
- Collegare più strettamente ogni attività formativa allo svolgimento di tirocini



---

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Ambrosini M. (2008), *Un'altra globalizzazione, La sfida delle migrazioni transnazionali*, Il Mulino, Bologna

Bracci F. (2012), *Emergenza Nord Africa. I percorsi di accoglienza diffusa. Analisi e monitoraggio del sistema*, Pisa University Press, 2012

Campesi G. (2013), *La gestione dell'Emergenza nord-Africa in Puglia*, [www.academia.edu/2536152/La\\_gestione\\_dellEmergenza\\_nord-Africa\\_in\\_Puglia](http://www.academia.edu/2536152/La_gestione_dellEmergenza_nord-Africa_in_Puglia)

Centro Astalli (2013), *Rapporto annuale sull'asilo*, Associazione Centro Astalli, Jesuit Refugee Service Italia

Hein C. (2012), *Prefazione*, in Consiglio Italiano per i Rifugiati, "Le strade dell'integrazione. Ricerca sperimentale quali-quantitativa sul livello di integrazione dei titolari di protezione internazionale presenti in Italia da almeno tre anni", Fondo Europeo per i Rifugiati 2008-2013, AP 2010 Azione 2.1.A, pp. 5-7.

Maciotti M.I. (2012), *Conclusioni*, in Consiglio Italiano per i Rifugiati, "Le strade dell'integrazione. Ricerca sperimentale quali-quantitativa sul livello di integrazione dei titolari di protezione internazionale presenti in Italia da almeno tre anni", Fondo Europeo per i Rifugiati 2008 – 2013, AP 2010 Azione 2.1.A, pp. 183-188, Roma, 2012.

Osservatorio delle Immigrazioni della Provincia di Bologna, a cura di (2012), *Emergenza 'Nord Africa'. Accoglienze di adulti e famiglie in provincia di Bologna. Report di monitoraggio n. 2* (aggiornato al 15 gennaio 2012)

Progetto KIM, *Research Report*, in corso di pubblicazione sul sito di riferimento del progetto, [www.kimllp.eu](http://www.kimllp.eu)

Stuppini A., *L'emergenza profughi un anno dopo*, "La Voce Info", 20 marzo 2012, [www.lavoce.info/articoli/pagina1002950.html](http://www.lavoce.info/articoli/pagina1002950.html)



## Allegato 1

### LA TRACCIA D'INTERVISTA

#### 1. ATTIVAZIONE DEI TIROCINI

- In quale modo sono attivati i tirocini?
- Quali attività preparano/accompagnano i percorsi di inclusione lavorativa? [valutazione delle competenze, ausilio di schede di profilo, simulate di colloqui di lavoro, conoscenza della lingua, ricognizione delle precedenti esperienze lavorative, rilevazione delle aspettative, corsi di formazione, accompagnamento ai servizi del territorio, contatti diretti con aziende ed agenzie per favorire la comprensione della posizione dei rifugiati e le varie leggi ed agevolazioni che li riguardano]
- In quale modo si interviene per migliorare le competenze linguistiche del/la tirocinante?
- Prima del tirocinio è prevista la firma di un patto formativo? Esiste un piano individuale d'inserimento?
- Esiste un soggetto unico/principale che fornisce supporto/consulenza ai diversi soggetti proponenti o ciascuno di essi cura gli adempimenti e verifica i percorsi autonomamente?
- Chi segue i/le tirocinanti in itinere? Quali competenze hanno gli operatori che li seguono? Quale conoscenza hanno della normativa sui tirocini e del funzionamento del mercato del lavoro?
- Difficoltà e problemi degli operatori nelle interazioni con gli utenti, con le imprese, con il contesto (difficoltà a far comprendere il loro ruolo, conoscenza del contesto di provenienza e delle aspettative degli utenti).
- Sono previsti percorsi specifici per le situazioni di vulnerabilità?
- Nel corso del tirocinio sono previsti colloqui di verifica in itinere con il/la tirocinante?
- Esiste un'attività di monitoraggio e di verifica che vada al di là della verifica del singolo tirocinio?

#### 2. MATCHING E RETI LOCALI (profilo relazionale formale e informale)

- Come si lavora sull'incontro tra domanda e offerta a livello locale?
- Quale ruolo svolgono, rispetto all'attivazione dei tirocini, gli enti locali?
- Quale ruolo svolge la rete locale (cooperative sociali, associazioni di volontariato, imprese, sindacati, soggetti privati, scuole)?
- Localmente sono stati stipulati accordi, protocolli o intese per promuovere i tirocini?
- Quale ruolo svolgono i Cpi?
- Descrivere sinteticamente i progetti formativi collegati ai tirocini realizzati

sinora: obiettivi, settori di inserimento, competenze richieste.

- Valutazione del funzionamento degli altri canali di ricerca: agenzie interinali, annunci cartacei e on line.
- Valutazione del funzionamento delle reti amicali/parentali/comunitarie, con riferimento specifico agli inserimenti lavorativi effettuati attraverso canali informali e para-legali.

### 3. LE DISPOSIZIONI DELLA REGIONE (profilo tecnico/giuridico)

- La questione del rimborso: la modifica normativa è servita? Le procedure sono snelle? L'anticipo costituisce un problema?
- L'incentivo: è utile? E' congruo? Le procedure di erogazione sono snelle?
- L'impossibilità di attivare tirocini nelle aziende senza dipendenti a tempo determinato (es.: aziende agricole a conduzione familiare) costituisce un problema?
- Sono state rilevate criticità o esigenze particolari legate al riconoscimento delle competenze o delle qualifiche?
- E' stato utilizzato il nuovo sistema regionale di valutazione delle competenze, sia formali che informali?

### 4. ESITI

- La ricezione da parte delle aziende: come hanno valutato i/le tirocinanti?
- Il giudizio dei/delle tirocinanti: come hanno valutato la loro esperienza? Hanno compreso le peculiarità legate al tirocinio?
- Ci sono stati tirocini interrotti? Per quali ragioni? Percezione di inutilità, rifiuti o spostamenti verso altre aree da parte dei migranti; insoddisfazione, valutazione negativa da parte delle imprese?
- Quali sono state le complicazioni principali legate al contesto (realtà ENA, emarginazione/isolamento dei migranti accolti, vincoli mercato del lavoro, crisi economica)?
- Quali sono state le complicazioni principali legate ai/alle tirocinanti (demotivazione, incomprensione del significato del tirocinio, carenze linguistiche, fragilità personali di autonomia e di tenuta lavorativa, scarsa conoscenza del territorio e dei servizi, disagio psichico, carichi familiari)?
- Sono state rilevate peculiarità legate all'inserimento lavorativo di tirocinanti donne?
- Quanto hanno inciso sull'esito dei tirocini le peculiarità del percorso ENA: il problema dello status (percezione della precarietà della presenza da parte delle imprese), i lunghi tempi di attesa, il peculiare profilo di competenze degli accolti Ena?
- Quale esito hanno avuto i tirocini conclusi, fino ad ora? Ci sono stati tirocini seguiti da assunzioni? In questi casi quali sono stati i fattori che hanno



determinato l'esito positivo?

- Nei territori e nell'opinione pubblica locale l'attivazione dei tirocini e l'avvio di percorsi di inserimento lavorativo degli accolti ha prodotto reazioni? Di quale natura?

## **5. VALUTAZIONI GENERALI**

- I tirocini sono uno strumento efficace per l'ottenimento dell'inclusione lavorativa di rifugiati e migranti?
- Quali strumenti, canali, mezzi, si stanno rivelando più efficaci?
- Quali strumenti e/o percorsi ritiene possano essere considerati buone prassi?
- Come valuta il ruolo della Regione Toscana, con specifico riferimento alle disposizioni sui tirocini?



## Allegato 2

### LEGGE REGIONALE 27 GENNAIO 2012, N. 3

*Modifiche alla legge regionale 26 luglio 2002 n. 32 (Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro), in materia di tirocini.*

[Bollettino Ufficiale n. 4, parte prima, del 01.02.2012 ]

#### PREAMBOLO

Il Consiglio regionale

Visto l'articolo 117, quarto comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 4, comma 1, lettera a), dello Statuto;

Vista la legge regionale 26 luglio 2002, n. 32 (Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro);

Considerato quanto segue:

1. È opportuno disciplinare in maniera organica la materia dei tirocini per garantire il più ampio e corretto utilizzo di questo strumento come occasione di formazione a stretto contatto con il mondo del lavoro, contrastandone l'uso distorto;
2. La materia rientra nell'ambito della competenza esclusiva della Regione in quanto attiene alla formazione professionale, come confermato dalla Corte Costituzionale con la sentenza 28 gennaio 2005, n. 50;
3. È necessario introdurre distinte tipologie di tirocini in relazione alle finalità e ai destinatari dei medesimi allo scopo di agevolare, sia le scelte professionali dei giovani che hanno terminato gli studi mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, sia l'inserimento e il reinserimento al lavoro rispettivamente di inoccupati e disoccupati;
4. Al fine di assicurare adeguate forme di garanzie ai tirocinanti è previsto l'obbligo a carico dei soggetti ospitanti di erogare un loro importo forfetario a titolo di rimborso spese;
5. Con riferimento alla durata del tirocinio, sono introdotte disposizioni di maggior tutela per soggetti svantaggiati e disabili;
6. La Regione intende disciplinare la materia dei tirocini sulla base di una positiva esperienza introdotta, in via sperimentale, con la "Carta dei tirocini e stage di qualità nella Regione Toscana", approvata con deliberazione della Giunta regionale 9 maggio 2011, n. 339, modificata dalla deliberazione della Giunta regionale 1 agosto 2011, n. 710 e dalla deliberazione della Giunta regionale 3 ottobre 2011, n. 835;
7. Al fine di adottare tempestivamente gli atti attuativi, è prevista l'immediata entrata in vigore della legge;

Approva la presente legge

**ART. 1 - INSERIMENTO DELL' ARTICOLO 17 BIS NELLA L.R. 32/2002**

1. Dopo l'articolo 17 della legge regionale 26 luglio 2002, n. 32 (Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro), è inserito il seguente:

*"Art. 17 bis - Tirocini*

1. *La Regione, al fine di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, tutela il tirocinio non curriculare quale esperienza formativa, orientativa o professionalizzante, non costituente rapporto di lavoro, realizzata presso soggetti pubblici e privati nel territorio regionale.*
2. *I tirocini non curricolari sono svolti presso soggetti pubblici e privati e si distinguono in:*
  - a. *tirocini di formazione e orientamento finalizzati ad agevolare le scelte professionali e la occupabilità;*
  - b. *tirocini di inserimento al lavoro destinati ai soggetti inoccupati;*
  - c. *tirocini di reinserimento al lavoro, destinati ai soggetti disoccupati e ai lavoratori in mobilità, e tirocini di formazione destinati ai soggetti in cassa integrazione guadagni straordinaria e in deroga;*
  - d. *tirocini di inserimento o reinserimento al lavoro, destinati a categorie di soggetti svantaggiati, diversi da quelli di cui all'articolo 17 ter, comma 8, da individuarsi con deliberazione della Giunta regionale.*
3. *I tirocini non curricolari sono soggetti alla comunicazione obbligatoria prevista dall'articolo 9 bis, comma 2, del decreto- legge 1 ottobre 1996, n. 510 (Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale), convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.*
4. *La Regione promuove altresì, anche attraverso accordi con le istituzioni scolastiche e le università, lo sviluppo dei tirocini curricolari inclusi nei piani di studio delle università e degli istituti scolastici o previsti all'interno di un percorso di istruzione per realizzare l'alternanza studio e lavoro."*

**ART. 2 - INSERIMENTO DELL' ARTICOLO 17 TER NELLA L.R. 32/2002**

1. Dopo l'articolo 17 bis della l.r. 32/2002 è inserito il seguente:

*"Art. 17 ter - Modalità di attivazione e di svolgimento dei tirocini non curricolari*

1. *Il tirocinio non curriculare è attivato da un soggetto promotore che è garante della regolarità e qualità dell'esperienza formativa.*
2. *Sono soggetti promotori:*
  - a. *a) i centri per l'impiego;*
  - b. *gli enti bilaterali;*
  - c. *le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori;*
  - d. *le università;*
  - e. *le cooperative iscritte all'albo regionale delle cooperative sociali e dei consorzi;*
  - f. *i soggetti non aventi scopo di lucro iscritti nell'elenco regionale dei soggetti accreditati per lo svolgimento di servizi al lavoro;*

- g. le associazioni iscritte nel registro regionale delle organizzazioni di volontariato.*
3. *Il tirocinio è svolto presso un soggetto ospitante, pubblico o privato, che stipula una convenzione con il soggetto promotore per ospitare nella propria sede uno o più tirocinanti. Alla convenzione è allegato un progetto formativo che stabilisce gli obiettivi, le competenze da acquisire, la durata, entro i limiti di cui ai commi 7 e 8, e le modalità di svolgimento del tirocinio.*
  4. *Lo schema-tipo della convenzione di cui al comma 3, è approvato dal dirigente della competente struttura regionale entro sessanta giorni dall'entrata in vigore delle disposizioni regolamentari previste dall'articolo 32, comma 4 bis.*
  5. *Il soggetto promotore è tenuto direttamente, o per il tramite del soggetto ospitante attraverso la convenzione di cui al comma 3, ad assicurare il tirocinante contro gli infortuni sul lavoro presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), oltre che per la responsabilità civile verso i terzi con idonea compagnia assicuratrice. La copertura assicurativa comprende eventuali attività svolte dal tirocinante anche al di fuori dell'azienda, ma rientranti nel progetto formativo. Se il promotore è un soggetto pubblico le spese assicurative del tirocinio sono a carico del soggetto ospitante.*
  6. *Il soggetto promotore nomina un tutore responsabile delle attività didattico-organizzative, che ha la funzione di raccordo tra il soggetto promotore e il soggetto ospitante per monitorare l'attuazione del progetto formativo. Il soggetto ospitante nomina un tutore per ogni tirocinante, che è responsabile del suo inserimento ed affiancamento sul luogo di lavoro per tutta la durata del tirocinio.*
  7. *La durata del tirocinio è diversificata a seconda delle competenze da acquisire e degli obiettivi di apprendimento. In ogni caso non può essere inferiore a due mesi e superiore a sei mesi, proroghe comprese, fatta salva la possibilità di una durata fino a dodici mesi per i soggetti laureati esclusivamente per le tipologie di tirocinio indicate all'articolo 17 bis, comma 2, lettere b) e c), e fatto salvo quanto previsto al comma 8.*
  8. *La durata massima del tirocinio è di dodici mesi, proroghe comprese, se i destinatari sono i soggetti svantaggiati, di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381 (Disciplina delle cooperative sociali). La durata massima è di ventiquattro mesi, proroghe comprese, se i destinatari sono i soggetti disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili).*
  9. *Al tirocinante è corrisposto un rimborso spese forfetario da parte del soggetto ospitante nella misura minima stabilita dal regolamento di cui all'articolo 32. Se il tirocinio è svolto da un soggetto percettore dell'indennità di mobilità, anche in deroga, dell'indennità di disoccupazione, o in cassa integrazione guadagni straordinaria o in deroga, il rimborso spese non è dovuto, fatti salvi i casi in cui l'importo della suddetta indennità risulti inferiore al rimborso spese forfetario, nel qual caso è corrisposta al tirocinante un'integrazione.*
  10. *Al termine del tirocinio le competenze acquisite dal tirocinante sono registrate nel libretto formativo del cittadino.*
  11. *Le province, attraverso i centri per l'impiego, garantiscono il corretto utilizzo dei*

*tirocini mediante attività di informazione e di controllo, così come specificato nel regolamento di cui all'articolo 32.*

12. *In caso di mancato rispetto della convenzione e dell'allegato progetto formativo, accertato dall'organo di controllo, il soggetto ospitante non può attivare tirocini per il periodo di un anno dall'accertamento ed è tenuto al rimborso delle quote eventualmente corrisposte dalla Regione”.*

### **ART. 3 - INSERIMENTO DELL' ARTICOLO 17 QUATER NELLA L.R. 32/2002**

1. Dopo l'articolo 17 ter della l.r. 32/2002 è inserito il seguente:

*“Art. 17 quater - Disposizioni sull'ammissibilità dei soggetti ai tirocini non curricolari*

1. *I tirocini non curricolari sono svolti da soggetti di età non inferiore a diciotto anni che hanno assolto l'obbligo di istruzione.*
2. *Il tirocinio formativo e di orientamento, di cui all'articolo 17 bis, comma 3, lettera a), è attivato in favore di neo-diplomati, di neo-laureati e di coloro che hanno conseguito una qualifica professionale entro dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio o qualifica.*
3. *Il tirocinante non può svolgere più di un tirocinio per ciascun profilo professionale e non può essere ospitato più di una volta presso lo stesso soggetto. I limiti di cui al presente comma non si applicano ai soggetti di cui all'articolo 17 ter, comma 8.”.*

### **ART. 4 - INSERIMENTO DELL' ARTICOLO 17 QUINQUES NELLA L.R. 32/2002**

1. Dopo l'articolo 17 quater della l.r. 32/2002 è inserito il seguente :

*“Art. 17 quinquies - Tirocini non curricolari svolti da cittadini comunitari ed extracomunitari*

1. *Ai tirocini non curricolari attivati in favore di cittadini comunitari e di cittadini non appartenenti all'Unione europea, regolarmente soggiornanti in Italia, si applicano le disposizioni previste dagli articoli da 17 bis a 17 quater.”.*

### **ART. 5 - INSERIMENTO DELL' ARTICOLO 17 SEXIES NELLA L.R. 32/2002**

1. Dopo l'articolo 17 quinquies della l.r. 32/2002 è inserito il seguente :

*“Art. 17 sexies - Agevolazioni per i tirocini*

1. *La Regione può concedere contributi per la copertura totale o parziale dell'importo forfetario a titolo di rimborso spese corrisposto al tirocinante. Può altresì concedere contributi per la corresponsione dell'indennità da parte dei professionisti ai praticanti per lo svolgimento dei tirocini finalizzati all'accesso alle professioni.”.*

### **ART. 6 - MODIFICHE ALL' ARTICOLO 21 DELLA L.R. 32/2002**

1. Dopo la lettera d ter) del comma 2 dell'articolo 21 della l.r. 32/2002 è inserita la seguente :

*“d quater) interviene finanziariamente al fine di incentivare l'inserimento lavorativo con contratto a tempo indeterminato presso il medesimo soggetto ospitante delle persone che hanno concluso il periodo di tirocinio.”.*

## **ART. 7 - MODIFICHE ALL' ARTICOLO 32 DELLA L.R. 32/2002**

1. Dopo il comma 4 dell'articolo 32 della l.r. 32/2002 è inserito il seguente:

*"4 bis. Relativamente ai tirocini non curricolari il regolamento definisce:*

- a. gli obblighi del soggetto promotore, del soggetto ospitante e del tirocinante;*
- b. l'importo minimo del rimborso spese a titolo forfetario;*
- c. le caratteristiche e i compiti del tutore;*
- d. i contenuti della convenzione e del progetto formativo;*
- e. il numero massimo dei tirocini attivabili dai soggetti ospitanti, fermo restando che i tirocini attivati nei confronti dei soggetti svantaggiati di cui alla l. 381/1991 e dei disabili di cui alla l. 68/1999 non sono computati a tal fine;*
- f. le condizioni e le modalità per la registrazione del tirocinio nel libretto formativo del cittadino;*
- g. le modalità di informazione e controllo di cui all'articolo 17 ter, comma 11."*

## **ART. 8 - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

1. Le disposizioni regolamentari di cui all'articolo 7, sono approvate entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

2. Le disposizioni della presente legge si applicano dalla data di entrata in vigore delle disposizioni regolamentari di cui all'articolo 7.

3. I tirocini in corso alla data di entrata in vigore delle disposizioni regolamentari di cui all'articolo 7, sono conclusi sulla base della disciplina vigente alla data dell'attivazione dei medesimi.

4. Fino all'entrata in vigore delle disposizioni regolamentari di cui all'articolo 7, continua ad applicarsi la disciplina di cui alla deliberazione della Giunta regionale 9 maggio 2001, n. 339 (Carta dei tirocini e stage di qualità nella Regione Toscana - Disposizioni dal primo giugno 2011), modificata dalla deliberazione della Giunta regionale 1 agosto 2011, n. 710 e dalla deliberazione della Giunta regionale 3 ottobre 2011, n. 835.

## **ART. 9 - ENTRATA IN VIGORE**

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione sul Bollettino ufficiale della Regione Toscana.





## Allegato 3

### LEGGE DELLA REGIONE 23 GENNAIO 2013, N. 2, ARTT. 5 E 6

*Modifiche alla legge regionale 26 luglio 2002, n. 32 (Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro), in materia di sistema regionale dei servizi educativi per la prima infanzia e di tirocini.*

[Bollettino Ufficiale 30 gennaio 2013, n. 4, parte prima]

#### PREAMBOLO

Il Consiglio regionale

Visto l'articolo 117, comma quarto, della Costituzione;

Visto l'articolo 4, comma 1, lettera d), dello Statuto;

Vista la legge regionale 26 luglio 2002, n. 32 (Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro);

Visto che il Consiglio delle autonomie locali non ha espresso il previsto parere obbligatorio;

Considerato quanto segue:

[...]

4. 4. Per quanto concerne il rapporto di tirocinio, è opportuno individuare altri soggetti che si trovano in condizione di particolare disagio a cui estendere il medesimo trattamento previsto in favore dei soggetti svantaggiati di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381 (Disciplina delle cooperative sociali);
5. È opportuno estendere l'incentivazione finanziaria, già prevista per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato, all'assunzione con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a due anni presso il medesimo soggetto ospitante delle persone che hanno concluso il tirocinio;

Approva la presente legge

[...]

#### ART. 5 MODIFICHE ALL'ARTICOLO 17-TER DELLA L.R. N. 32/2002.

1. Il comma 8 dell'articolo 17-ter della L.R. n. 32/2002 è sostituito dal seguente:

*"8. La durata massima del tirocinio è di ventiquattro mesi, proroghe comprese, se i destinatari sono i soggetti disabili di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili).*

*La durata massima del tirocinio è di dodici mesi, proroghe comprese, se i destinatari sono:*

- a. *i soggetti svantaggiati, di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381 (Disciplina delle cooperative sociali);*
- b. *le persone inserite nei programmi di assistenza e integrazione sociale a favore*

*delle vittime di tratta e grave sfruttamento previsti dall'articolo 13 della legge 11 agosto 2003, n. 228 (Misure contro la tratta di persone), e dall'articolo 18 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero);*

- c. i richiedenti protezione internazionale e i titolari di status di "rifugiato" o di "protezione sussidiaria" di cui all'articolo 2, lettere e) e g), del decreto legislativo 28 gennaio 2008, n. 25 (Attuazione della direttiva 2005/85/CE recante norme minime per le procedure applicate negli Stati membri ai fini del riconoscimento e della revoca dello status di rifugiato);*
- d. i titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari, di cui all'articolo 5, comma 6, del D.Lgs. 286/1998 e all'articolo 32, comma 3, del D.Lgs. 25/2008;*
- e. i profughi di cui alla legge 26 dicembre 1981, n. 763(Normativa organica per i profughi).".*

#### **ART. 6 MODIFICHE ALL'ARTICOLO 21 DELLA L.R. N. 32/2002.**

1. La lettera d quater) del comma 2 dell'articolo 21 della L.R. n. 32/2002 è sostituita dalla seguente:

*"d quater) interviene finanziariamente al fine di incentivare l'inserimento lavorativo presso il medesimo soggetto ospitante delle persone che hanno concluso il periodo di tirocinio mediante l'assunzione con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata non inferiore a due anni."*

#### **ART. 7 MODIFICHE ALL'ARTICOLO 32 DELLA L.R. N. 32/2002.**

1. La lettera e) del comma 4-bis dell'articolo 32 della L.R. n. 32/2002 è sostituita dalla seguente:

*"e) il numero massimo dei tirocini attivabili dai soggetti ospitanti, fermo restando che i tirocini attivati nei confronti dei soggetti di cui all'articolo 17-ter, comma 8, non sono computati a tal fine;"*

[...]

Per i riferimenti normativi di dettaglio riguardanti i tirocini si veda la pagina  
[www.giovanisi.it/normativa-regionale/#tirociniretribuiti](http://www.giovanisi.it/normativa-regionale/#tirociniretribuiti)

