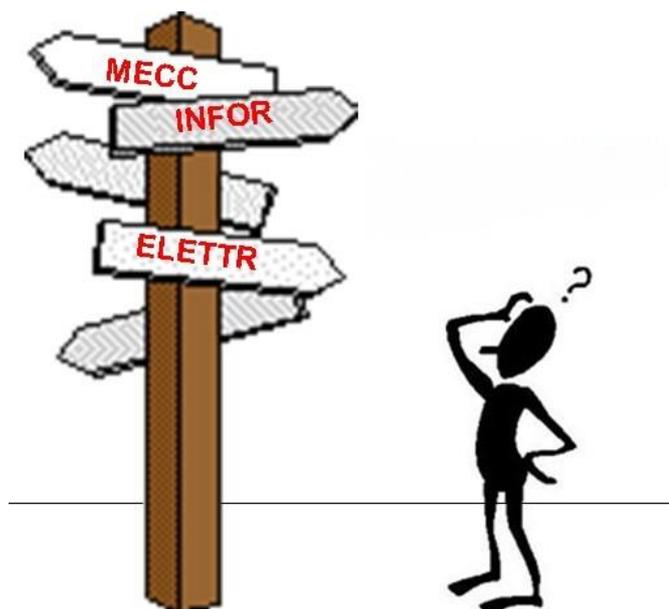


RITROVARE LA STRADA

RIFLESSIONI E INDICAZIONI PER OPERATORI

Accogliere, orientare e sostenere le persone a rischio povertà in cerca di lavoro.

Come aumentare la loro occupabilità? Quali strumenti utilizzare?
Quali indicazioni fornire? Quali le professioni *low skills* più richieste?



A cura di



nell'ambito del progetto "Ritrovare la strada di casa. Accompagnamento sociale e sostegno al lavoro e all'abitare" realizzato

in partenariato con

e sostenuto con i fondi Otto per Mille della Chiesa Valdese



Redazione a cura di Francesca Garbaccio - Cicsene

Si ringraziano, per la condivisione e delle riflessioni qui esposte, il partner di progetto, Idea Lavoro Onlus, e ii soggetti seguenti: Associazione Almaterra, Alp Over 40 – Associazione Lavoro Piemonte, Associazione Me.Dia.Re, Associazione Vides Main, Onlus Camera di Commercio Industria e Artigianato di Torino e Osservatorio Economia Civile, Centro per l'Impiego Città Metropolitana di Torino, Centro Psicoanalitico di trattamento dei malesseri contemporanei Onlus, Confartigianato Imprese Torino, Confcooperative Piemonte Nord, Cooperativa Eta Beta Cooperativa Orso scs, Engim Piemonte, Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, Fondazione Don Mario Operti, Lavoropiù Spa, Stranidea Impresa Sociale Scs

INDICE

1. PREMESSA	4
1.1 Introduzione progetto.....	4
1.2 Lavoro e casa: due dimensioni in stretta connessione.....	5
1.3 La fascia grigia.....	5
1.4 L'obiettivo del paper.....	6
2. IL MERCATO DEL LAVORO	8
2.1 Quali settori offrono opportunità oggi?.....	8
2.2 Note metodologiche.....	8
2.3 Il panorama italiano.....	9
2.4 Alcuni dati sul Piemonte.....	12
2.5 Alcuni dati su Torino.....	12
3. ALCUNI PROFILI PROFESSIONALI VINCENTI	15
1. Addetti alla preparazione e alla cottura di cibi in imprese per la ristorazione collettiva.....	16
2. Addetti alla preparazione, alla cottura e alla vendita di cibi in fast food, tavole calde, rosticcerie ed esercizi assimilati.....	17
3. Personale non qualificato nei servizi di ristorazione.....	18
4. Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia.....	19
5. Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali.....	20
6. Panettieri e pastai artigianali.....	21
7. Conduttori macchinari confezione e vulcanizzazione dei pneumatici.....	22
8. Gommisti, altresì identificati come meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili (esclusi gli addetti alle linee di montaggio industriale).....	23
9. Addetti alle consegne.....	24
10. Macellai, pesciaioli e professioni assimilate.....	25
4. GLI OPERATORI A CONTATTO CON LA FASCIA GRIGIA: RIFLESSIONI E PISTE DI LAVORO	26
4.1 L'importanza dell'orientamento.....	26
4.2 Le competenze non formali, informali e la centralità della formazione.....	30
4.3 Formazione, stage e tirocini.....	31
4.4 Competenze trasversali o soft skills.....	33
4.5 Educare alla resilienza.....	34
4.6 I network sociali: una risorsa preziosa.....	36
4.7 L'accompagnamento: una risorsa chiave.....	38
4.8 Supporto psicologico, relazionale, sociale.....	39
4.9 Il tema del "denaro": tra luci ed ombre.....	41
4.10 La contaminazione, il sistema, la logica di rete.....	42
5. IN CONCLUSIONE	43
6. BIBLIOGRAFIA	44
7. SITOGRAFIA	44

1. PREMESSA

1.1 Introduzione progetto

Il progetto nasce e si sviluppa nell'ottica di integrare l'ordinaria attività Cicsene in materia di promozione del diritto alla casa e l'ordinaria attività di Idea Lavoro in materia di orientamento e re-inserimento occupazione di persone fragili. La collaborazione tra i due partner sopra menzionati nasce e si esprime originariamente nel quadro del Sistema Abitare, www.sistemaabitare.org - rete di soggetti pubblici e privati a disposizione di chi cerca casa, impegnati nella promozione dell'accesso all'alloggio in modo condiviso ed etico, con particolare attenzione alla fascia grigia della popolazione, ovvero coloro che rischiano di scivolare in povertà se non opportunamente sostenuti.

A partire dalle plurime situazioni di disagio e fragilità abitualmente intercettate, il progetto si è proposto di sperimentare azioni ulteriori, specifiche e trasversali agli ambiti strettamente interconnessi della casa e del lavoro, **per contrastare il crescente fenomeno di difficoltà di una fascia consistente di popolazione, definita "grigia",** sulla soglia dell'impovertimento e in affanno nel trovare o mantenere la casa a causa del perdurare della situazione di crisi economica e della scarsità di occasioni lavorative.

Le azioni proposte trovano fondamento in alcuni dati di contesto relativi all'area metropolitana torinese: l'incidenza della crisi economica e il nesso tra la questione abitativa, la riduzione del reddito e la scarsità di opportunità lavorative.

Lo scenario prodotto dalla crisi economica in atto ha avuto gravi ripercussioni sull'area torinese, che già era stata duramente colpita dagli effetti della crisi di Fiat e dell'indotto, nei primi anni del decennio. Tali crisi hanno generato forti conseguenze sul piano sociale: dati 2013 di Caritas Torino rilevavano un incremento pari al 60% circa di persone che chiedono di essere ascoltate ed aiutate; analizzando poi la situazione nel lasso di tempo intercorrente tra 2007 e 2015 si riscontra un passaggio dal 2,6% al 6,7% di persone in condizioni di povertà assoluta. In molti casi si tratta dei cosiddetti "nuovi poveri", il cui numero appare, secondo tutti gli indicatori disponibili e la sensibilità degli operatori sociali, in via di ulteriore peggioramento.

La crisi del mercato del lavoro sta incidendo negativamente sulla questione abitativa e riduce in maniera significativa la capacità delle famiglie di sostenere i costi di un affitto o di un mutuo e, più in generale, di provvedere senza difficoltà alle spese necessarie per il mantenimento di una casa. Famiglie che fino a ieri erano economicamente autonome, improvvisamente vengono a trovarsi in una condizione di ristrettezza di mezzi, perché uno dei componenti ha perso il lavoro oppure è in cassa integrazione; molti pensionati, in affitto o proprietari di casa, potendo contare solamente sulla propria pensione, faticano a pagare le spese relative all'abitazione; le separazioni matrimoniali sono spesso elemento rilevante nel mettere gli ex coniugi in una situazione di fragilità economica.

L'accesso alla casa e il suo mantenimento costituiscono un problema di dimensioni sempre più gravi, soprattutto per chi si trova in condizioni di marginalità sociale, straniero rispetto alla comunità territoriale. I dati del Rapporto Povertà Caritas 2016 documentano, tra 2014 e 2016, un progressivo incremento percentuale delle persone accolte dai Centri di Ascolto portatrici di problemi di ordine abitativo: si è passati dal 28,9% del 2014 al 36% del 2016. Stabile e molto elevata la percentuale di persone accolte in condizioni di povertà economica (85%) ed in condizioni di sofferenza occupazionale (69%). **Sono ancora i nuclei di origine straniera ad evidenziare le più grandi difficoltà in materia abitativa:** già nel 2012 il Dossier Caritas parlava di una "situazione di svantaggio strutturale e perdurante; alti costi, irregolarità contrattuali, difficoltà nel reperimento degli alloggi, pregiudizi e discriminazione diffusa", situazione che si conferma tutt'oggi (...) per gli stranieri le problematiche di maggiore impatto sono quelle abitative (20,6% dei casi incontrati)".

Più del 74% dei soggetti che si rivolgono ai centri di ascolto Caritas si trova in una situazione di difficoltà dovuta a problemi economici legati ad occupazione e lavoro.

Secondo l'Osservatorio sulla Condizione Abitativa del Comune di Torino, per l'anno 2015 la situazione abitativa dei cittadini rappresenta un indicatore di povertà o vulnerabilità sociale a più livelli. Sono stati complessivamente 4.095 i procedimenti di sfratto avviati, il 93% dei quali per morosità, un dato molto elevato per quanto l'andamento del mercato delle locazioni abbia visto, tra 2014 e 2015, una riduzione dei canoni di locazione da una riduzione minima del -1,3% ad una massima del -5,6%. Tale riduzione, però, è andata di pari passo ad una progressiva contrazione del potere di acquisto delle famiglie - causata dalla crisi economico/occupazionale perdurante - e dunque non ha inciso in modo significativo sulle differenti situazioni di fragilità.

Nell'ambito delle domande di Emergenza Abitativa presentate da famiglie sotto sfratto (che costituiscono nel 2015 l'81% del totale delle domande di emergenza abitativa), vi è una netta predominanza dei procedimenti intentati per morosità dell'inquilino (91%) rispetto alle finite locazioni, dato che rende evidente la situazione di disagio e nuova povertà sempre più rilevante in città.

Il disagio abitativo è spesso primo sintomo delle fragilità economiche insorgenti: Cicsene e la rete dei soggetti facenti parte del Sistema Abitare rilevano un particolare acuirsi delle situazioni di difficoltà, di impoverimento e giudicano importante agire riservando una nuova e centrale attenzione alle cause più profonde del disagio, cercando di evitare l'avvitarsi delle situazioni di difficoltà e prevenendo la situazione di emergenza abitativa conclamata.

1.2 Lavoro e casa: due dimensioni in stretta connessione

Chi non ha casa, difficilmente potrà avere un lavoro: pensiamo alle situazioni dei senza fissa dimora. È altrettanto evidente, però, che **chi non ha lavoro difficilmente potrà permettersi di sostenere i costi dell'abitare**, e dunque si troverà inevitabilmente in condizioni di emergenza abitativa e quindi, in prospettiva, senza casa. Si tratta di due dimensioni strettamente interrelate, che si influenzano reciprocamente e sulle quali sarebbe opportuno agire in modo simultaneo.

In Europa si calcola che un quarto della popolazione sia a rischio povertà. I dati Eurostat ci dicono che il 24,80% della popolazione si trova nella condizione in cui basta anche una piccola avversità per passare da una condizione accettabile alla povertà insostenibile. Tenendo conto di questi parametri, la percentuale raggiunge il 30% in Italia.

Nel 2015 si stima che in Italia le famiglie residenti in condizione di **povertà assoluta** siano pari a 1 milione e 582 mila e gli individui siano una quota pari a 4 milioni e 598 mila (il numero più alto dal 2005 a oggi). Questo andamento nel corso dell'ultimo anno considerato nella sua totalità - il 2015 - si deve principalmente all'aumento della condizione di povertà assoluta tra le famiglie con 4 componenti (da 6,7% del 2014 a 9,5%), soprattutto coppie con 2 figli (da 5,9% a 8,6%) e tra le famiglie di soli stranieri (da 23,4% a 28,3%), in media più numerose. L'incidenza della povertà assoluta aumenta al Nord sia in termini di famiglie (da 4,2% del 2014 a 5,0%) sia di persone single (da 5,7% a 6,7%) soprattutto per l'ampliarsi del fenomeno, tra le famiglie, di soli stranieri (da 24,0 a 32,1%). Segnali di peggioramento si registrano anche tra le famiglie che risiedono nei comuni centro di area metropolitana (l'incidenza aumenta da 5,3% del 2014 a 7,2%) e tra quelle con persona di riferimento tra i 45 e i 54 anni di età (da 6,0% a 7,5%).

Caritas rileva situazioni più sommerse, ma non per questo meno importanti, di sofferenza abitativa "media", che coinvolgono persone e famiglie "normali". Sono persone e famiglie in difficoltà nel soddisfare diversi aspetti del "bisogno abitativo", presso territori non necessariamente connotati da grave marginalità socio-economica: in caso di affanno economico, le spese relative ai costi dell'alloggio sono infatti tra le prime ad essere rinviate. Si riscontrano a tale riguardo problemi con le banche per il pagamento dei mutui, difficoltà nel pagare gli affitti, numerosi casi di rischio sfratti e difficoltà con gli enti gestori delle utenze.

"Il vero nodo su cui il nostro sistema Paese - con particolare riferimento alle istituzioni, al governo, ai Ministeri - dovrebbe agire prioritariamente è la **necessità di produrre occupazione**, cercando in particolar modo di favorire politiche attive per il lavoro" dice Giovanni Magnano, Dirigente del Settore di Edilizia Residenziale Pubblica della Città di Torino. **La sostenibilità dell'abitare ne discende in modo diretto:** tendenzialmente chi arriva a non pagare più il canone di locazione, le utenze, le spese condominiali, le rate, è chi ha visto ridursi l'orario di lavoro, e conseguentemente lo stipendio, chi è rimasto disoccupato, chi lavora saltuariamente ed in modo informale, chi vive situazioni di cassaintegrazione e/o mobilità.

Aiutarli ad affrontare il problema "lavoro" significa accompagnarli a rialzarsi, a riprendere in mano la propria vita, a riacquisire la dignità perduta, a svincolarsi dalle soluzioni assistenzialistiche di cui il nostro welfare dispone e che spesso possono intervenire soltanto su situazioni di povertà conclamata.

1.3 La fascia grigia

Si tratta della fascia di popolazione sulla quale il progetto, il presente paper, ma soprattutto i partner di progetto ed il Sistema Abitare nel suo insieme focalizzano la loro attenzione. Si tratta di coloro che si trovano in una sorta di limbo, in una posizione intermedia tra chi riesce a "stare autonomamente sul mercato" e chi invece deve essere supportato in qualche misura da interventi di welfare pubblico perché si trova in condizioni di povertà conclamata.

Si tratta di quella fascia di popolazione il cui disagio è in fase iniziale, e che rischia lo scivolamento in povertà se non adeguatamente sostenuta: significativo in tal senso il dato piemontese relativo alla povertà relativa, che tra 2013 e 2015 è passato da un'incidenza del 5,1% ad un'incidenza del 6,6% (fonte: Istat).

Trattasi di un ambito di disagio molto sfuggente, difficilmente identificabile, estremamente fluido ed in continuo cambiamento. Ne fa parte ad esempio:

- chi non ha reddito dimostrabile o garante
- chi si separa, con conseguente riduzione reddito e capacità di spesa
- chi ha problemi lavorativi, con conseguente riduzione reddito
- gli anziani
- i giovani, con lavoro precario e reddito basso
- i morosi incolpevoli e temporanei, a rischio sfratto
- i nuclei con mutuo che, per un calo di reddito, rischiano pignoramento
- i cittadini di origine straniera, comunque più vulnerabili

Non esistono, ad oggi, politiche pubbliche mirate di intervento per questo target: il welfare, per scarsità di risorse, è spesso costretto ad agire primariamente sulle situazioni di emergenza, trovandosi a "tamponare" la povertà conclamata e dunque trascurando situazioni altrettanto importanti, di gravità inferiore, ma destinate ad un inevitabile declino se non affrontate tempestivamente.

Intervenire su una situazione di fragilità prima della sua traduzione in povertà - sostenendola, accompagnandola e tentando di normalizzarla - oltre che una scelta etica, **è sicuramente la strada più conveniente per tutti**, poiché implica una riduzione dei costi:

- **personali:** si evita stress individuale, con il frequente ricorso a soluzioni di intervento ai margini della legalità
- **famigliari:** si evitano tensioni e sofferenze all'intero nucleo, ripercussioni sui minori, perdita dell'abitazione
- **sociali:** si evitano interventi economicamente ben più onerosi per il welfare.

Occorre prevenire - con azioni corrette di accompagnamento e sostegno - il disagio acuto entro cui rischia di scivolare la fascia grigia. Questo per evitare dunque che la situazione peggiori, con conseguente incremento del disagio e dei costi collettivi che ciò comporta per il welfare.

1.4 L'obiettivo del paper

Il documento, senza alcuna pretesa di scientificità o esaustività, intende offrire un **contributo agli operatori** - ed in special modo agli operatori del Sistema Abitare - che, nella quotidianità, si rapportano con persone fragili, a rischio povertà: **cosa rispondere a chi rischia di perdere la casa, dopo aver perso il lavoro? Cosa rispondere a chi - ormai giunto a 50 anni - non riesce più a trovare possibilità di occupazione?** In quale direzione accompagnare donne di origine straniera che, da sempre estranee al mercato del lavoro, si ritrovano ad un certo punto a dover cercare un impiego per poter contribuire alle spese domestiche ed al mantenimento della famiglia?

Sono questi soltanto alcuni degli esempi di "situazioni tipo" che si presentano quotidianamente al Sistema Abitare: **persone che si rivolgono agli operatori per cercare aiuto rispetto al tema casa** - la loro emergenza del momento - **che in realtà rappresenta soltanto la punta dell'iceberg di un problema ben più grande, che affonda le sue radici più profonde proprio nella mancanza del lavoro.**

La necessità di dare risposte strutturate, di sostenere le persone con efficacia ed efficienza, agendo con rapidità, con l'obiettivo di accompagnarle a trovare possibili soluzioni "reali" per i propri bisogni viene sentita come impellente ed urgente dagli operatori del Sistema Abitare, ed è da questa esigenza che nasce questo progetto ed in particolare questo paper.

Evidentemente il territorio si caratterizza già per una pluralità di soggetti - istituzionali e non - e di risorse deputate, per mission, ad occuparsi di affiancare le persone fragili nel difficile percorso della ricerca del lavoro: si tratta di

stakeholders insostituibili del territorio, che debbono "fare rete" per poter indirizzare rapidamente le persone a cercare "l'informazione giusta, nel momento giusto, dalla persona giusta", senza inutili perdite di tempo.

Il presente contributo non vuole dunque in alcun modo duplicare l'esistente, ma aggiungere alcuni tasselli di riflessione specifici, portando all'attenzione di operatori "non così specializzati" sul tema alcuni elementi utili ad affrontare con la dovuta consapevolezza e competenza le situazioni delicate che spesso si incontrano, per poi orientarle efficacemente ai soggetti del territorio specializzati sul tema.

Focalizzeremo dunque l'attenzione su alcuni temi, approcci, strumenti che ci paiono interessanti, passando attraverso una mappatura dei profili professionali che, secondo le analisi comparative da noi condotte, risultano oggi "maggiormente spendibili" sul mercato del lavoro locale.

2. IL MERCATO DEL LAVORO

2.1 Quali settori offrono opportunità oggi?

Nonostante la crisi, esistono lavori che non trovano lavoratori. Autorevole portavoce di questa riflessione è stata la Camera di commercio di Monza (su dati del Sistema informativo Excelsior 2014), che ha elaborato una mappa delle professionalità mancanti, dei profili per cui c'è richiesta da parte dei datori di lavoro, ma difficoltà nel reperimento.

Piemonte e Val d'Aosta	Le richieste 2014	% difficile reperimento
Tecnici della pubblicità e delle pubbliche relazioni	30	100,0%
Conduttori macchinari confezione e vulcanizzazione dei pneumatici	40	100,0%
Addetti alle consegne	50	83,3%
Dirigenti del dipartimento ricerca e sviluppo	20	66,7%
Falegnami e attrezzisti di macchine per la lavorazione del legno	30	60,0%
Insegnanti nella formazione professionale	40	57,1%
Tecnici programmatori	100	52,6%
Ingegneri elettronici e in telecomunicazioni	50	45,5%
Pasticcieri, gelatai e conservieri artigianali	50	45,5%
Addetti ad attività organizzative delle vendite	20	40,0%

Fonte: Elaborazione dell'Ufficio Studi della Camera di commercio di Monza e Brianza su dati Sistema Informativo Excelsior 2014

A partire da tali rilevazioni il presente lavoro si è proposto di andare più a fondo, cercando di cogliere ulteriori specificità e sfumature, nell'intento di poter consapevolmente **orientare le persone fragili a ricercare opportunità di lavoro in quei settori che, effettivamente, ancora ne possono offrire** - coerentemente con le proprie competenze - evitando di investire tempo e risorse in campi che, ormai, paiono in declino.

La risorsa "tempo", infatti, è fondamentale per chi è in condizione di fragilità: trovare un'opportunità di lavoro nell'arco di 1 mese, 2 mesi, 6 mesi, 1 anno o più costituisce una variabile di grande importanza nel determinare conseguenze più o meno gravi nel percorso esistenziale, motivazionale e familiare del soggetto.

Quali sono, dunque, nel 2015 i settori vincenti dell'economia? Quali le professioni in ascesa e quali quelle in declino? Quali i profili di più difficile reperimento da parte delle aziende?

A partire dalle più autorevoli fonti sull'argomento (meglio dettagliate al paragrafo 2.2), ma anche attraverso la consultazione di quotidiani, siti di *job placement* e soprattutto a partire dalla significativa opinione di chi si occupa di politiche attive e di servizi per il lavoro, il presente approfondimento intende fornire **alcuni spunti di riflessione** principalmente indirizzati a chi, tra gli operatori a contatto con le fasce deboli della popolazione, si trova spesso interpellato sull'argomento, senza però avere risposte da dare. Come aiutare chi, ogni giorno, cerca disperatamente lavoro senza successo? Dove indirizzarlo? **In quale campo suggerirgli di intensificare le proprie ricerche?**

Evidentemente **non abbiamo pretese di esauritività:** il mercato del lavoro è in continua trasformazione, estremamente mutevole e dunque difficilmente prevedibile. Le variabili che lo influenzano sono molte, talune locali e tal'altre globali. Quanto è valido oggi potrebbe non esserlo più domani.

L'obiettivo che dunque ci siamo posti è stato, essenzialmente, quello di individuare dei "trend" verosimili, delle tendenze occupazionali di medio periodo (rilevate da osservatori sul campo) considerate attendibili e dunque in grado di offrire linee guida per una "ricerca attiva del lavoro" più efficace ed efficiente. Siamo partiti dal quadro occupazionale italiano, per poi passare a focalizzare dati regionali e - laddove possibile - locali, torinesi. Ogni sistema locale, infatti, possiede caratteristiche ben precise e differenziate da altri, su scala nazionale.

2.2 Note metodologiche

Il range temporale considerato è stato, quello degli ultimi 2 anni, con una particolare attenzione al presente e, se possibile, all'individuazione di dati previsionali relativi all'immediato futuro (sino al 2018).

I profili professionali a cui l'approfondimento ha maggiormente rivolto la sua attenzione sono stati i profili "elementari", *low skills*, ovvero quei profili a cui, normalmente, si indirizzano i soggetti "deboli" target del progetto.

Le fonti utilizzate sono state plurime:

- ISFOL: indagine Audit, realizzata su incarico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
- ISTAT: indagine campionaria sulle forze di lavoro
- Unioncamere/Ministero del Lavoro: sistema informativo Excelsior
- INFORMA IRES: Piemonte Economico Sociale 2016
- Osservatorio provinciale torinese sul mercato del lavoro
- Vetrina Regionale Piemontese dei Profili di competenze tecnico-professionali Standard

Importante l'adozione di un approccio prudentiale: non è possibile ottenere, elaborare e comunicare dati certi ed assoluti rispetto all'andamento occupazionale nei diversi territori. Fonti, modalità, tempi, luoghi di rilevazione e criteri adottati nell'aggregazione dei dati rendono molto parziale ed arbitraria qualsivoglia interpretazione. La stessa "approssimazione" nella definizione di alcune figure può essere foriera di equivoci. Ad esempio uno degli esiti dell'approfondimento comparativo condotto ha rivelato la **necessità - e la difficile reperibilità sul contesto torinese - di addetti alle consegne**: tale affermazione può essere più o meno verosimile a seconda della definizione fornita di tale professione. Secondo gli operatori "del settore" interpellati la figura di cui si evidenzia il bisogno è il proprietario di un "suo" furgone, che mette a disposizione sia la propria forza lavoro che il proprio mezzo di trasporto, una sorta di "padroncino", la cui posizione è molto più vicina a quella di un lavoratore autonomo che non alla figura di un dipendente. Stante questa definizione, evidentemente, si riduce di molto la possibilità che questo profilo rappresenti una risposta per il target fragile a cui si è rivolto il progetto.

Inoltre occorre evidenziare come siano stati fatti importanti passi avanti nell'uniformazione dei Profili di competenze tecnico-professionali Standard, ma ancora non esista una completa omogeneità tra le differenti fonti: il repertorio regionale piemontese cataloga infatti le professioni secondo criteri differenti rispetto a quelli adottati da ISFOL e ISTAT, sebbene poi rimandi ad essi.

Abbiamo cercato dunque di effettuare un *matching* di dati provenienti da fonti differenti, con la chiara consapevolezza che alcune di esse rischiano di essere contraddittorie perché facenti riferimento a data base, definizioni, rilevazioni diverse.

Da tenere in considerazione un'ulteriore importante precisazione rimarcata da Paola Parente, dell'Associazione Cora di Roma, in occasione di del primo focus group condotto nel quadro del progetto. Ella evidenzia come la maggior parte delle fonti interpellate, autrici di proiezioni relative all'andamento del mercato del lavoro, **elaborino i dati offerti dalle aziende rilevando i loro bisogni secondo il "qui ed oggi"**: esse "fotografano" l'offerta di lavoro aziendale al momento dell'indagine, e dunque **non rilevano le esigenze in prospettiva**. Chi si occupa di questo secondo filone è il settore "formazione e ricerca", che dovrebbe invece identificare quelle professioni a cui formare "i lavoratori di domani". Questa importante nota pone dunque un pochino in discussione il valore delle rilevazioni statistiche e delle fonti menzionate, proprio perché parrebbe che esse, al momento della loro pubblicazione, spesso rischino di essere già "vecchie, non più aggiornate o comunque non più così rappresentative delle tendenze" di quello specifico momento e soprattutto di quelle future.

2.3 Il panorama italiano

L'Italia registra un panorama occupazionale particolarmente mutevole. Le statistiche nazionali riportano dati che, di semestre in semestre, evolvono e fotografano scenari - talvolta più pessimistici, tal'altra più ottimistici - che risentono degli interventi pubblici e della congiuntura del momento.

Risale a luglio 2016 il dato Eurostat secondo cui il livello di occupazione in Italia subisce una nuova battuta d'arresto, con una riduzione del numero delle persone che lavorano di 63.000 unità e con il tasso di disoccupazione giovanile tra i più elevati d'Europa (39,2%), superato soltanto da quello di Spagna e Grecia. Questo interrompe una serie positiva che durava da 4 mesi e che si era confermata dal Rapporto Istat anche nel 2015 quando, dopo due anni di contrazione, il tasso di occupazione italiano era cresciuto (+0,2 punti percentuali e +0,4% degli occupati), restando però sempre al di sotto della media europea e attestandosi al 55,7%, valore comunque inferiore di quasi 3 punti rispetto allo stesso dato italiano 2008.

Considerando più genericamente il quadriennio 2008/2014 l'Istat rileva una riduzione complessiva del 6,3% dell'occupazione maschile, a fronte di un aumento - seppur leggero, 0,7% - di quella femminile. **Forte la penalizzazione per i giovani**, il cui livello occupazionale si riduce fortemente, **ma anche per la classe di età adulta** tra i 35/49 anni, con un passaggio dal 76,1% al 71,6% e con un calo che ha interessato maggiormente gli uomini.

L'istruzione viene identificata quale fattore protettivo rispetto alla crisi: sono i soggetti meno istruiti, tendenzialmente i titolari della semplice licenza media - come prevedibile - coloro che si scontrano con un tasso di occupazione particolarmente basso, mentre il calo pare essere stato più contenuto per i laureati.

Gli andamenti generali dell'occupazione sottendono dinamiche molto diverse per settore di attività economica e gruppo professionale: nel quadriennio **considerato sono i settori dell'industria e delle costruzioni a registrare le performance più negative**, ma significative sono state le contrazioni anche per il settore del commercio, per le attività finanziarie e assicurative, per il campo dell'amministrazione pubblica e difesa. Tra le professioni subiscono la maggior riduzione le professioni operaie e artigiane. Al contrario si rileva, nel quadriennio oggetto di analisi, **un incremento nel settore alberghiero e della ristorazione, nel settore sanitario e soprattutto nel settore dei servizi alle famiglie. Aumentano inoltre le professioni non qualificate e quelle esecutive nel commercio e nei servizi**, con una crescita che riguarda entrambe le componenti di genere.

Prosegue la crescita dei disoccupati di lunga durata, la cui incidenza sul totale supera il 60%.

A partire dalla classificazione delle professioni (Cp2011), che integra le novità della classificazione internazionale Isco08 e che si struttura in 800 unità professionali e 512 categorie professionali, **l'Istat ha rilevato le professioni aventi andamenti differenti rispetto al saldo occupazionale della categoria a cui appartengono**. In particolare sono state individuate 82 professioni "in crisi", **70 professioni "vincenti"** e 356 professioni "stazionarie". Analizzando i dati 2014 si rileva come **la metà degli individui occupati in professioni considerate "vincenti"** si collochi sia nell'alveo delle professioni qualificate rientranti nelle attività commerciali e nei servizi, sia - elemento per noi particolarmente interessante - in quello delle **professioni non qualificate, che quindi continuano dunque a rappresentare un'opportunità per i profili low skills a cui principalmente il nostro lavoro si è rivolto**.

Analizzando poi con maggiore attenzione il **gruppo delle professioni "tecniche operative" ed "elementari"** vediamo, tra le prime 16 professioni vincenti, **professioni operaie** con diversi livelli di qualifica. Si tratta di un **gruppo che accoglie molti giovani, pochi laureati, e che comprende anche le professioni del settore agricolo** (operai agricoli, conduttori di trattori).

Anche nel campo delle professioni **elementari si registra un andamento positivo in 20 casi**: il 91,3% degli impiegati in questo campo è occupato nel settore dei servizi, in particolare in quelli alle famiglie (24,7%), con una predominanza di donne (2 su 3), una significativa presenza di stranieri (pari ad un terzo) ed una quota considerevole (50% circa) di persone portatrici di un basso titolo di studio. Parliamo nello specifico di **badanti, operatori socio-sanitari, addetti alla pulizia in casa e uffici, cassieri**.

Figura 4.13 Professioni "vincenti" per categoria di competenze delle professioni – Anno 2014

Specializzate tecniche (12 professioni; 632 mila occupati)	Specializzate non tecniche (22 professioni; 2 milioni 168 mila occupati)
Responsabili della produzione industriale; Analisti e progettisti di software; Imprenditori e tecnici della gestione di cantieri edili; Imprenditori e responsabili di servizi; Specialisti di saldatura elettrica; Esercenti nelle attività ricettive e ricreative; Ingegneri elettrotecnici, ecc.	Specialisti nei rapporti con il mercato; Professioni sanitarie riabilitative; Addetti alla vendita e della distribuzione; Professori di scuola secondaria inferiore; Specialisti in contabilità e problemi finanziari; Addetti alla gestione amministrativa dei trasporti merci; Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione; Responsabili e addetti alla sicurezza sul lavoro; Esperti legali in imprese o enti pubblici; Imprenditori e responsabili di piccole aziende nei servizi e alle persone; Specialisti in terapie mediche; Addetti alla gestione degli acquisti; Istruttori di discipline sportive non agonistiche; Assistenti alla gestione finanziaria; Capotreni e capostazioni; Farmacisti; Addetti alla gestione del personale, Educatori, Baby sitter, ecc.
Tecniche operative (16 professioni; 890 mila occupati)	Elementari (20 professioni; 2 milioni 920 mila occupati)
Esercenti nelle attività di ristorazione; Personale non qualificato addetto alla manutenzione del verde; Agricoltori e operai agricoli specializzati di coltivazioni legnose agrarie; Costruttori di utensili modellatori e tracciatori meccanici; Assemblatori in serie di articoli in metallo, gomma e materie plastiche; Odontotecnici; Assemblatori e cablatori di apparecchiature elettriche; Assemblatori e cablatori di apparecchiature elettroniche e di telecomunicazioni; Trafilatori ed estrusori di metalli; Cuochi in alberghi e ristoranti; Allevatori e operai specializzati degli allevamenti di bovini ed equini, ecc.	Badanti; Addetti ai servizi di pulizia di uffici e esercizi commerciali; Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino; Professioni nei servizi sanitari e sociali; Addetti alla preparazione, cottura e distribuzione di cibi; Custodi e portieri di edifici; Camerieri; Venditori a domicilio e a distanza; Addetti al lavaggio veicoli; Bidelli; Collaboratori domestici; Personale non qualificato addetto alla cura degli animali; Manovali; Cassieri di esercizi commerciali; Autisti di taxi; furgoni e altri veicoli; Addetti alle agenzie di pompe funebri; Addetti all'informazione e all'assistenza dei clienti, ecc.

Fonte: Dati integrati Istat-Isof, Indagine sulle professioni; Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Approfondendo poi dati 2016 pubblicati dallo "Speciale Lavoro" di "Qui finanza" e focalizzando l'attenzione tra le professioni *low skills* emergenti rileviamo le seguenti figure:

- **addetto ai servizi di pulizia:** si tratta del personale non qualificato addetto a servizi di pulizia, igienici, di lavanderia ed assimilati. La quota rispetto all'occupazione totale è salita dal 7,8% del 2010 al 9,6% nel 2015
- **addetto vendite all'ingrosso:** si tratta degli esercenti ed addetti alle vendite all'ingrosso. La quota rispetto all'occupazione totale è salita dall'1,2% del 2010 all'1,4% nel 2015
- **addetto igiene edifici:** riguarda tutti quegli artigiani ed operai specializzati addetti alla pulizia ed all'igiene degli edifici. L'incremento dal 2010 al 2015 è di 0,1% (da 0,7% a 0,8%)
- **fabbrì ferrai costruttori di utensili ed assimilati** passano nel 2015 dall'1,1% sull'occupazione totale all'1,3%.

Nonostante dati incoraggianti rispetto alla richiesta di profili professionali *low skills*, si rileva però come **una delle più grandi paure dei lavoratori di oggi, privi di specifica qualifica, sia proprio quella di vedere scomparire il proprio lavoro nell'arco dei prossimi 5 anni**, in particolar modo quando si tratta di occupazioni elementari, che rischiano di essere soppiantate da forme di automatizzazione.

Come afferma Walter Passerini¹ "*Robot e macchine intelligenti (Future Jobs) si candidano nell'arco dei prossimi quattro anni a sostituire molte figure professionali. I lavoratori più a rischio di venire rimpiazzati dai robot sono quelli che appartengono al regno del lavoro di routine*". **I settori trainanti, secondo tale articolo, sembrano essere 7:** di questi, tralasciando l'analisi di quei settori "ad alto livello di specializzazione" rimangono - come settori trainanti potenzialmente interessanti per il bacino delle persone fragili target delle nostre iniziative - **il settore del nuovo welfare, i lavori di cura e per la salute, in particolare con riferimento alle figure di badanti**. Altro settore di cui si prospetta un incremento occupazionale è quello delle **riparazioni in genere** (si registra infatti una crescita dei riparatutto, dagli elettrodomestici agli abiti), potenzialmente accessibile anche da parte dell'utenza fragile focus del progetto.

Inoltre - nonostante la crisi del settore meccanico e di tutto il suo indotto si protragga ormai da tempo, con conseguenze particolarmente evidenti in Italia e specificamente sul nostro territorio, il torinese - **le piccole e medie imprese denunciano la difficoltà nel reperimento di decine di profili industriali, arrivando al 35-40% per alcuni di essi tra cui manutentori, operatori di macchine a controllo numerico, tecnici, progettisti e saldatori**. Questi dati, tratti dal rapporto Excelsior 2015, sono confermati anche da alcuni operatori locali torinese, tra cui un operatore dei

¹ W.Passerini, "Artigiani digitali, made in Italy e turismo: i settori che garantiscono un posto sicuro", La Stampa, 01/05/2016

servizi al lavoro di Engim Formazione da noi coinvolto nel quadro del progetto. Egli infatti ha proprio evidenziato come la ricerca di figure operaie qualificate, in ambito meccanico, sia costante da parte delle aziende, e come spesso - peraltro - l'acquisizione di una qualifica in tal campo sia particolarmente "spendibile" per candidarsi a diverse altre posizioni aperte presso aziende del comparto.

2.4 Alcuni dati sul Piemonte

Il mercato del lavoro piemontese chiude, nel 2015, in positivo, con un aumento dell'occupazione pari all'1,5% - la performance migliore tra le regioni del Nord Italia - un aumento di 26.000 occupati e una riduzione di 21.000 disoccupati.

Significativo **l'incremento registrato nel settore primario (agricoltura)**, dove si registra un aumento reale di braccianti e i coglitori che passano, tra 2008 e 2015, da 8.700 a 13.400 posti (+54%) e costituiscono un quinto della domanda a bassa qualificazione. **Aumenti anche nel campo commerciale e turistico** (+16.000 occupati, **così come nell'industria manifatturiera** (+9.000 addetti). Nell'area della crescita occupazionale e della tenuta relativa troviamo i conduttori di macchinari in senso lato: conduttori di macchinari da forno, addetti alla logistica e autisti (poco meno del 12% dei posti attivati) e conduttori di macchine utensili, assemblatori e addetti al confezionamento (poco più del 12% dei posti). Rimane **stagnante, invece, l'occupazione nel settore delle costruzioni**.

Analizzando più nel dettaglio i profili professionali ricercati, ma ritenuti difficili da trovare nel 2015, Unioncamere e Ministero del Lavoro (sul Sistema Informativo Excelsior), ne identificano **76.000, in particolare nel campo dell'industria e dei servizi**. Difficile il reperimento di profili *high skills* (Statistici, ingegneri e laureati in materie scientifiche), ma si rilevano problemi non indifferenti anche per quanti hanno conseguito soltanto una qualifica professionale. Tra questi ultimi si registrano difficoltà di reperimento soprattutto per **l'indirizzo tessile, abbigliamento e moda** (difficoltà pari al 31,3%) ma anche **l'indirizzo legno-mobile-arredo** (difficoltà del 16,2%), **elettrotecnico** (16%), **socio sanitario** (14, 1%) ed anche **estetisti/parrucchieri** (13,9%).

Da notare come **non necessariamente la "difficile reperibilità" di una data figura professionale coincida con un elevato livello di richiesta della stessa**. Profili professionali molto particolari, di nicchia, possono essere giudicati di difficile reperibilità (talvolta con una difficoltà di reperibilità anche del 100%), ma poco richiesti in termini numerici: essi magari rappresentano una risposta occupazionale per alcune persone, ma non un bacino occupazionale a cui orientare i più. La sola caratteristica della "difficile reperibilità" di una figura non può infatti essere considerata, di per sé, significativa.

È documentato anche dal Centro Studi Unioncamere (www.unioncamere.gov.it) un certo disallineamento, una sorta di **"mismatch" tra domanda e offerta di lavoro nelle province italiane**: nel nord ovest d'Italia il disallineamento si attesta intorno al 21,2%. Tra le ragioni del disallineamento, nel 30,9% dei casi, si registrano motivi riconducibili alla presenza di poche persone che esercitano la professione o potrebbero essere interessate ad esercitarla.

Ires Piemonte, peraltro, nell'annuale dossier di analisi "Piemonte Economico e Sociale 2016", rileva come **tra 2008 e 2015 non sia documentabile** - a livello regionale - **alcuna dinamica di upgrading**, ossia di progressiva qualificazione della domanda di lavoro verso profili più specializzati, tendenza normalmente rilevabile in economie avanzate ed in trasformazione. Se questo, da un lato, è elemento negativo perché proiezione di un'economia lenta e in crisi, dall'altro invece sottolinea quanto **l'economia piemontese sia ancora in grado di offrire opportunità di lavoro anche a personale scarsamente specializzato**. A conferma di questo trend vediamo infatti come il **29% della domanda di lavoro attivata si rivolga a gruppi professionali a bassa qualificazione**.

2.5 Alcuni dati su Torino

Passando più specificamente all'**analisi della performance torinese**, possiamo evidenziare contemporaneamente un **miglioramento ed un peggioramento**. Il peggioramento riguarda la situazione torinese in rapporto a quelle registrate presso gli altri territorio provinciali piemontesi: a Torino si registra un tasso di disoccupazione a due cifre (superiore al 10%) quasi eguagliato solo nell'alessandrino e più grave anche di quello registrato presso altri grandi comuni del Centro Nord: Genova, Milano, Verona, Venezia, Bologna, Firenze, Roma.

Tuttavia, ponendo la situazione torinese 2015 in rapporto a quella registrata negli anni precedenti possiamo rilevare anche un **miglioramento riguardante, nello specifico, il volume di lavoro attivato per settore di attività economica**, per il tramite dell'indicatore VoLA, che consente di stimare il numero di giornate lorde (ossia di giorni solari) di lavoro generate da tutte le assunzioni registrate².

Analizzando comparativamente il trend pluriennale registrato sul territorio metropolitano torinese, rileviamo come tutti i settori di attività economica considerati abbiano registrato un incremento - più o meno rilevante - rispetto al passato. Indubbiamente i valori 2008 - e dunque antecedenti l'esplosione della crisi più grave - rimangono ancora, in molti casi, più elevati dei corrispettivi valori 2015, mentre le *performances* degli anni successivi si rivelano tutte peggiori rispetto le ultime registrate.

In particolare rileviamo **significativi incrementi nel settore dell'industria - che registra l'attivazione di un volume di lavoro incrementato di oltre il 50% rispetto a quello 2014 - e in quello del commercio**, dove analogamente l'incremento del volume di lavoro attivato è quasi doppio a quello 2014. In generale, comunque, tutti i settori di attività registrano un miglioramento rispetto alle precedenti annualità

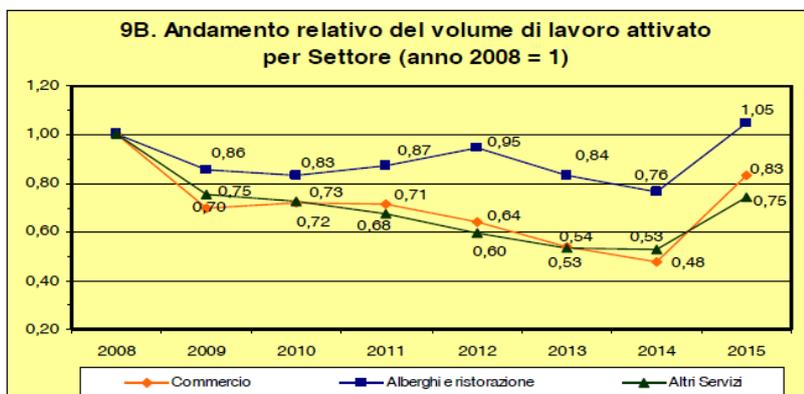
Vola*1000	Agricoltura	Industria	Edilizia	Commercio	Alberghi e ristorazione	Altri Servizi	Dato mancante
2008	1.034	51.369	11.669	13.500	5.608	85.276	14.913
2009	890	22.052	8.304	9.429	4.803	64.156	7.708
2010	774	27.602	8.152	9.684	4.668	61.874	5.883
2011	775	28.780	7.037	9.653	4.877	57.686	5.458
2012	817	24.035	5.666	8.662	5.300	50.894	4.769
2013	777	22.024	4.334	7.261	4.685	45.250	9.218
2014	713	20.559	4.063	6.433	4.277	45.121	11.607
2015	934	42.318	6.102	11.271	5.862	63.539	17.528

Questo indicatore mostra l'andamento del volume di lavoro attivato per settore di attività economica, misurando la composizione e l'evoluzione della domanda in termini di specializzazione settoriale.

Fonte: Osservatorio provinciale sul Mercato del Lavoro



Fonte: Osservatorio provinciale sul Mercato del Lavoro



² Ciascun avviamento a tempo determinato viene moltiplicato per la sua durata attesa (data presunta di cessazione - data di avviamento) mentre ogni contratto a tempo indeterminato viene moltiplicato per la durata media registrata nel passato tenendo conto del settore economico del datore e dell'età e del genere del lavoratore. Si tratta pertanto di una modalità di "normalizzazione" che consente di stimare la quantità di nuovo lavoro - e, indirettamente, di nuovo reddito - che è stato generato dal mercato.

Analizzando i dati del Sistema Informativo Excelsior 2016 ed in particolare le assunzioni previste dalle imprese per settore di attività e regione vediamo come, nel **comparto industriale**, siano trainanti per il Piemonte le industrie di fabbricazione macchinari, attrezzature e mezzi di trasporto mentre, nel **comparto dei servizi** (ove le nuove assunzioni si sono prospettate essere, nel 2016, il quadruplo di quelle previste nel settore industriale) sono considerati trainanti i servizi di alloggio, ristorazione e turistici, seguiti dal commercio al dettaglio, dal comparto sanitario, di assistenza sociale e servizi sanitari privati e dai Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone.

Dati Excelsior riferiti all'evoluzione della domanda di lavoro 2008/2014 evidenziano una **riduzione della richiesta di figure high skills** ed una marcata flessione delle figure operaie (operai specializzati e conduttori di impianti e macchine), con una **crescita delle professioni medium skills** ed una **stabilizzazione di quelle non qualificate**. Le professioni meno qualificate infatti, che hanno sofferto un brusco calo all'inizio della prima recessione (tra 2008 e 2009) e perso ulteriore terreno all'inizio della seconda (2012-2013) si ri-allineano, a partire dal 2014, alla media generale: si registra dunque un mutamento del paradigma tecnologico basato sul web, che normalmente stimola la domanda di profili ad alta intensità di conoscenza, secondo uno schema "Skill-biased" e deprime quella di profili routinari (in particolare quelli terziari di back office).

Segnali di arretramento (quasi 7000 posti attivati in meno, -30%) **arrivano dalle professioni non qualificate nel commercio e nei servizi**, che comprendono alcuni profili a domanda pubblica (bidelli) e altri a domanda privata (pulitori, addetti al magazzino) e **dai collaboratori domestici** (quasi 3000 posti FTE in meno, -34%) (....) sebbene si tratti ancora di profili professionali richiesti, per quanto in misura inferiore rispetto al passato.

Si segnala altresì una contrazione superiore al 50% degli operai generici nell'industria e nell'edilizia e dei conduttori di impianti industriali, in quanto **posti di lavoro a rischio di sostituzione tecnologica**. I settori che invece denotano l'aumento più elevato sono la chimica (+3,5%), il tessile abbigliamento (+1,6%) e il comparto delle macchine e attrezzature, il comparto dell'elettronica, quello alimentare e quello dei prodotti in metallo, mentre si rileva un calo in tre settori (...) del legno e dei mobili, le altre manifatturiere e dei mezzi di trasporto.

Anche Confartigianato ha censito i settori economici che, dopo il 2009, sono riusciti a crescere. **Tutela dell'ambiente, manutenzione impianti industriali e agroalimentare si annoverano tra i settori con il maggior sviluppo imprenditoriale**. Le aziende *green*, che si occupano di manutenzione aree verdi, pulizia di edifici e cura del paesaggio sono in ascesa, così come il settore della riparazione/installazione di impianti industriali, seguito dal comparto alimentare.

Per quanto concerne infine l'attività dei cittadini di origine straniera, **l'Italia rientra nel gruppo delle nazioni in cui il tasso di attività tra gli immigrati (provenienti da Paesi Extra UE) è superiore al tasso dei cittadini locali**. Stando a quanto ha divulgato l'Eurostat, nella Penisola gli immigrati "attivi" raggiungono quota 72,6%, contro il 67,9% dei locali. La media europea è solo del 69,8%. Tuttavia, con riferimento al contesto piemontese, dati ORML (Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro) 2014, forniti da Enaip Piemonte, evidenziano come la crisi strutturale degli ultimi anni abbia colpito in generale le fasce più deboli della popolazione, con una forte crescita della disoccupazione anche tra stranieri, cresciuta dal 6% del 2005 ad oltre il 20% del 2013.

3. ALCUNI PROFILI PROFESSIONALI VINCENTI

Obiettivo di questa sezione è offrire, come anticipato al capitolo 2, una **fotografia dei profili professionali low skills di cui sembra esserci maggiore richiesta oggi**, sul mercato del lavoro piemontese e soprattutto torinese. Per ciascun profilo verrà fornita una sintetica scheda, che evidenzia le caratteristiche principali di quella professione, il target a cui sembra rivolgersi in modo prioritario, le declinazioni "operative" di ciascuna.

Ogni scheda - ovvero ogni profilo professionale delineato - inoltre, sarà contraddistinto da uno "smile":



Professione di cui c'è una stabile richiesta



Professione di cui c'è un aumento di richiesta

Ogni profilo, inoltre, sarà approfondibile attraverso i link proposti al fondo di ogni scheda.

Sono doverose alcune preliminari annotazioni importanti:

1. la rilevazione è stata condotta basandosi sulle fonti già citate in precedenza, al paragrafo 2.2. Un successivo confronto "operativo" con autorevoli stakeholders locali, impegnati attivamente nel settore (Agenzie di Formazione, Engim e Enaip Piemonte, il Centro per l'Impiego - Città Metropolitana di Torino, la Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, Agenzie per il Lavoro tra cui Lavoro Più) **ha confermato molte delle rilevazioni effettuate, mettendo altresì in comprensibile dubbio alcuni dei risultati emersi**, tra cui, ad esempio, il bisogno torinese di professioni nel settore edilizio (carpentieri, falegnami, muratori, manovali e personale non qualificato) o di addetti alle tintolavanderie, bisogni che dunque, pur essendo stati rilevati attraverso l'analisi desk, non verranno citati nel quadro delle professioni torinesi principali a cui orientare le persone fragili. Evidentemente, dunque, le schede "profili professionali ricercati" che si propongono sono frutto di questo "mix di fonti e di opinioni", nell'ottica di rappresentare, quanto più realmente possibile, il contesto locale
2. **le rilevazioni effettuate, purtroppo, pur aggiornate al 2016, non fotografano necessariamente tendenze di lungo periodo**: il mercato del lavoro è estremamente volubile, soggetto a continue oscillazioni, come già accennato in precedenza, e dunque ogni rilevazione, non appena è stata eseguita, rischia già di essere desueta, vecchia e non più rappresentativa della realtà
3. **le professioni mappate sono però sicuramente, indicatori di "trend" esistenti nel mercato del lavoro attuale**, espressione di bisogni in crescita, e dunque, se lette con questo taglio "più generale", possono rappresentare davvero delle linee guida per orientarsi in un contesto complesso e in continua trasformazione.

1. Addetti alla preparazione e alla cottura di cibi in imprese per la ristorazione collettiva

Occupazione nel medio termine 2014/2018



Le professioni comprese in questa categoria **cucinano grandi quantità di cibi per la ristorazione collettiva di scuole, ospedali, mense aziendali o altre istituzioni** seguendo menu predefiniti; in esercizi con menu limitati, in fast food o in attività, anche ambulanti, che offrono cibi che richiedono tempi brevi di preparazione; provvedono a servire dai banconi vivande, alimenti e bevande agli avventori di mense, fast-food, tavole calde ed esercizi assimilati; confezionano cibi precotti o crudi a base di vegetali, carni o altri prodotti. Curano la conservazione degli alimenti e sovrintendono all'igiene dei luoghi e delle attrezzature.

Il trend ad oggi:

- **Livello di occupabilità medio alto**, compreso tra il 50% e il 70% (dati Enaip)
- **La tendenza, tra 2014 e 2015, è stata di crescita** (si è passati da una quota di assunzioni pari al 16,92% ad una quota 2015 pari al 25,02%)
- **Forme contrattuali:** il 51% delle assunzioni effettuate è stato a tempo indeterminato, il 42% a tempo determinato
- **Esperienza:** nel 36,5% dei casi sono state privilegiate persone aventi esperienza lavorativa precedente nello stesso settore; da segnalare come comunque nel 36,7% dei casi siano state selezionate anche persone aventi avuto un'esperienza generica di lavoro, e nel 17,3% dei casi anche persone senza alcuna esperienza
- **Età:** nel 72,3% dei casi si tratta di persone aventi più di 24 anni, nel 27,7% dei casi fino a 24 anni
- **Genere:** non è un fattore importante
- **Stranieri:**
- **Livello di istruzione:** nel 62,7% dei casi i candidati selezionati e assunti avevano concluso semplicemente il percorso scolastico dell'obbligo. La conoscenza della lingua straniera non è un fattore dirimente nella selezione: solo il 6,5% dei soggetti selezionati avevano questo tipo di competenza.

ESEMPI DI PROFESSIONI

BANCONIERE DI TAVOLA CALDA:

Prepara i panini e gli hamburger, li incarta e versa le bibite negli appositi bicchieri. Inoltre, si occupa della cassa per i pagamenti e dà i vassoi ai clienti. Si occupa del servizio al banco nei ristoranti e nelle tavole calde, dei servizi di cassa e del supporto alle attività di cucina. Prepara piatti caldi e freddi, panini, bevande calde, riceve e serve la clientela, consiglia, sbarazza i vassoi. Soddisfa gli ordinativi dei clienti, pulisce il locale alla chiusura. Serve i menù come da ordinazioni della clientela.

CUOCO DI MENSA:

Cucina pietanze per gli ospiti seguendo la dieta stabilita dalla direzione sanitaria in base a patologie degli ospiti; dispone l'acquisto delle derrate su supervisione del responsabile. Si occupa di cucinare i pasti per i pazienti, aiutare a servire a tavola le pietanze, ripulire la cucina alla fine del servizio. Cucina i pasti per il servizio mensa della scuola, lo distribuisce ai bambini e li assiste durante il pranzo. Si occupa di cucinare alla mensa scolastica per i bambini dell'asilo per cui è previsto il pranzo a scuola.

OPERATRICE DI MENSA:

Distribuisce i pasti ai bambini nelle scuole e controlla se i contenitori sono idonei, non hanno difetti di confezione. Provvede alla preparazione dei pasti, li distribuisce e si occupa della pulizia dei locali e delle attrezzature. Predisporre le sale mensa, distribuisce i cibi, provvede al riordino finale delle sale mensa. Si occupa della sistemazione della sala, serve i pasti e aiuta in cucina quando necessario. Prepara e distribuisce le porzioni e le trasporta nelle mense. Pulisce il refettorio e carica e scarica la lavastoviglie.

Per saperne di più:

- [profilo ISFOL](#)
- [profilo ISTAT](#)
- [repertorio piemontese](#)

2. Addetti alla preparazione, alla cottura e alla vendita di cibi in fast food, tavole calde, rosticcerie ed esercizi assimilati

Occupazione nel medio termine 2014/2018



Le professioni comprese in questa unità preparano e cucinano cibi per la ristorazione collettiva in esercizi con menu limitati, in fast food, tavole calde o in attività, anche ambulanti, che vendono cibi che richiedono tempi brevi di preparazione. Curano la conservazione degli alimenti e sovrintendono all'igiene dei luoghi e delle attrezzature.

Il trend ad oggi:

- **Livello di occupabilità medio alto**, compreso tra il 50% e il 70% (dati Enaip).
- **La tendenza, tra 2014 e 2015, è stata di crescita** (si è passati da una quota di assunzioni pari al 16,92% ad una quota 2015 pari al 25,02%).
- **Forme contrattuali:** il 51% delle assunzioni effettuate è stato a tempo indeterminato, il 42% a tempo determinato.
- **Esperienza:** nel 36,7% dei casi sono state selezionate persone con esperienza generica di lavoro, e nel 17,3% dei casi persone senza esperienza. Nel 36,5% dei casi sono state invece selezionate persone aventi esperienza nello stesso settore e nel 9,5% dei casi persone con esperienza professionale
- **Età:** nel 72,3% dei casi si tratta di persone aventi più di 24 anni, nel 27,7% dei casi fino a 24 anni
- **Genere:** non è un fattore importante. Maschi e femmine sono considerati ugualmente adatti nell'80,3% dei casi
- **Stranieri:** discreta la possibilità per i lavoratori immigrati. Nel 12,17% dei casi gli immigrati sono stati assunti o comunque non è stata esclusa la loro candidatura
- **Livello di istruzione:** nel 62,7% i candidati selezionati e assunti avevano concluso semplicemente il percorso scolastico dell'obbligo. Nel 33,7% si è trattato invece di persone con diploma secondario. La conoscenza della lingua straniera ha costituito un fattore significativo nel 6,5% dei casi di selezione

ESEMPI DI PROFESSIONI

- friggitore di fast food
- cuoco di fast food
- cuoco di rosticceria
- preparatore di pizza a taglio
- venditore ambulante di gelati
- venditore ambulante di hot dog
- venditore ambulante di porchetta

Per saperne di più:

- [profilo ISFOL](#)
- [profilo ISTAT](#)
- [repertorio piemontese](#)

3. Personale non qualificato nei servizi di ristorazione

Occupazione nel medio
termine 2014/2018



Le professioni classificate in questa categoria svolgono attività di supporto in cucina, a cuochi e camerieri, lavando le stoviglie, il pentolame, mantenendo pulite le attrezzature, predisponendo gli ingredienti da lavorare e verificandone la disponibilità in dispensa.

Il trend ad oggi:

- **Dopo un trend, tra 2014 e 2015, di riduzione** (si è passati da una quota di assunzioni pari al 12,78% ad una quota 2015 pari al 11,53%), oggi si è passati ad un **trend di crescita**
- **Forme contrattuali:** l'82% delle assunzioni effettuate è stato a tempo determinato ed il 17% a tempo indeterminato
- **Esperienza:** nel 76,8% dei casi non è stata richiesta, all'atto dell'assunzione, nessuna esperienza lavorativa; nel 5,4% dei casi è stata chiesta un'esperienza generica di lavoro ; nel 11,4% esperienza nello stesso settore e solo nel 6,4% dei casi esperienza professionale specifica
- **Età:** nell'85,2% dei casi si tratta di persone aventi più di 24 anni, nel 14,8% dei casi fino a 24 anni
- **Genere:** maschi e femmine sono considerati egualmente adatti nel 43,2% dei casi; nel 4,5% dei casi sono stati privilegiati i maschi e nel 52,3% le femmine
- **Stranieri:** buona la possibilità per i lavoratori immigrati. Nel 50,67% dei casi gli immigrati sono stati assunti o comunque non è stata esclusa la loro candidatura
- **Livello di istruzione:** nell'87,3% dei casi i candidati assunti avevano concluso semplicemente il percorso scolastico dell'obbligo. La conoscenza della lingua straniera e competenze informatiche non sono fattori significativi

ESEMPI DI PROFESSIONI

INSERVIENTE DI CUCINA:

Aiuta in cucina, pulisce le verdure, solleva le cassette con gli alimenti, carica le lavastoviglie, asciuga le stoviglie. Prepara insalate, affetta carote e pomodori, prepara antipasti freddi tipo mozzarelle e lava i piatti e le pentole. Supporta il personale già presente in cucina, aiuta sia nella preparazione di contorni che nel lavaggio stoviglie. Aiuta il cuoco nella preparazione del cibo, lava i piatti, pulisce la cucina.

LAVAPIATTI:

Si occupa del lavaggio di piatti e stoviglie in generale avvalendosi dell'apposita lavastoviglie, successivamente procede alla lucidatura di posate, bicchieri e piatti. Lava le stoviglie, pulisce i fornelli e i ripiani della cucina, spazza per terra e passa lo straccio, ripone le stoviglie nei ripiani. Si occupa dell'igiene della cucina: sistema pentole, piatti, posate nella lavastoviglie, pulisce le superfici dedicate alla cottura. Si occupa di pulizia piatti, aiuta i cuochi e pulisce i frigoriferi e la cucina in generale. Lava i piatti, le posate, le stoviglie prima a mano e poi con la lavastoviglie.

ALTRI ESEMPI:

- addetto alla pulizia delle stoviglie
- garzone di cucina
- credenziera
- sguattero
- dispensiere

Per saperne di più:

- [profilo ISFOL](#)
- [profilo ISTAT](#)
- [repertorio piemontese](#)

4. Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia

Occupazione nel medio
termine 2014/2018



Le professioni comprese in questa unità svolgono attività di igienizzazione su vasta scala degli ambienti interni ed esterni di edifici e di altri manufatti edili, in genere con l'ausilio di macchinari, tecniche e materiali specifici; ne eseguono la pulizia straordinaria; la disinfezione e la disinfestazione da parassiti, roditori o da altri animali.

Il trend ad oggi:

- **Il trend, tra 2014 e 2015, è stato di leggera crescita, e le prospettive segnalano un trend di crescita anche per il periodo 2014/2018**
- **Forme contrattuali:** il 54% delle assunzioni effettuate è stato a tempo determinato ed il 43% a tempo indeterminato
- **Esperienza:** nel 35,4% dei casi non è stata richiesta, all'atto dell'assunzione, nessuna esperienza lavorativa; nel 20,6% dei casi è stata chiesta un'esperienza generica e nel 40,6% dei casi un'esperienza di lavoro nello stesso settore; solo nel 3,4% dei casi è richiesta esperienza professionale specifica
- **Età:** nel 77,3% dei casi è considerato un fattore influente
- **Genere:** maschi e femmine sono considerati egualmente adatti nel 38,9% dei casi, mentre nel 58,1% dei casi sono stati privilegiati gli uomini
- **Stranieri:** discreta la possibilità per i lavoratori immigrati. Nel 16,07% dei casi gli immigrati sono stati assunti o comunque non è stata esclusa la loro candidatura
- **Livello di istruzione:** nel 39,1% dei casi i candidati assunti avevano concluso semplicemente il percorso scolastico dell'obbligo. Nel 15,2% dei casi si trattava di persone aventi raggiunto un livello di istruzione professionale e nel 45,7% dei casi di persone con un diploma secondario. La conoscenza della lingua straniera non è considerato un fattore significativo, mentre la conoscenza dell'informatica è considerata rilevante nell'8% dei casi
- **La difficoltà di reperimento è del 7%.** Si tratta comune di un settore in crescita

ESEMPI DI PROFESSIONI

ADDETTO AI SERVIZI DI IGIENIZZAZIONE DEGLI EDIFICI:

Utilizza macchine quali lavasciuga, monospazzole, motoscope, battitappeto per pulire e igienizzare abitazioni, uffici, e sedi industriali e commerciali. Si occupa di fare le pulizie nelle industrie (con macchinari specifici), negli uffici, nelle scuole, nei bagni (pavimenti finestre e spolvero mobili). Svolge pulizie nelle industrie utilizzando macchine ad alta pressione di vapore, utilizza cassoni o cisterne per mettervi materiali di risulta. E' addetto alle pulizie civili e industriali con l'ausilio di attrezzature semplici e macchine operatrici complesse. Si occupa di pulire presso uffici, istituti di credito, condomini manualmente ma anche tramite macchinari.

ADDETTO ALLA DISINFEZIONE DI LOCALI ED ATTREZZATURE:

Si occupa di rendere sterili i bidoni tramite una macchina disinfettante per il loro riutilizzo nelle strutture sanitarie asl gestite dall'azienda. Si occupa della disinfestazione, derattizzazione e disinfezione con macchinari e prodotti specifici, sia in aree ed edifici pubblici che privati. Si occupa della disinfestazione e sanificazione ambientale utilizzando pompe per spruzzare il disinfettante sia a mano che con automezzi. Si occupa di eseguire servizi di bonifica ambientale rivolta al controllo parassitario (disinfestazione) presso i commissionanti. Spruzza le strade con atomizzatori per la disinfestazione delle zanzare.

Per saperne di più:

- [profilo ISFOL](#)
- [profilo ISTAT](#)
- [repertorio piemontese](#)

5. Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali

Occupazione nel medio
termine 2014/2018



Le professioni classificate in questa unità mantengono puliti e in ordine gli ambienti di imprese, organizzazioni, enti pubblici ed esercizi commerciali.

Il trend ad oggi:

- **Il trend, tra 2014 e 2015, è stato di leggera crescita, e le prospettive segnalano un trend di crescita ulteriore e piuttosto significativa anche per il periodo 2014/2018**
- **Forme contrattuali:** il 50% delle assunzioni effettuate è stato a tempo determinato ed il 49% a tempo indeterminato
- **Esperienza:** nel 43,7% dei casi non è stata richiesta, all'atto dell'assunzione, nessuna esperienza lavorativa; nel 24% dei casi è stata chiesta un'esperienza generica e nel 21,4% dei casi un'esperienza di lavoro nello stesso settore; solo nell'11% dei casi è richiesta esperienza professionale specifica
- **Età:** nel 95,9% dei casi sono state preferite persone aventi più di 24 anni
- **Genere:** maschi e femmine sono considerati egualmente adatti nel 62,7% dei casi, mentre nel 30,5% dei casi sono state privilegiate le donne
- **Stranieri:** discreta la possibilità per i lavoratori immigrati. Nel 22,67% dei casi gli immigrati sono stati assunti o comunque non è stata esclusa la loro candidatura
- **Livello di istruzione:** nell'87% dei casi i candidati assunti avevano concluso semplicemente il percorso scolastico dell'obbligo. Nel 5,1% dei casi si trattava di persone aventi raggiunto un livello di istruzione professionale e nel 7,9% dei casi di persone con un diploma secondario. La conoscenza della lingua straniera non è considerato un fattore significativo, così come la conoscenza informatica
- **La difficoltà di reperimento è del 5%. Si tratta comune di un settore in crescita**

ESEMPI DI PROFESSIONI

ADDETTO AI SERVIZI DI PULIZIA:

Svolge attività di pulizia di uffici e locali di vario genere; si occupa della deragnatura periodica con arnesi di adeguata lunghezza; utilizza spazzole, scope e carrelli con stracci e detersivi. Pulisce uffici privati secondo le commesse manualmente con panni per pavimento, aspirapolvere o battitappeto e prodotti specifici per la pulizia. Effettua pulizie ordinarie in appartamenti privati e uffici: spolvera, lava pavimenti, vetri e servizi igienici. Addetto alle pulizie di ambienti (centri commerciali, grandi magazzini eccetera).

ALTRI ESEMPI DI PROFESSIONI

- addetto alle pulizie negli istituti scolastici
- addetto alle pulizie negli ospedali e ambulatori
- addetto alle pulizie negli stabili
- addetto alle pulizie negli stabilimenti balneari
- addetto alle pulizie negli uffici e centri commerciali
- addetto alle pulizie nei cinema
- addetto alle pulizie nei condomini
- addetto alle pulizie nei supermercati
- addetto alle pulizie nelle palestre
- addetto alle pulizie nelle stazioni ferroviarie
- lavascale
- lavavetri
- addetto alle pulizie di interni
- pulitore di locali
- pulitore di vetri

Per saperne di più

- [profilo ISFOL](#)
- [profilo ISTAT](#)
- [repertorio piemontese](#)

6. Panettieri e pastai artigianali

Occupazione nel medio termine 2014/2018



Le professioni comprese in questa categoria lavorano le farine in prodotti alimentari per produrre pane e paste alimentari ovvero impastano artigianalmente uno o più tipi di farina con o senza lievito e danno all'impasto la forma e la dimensione del pane da infornare e destinare al consumo; impastano uno o più tipi di farine per produrre paste artigianali alimentari fresche ed essiccate, lavorate o meno con uova, anche ripiene, trafilate o lavorate con altre tecniche.

Il trend ad oggi:

- **La tendenza dal 2013 in poi è stata di continuo incremento sino al 2015, e per il periodo successivo sino al 2018 è previsto un mantenimento stabile del trend consolidato**
- **Forme contrattuali:** il 58% delle assunzioni effettuate è stato a tempo determinato ed il 24% a tempo indeterminato, mentre nel 17% dei casi si è trattato di apprendisti
- **Esperienza:** nel 53,3% dei casi l'esperienza non è richiesta; nel 30,8% dei casi invece è stata richiesta esperienza nello stesso settore; nel 4,6% dei casi si ricerca esperienza generica di lavoro, e nel 11,3% dei casi esperienza professionale
- **Età:** 91,1% dei casi si tratta di persone aventi più di 24 anni. Nel 8,9% sono state selezionate persone aventi anche meno di 24 anni
- **Genere:** nel 54,1% dei casi le assunzioni hanno riguardato uomini; nel 43,2% dei casi si sono rilevati ugualmente adatti uomini e donne e solo nel 2,7% dei casi sono state selezionate donne
- **Stranieri:** buona la possibilità per i lavoratori immigrati. Nel 31,97% dei casi gli immigrati sono stati assunti o comunque non è stata esclusa la loro candidatura
- **Livello di istruzione:** nel 49,2% dei casi i candidati assunti avevano semplicemente concluso il percorso della scuola dell'obbligo. Nel 25,4% dei casi si trattava invece di persone con diploma secondario e in un altro 25,4% si è trattato di persone con istruzione professionale. La conoscenza della lingua straniera e dell'informatica non è considerato un fattore significativo.
- La difficoltà di reperimento è alta, pari al 22%, elemento che conferma il settore quale campo entro cui esistono possibilità di collocamento

ESEMPI DI PROFESSIONI

FORNAIO PANIFICATORE:

Si occupa di lavorare l'impasto per il pane con apposita macchina (cilindro), della pulizia dei forni elettrici e del confezionamento del pane. Inforna il pane a mano, scarica i sacchi di farina e li ordina all'interno del magazzino, pulisce le macchine utilizzate per la produzione. Esegue tutte le fasi per la produzione del pane dall'impasto alla cottura e successivamente si occupa anche della vendita. Impasta la pasta per fare il pane e i biscotti, prepara le varie forme di pane e lo inforna. Controlla il funzionamento del forno e la cottura dei prodotti. Impasta con la macchina l'acqua e la farina per fare il pane e lo inforna.

PANETTIERE:

Serve al banco, confeziona nei sacchetti il pane cotto e provvede alle consegne dello stesso. All'occorrenza impasta con le macchine la farina. Aiuta nell'attività del negozio: vende il pane al banco, aiuta nelle consegne, imbusta il pane, pulisce il forno e le teglie. Si occupa della sistemazione del banco, rifornisce continuamente il prodotto mancante e si occupa della vendita al banco. Si occupa della vendita al banco di pane e dolci prodotti dalla panetteria

Per saperne di più

- [profilo ISFOL](#)
- [profilo ISTAT](#)
- [repertorio piemontese](#)

7. Conduttori macchinari confezione e vulcanizzazione dei pneumatici

Occupazione nel medio termine 2014/2018



Le professioni comprese in questa categoria conducono impianti e macchinari per la fabbricazione dei pneumatici, per i processi di vulcanizzazione della gomma, di cucitura, armatura, budellatura dei pneumatici e per la loro ricostruzione.

Il trend ad oggi:

- **La tendenza tra 2013 e 2015 è stata di riduzione, mentre la prospettiva per il periodo 2014/2018 prevede una ripresa ed una crescita della professione**
- **Forme contrattuali:** nel 81% dei casi sono state effettuate assunzioni con contratti a tempo determinato; nel 18% dei casi si è trattato di assunzioni con contratti a tempo indeterminato
- **Esperienza:** l'esperienza conta poco. Nel 87,3% dei casi è richiesta non è richiesta alcuna esperienza; nell'11,2% dei casi è richiesta un'esperienza generica di lavoro e soltanto nell'1,5% dei casi è richiesta un'esperienza professionale
- **Età:** nel 51,3% dei casi l'età è irrilevante e non incide sulla valutazione del candidato; nel 35,3% dei casi sono state preferite persone aventi più di 24 anni, e nel 13,4% dei casi persone aventi meno di 24 anni
- **Genere:** inaspettatamente, ed in controtendenza rispetto all'immaginario comune, nel 68,1% dei casi sono state preferite donne, mentre nel 31,9% dei casi donne e uomini sono stati considerati ugualmente adatti
- **Stranieri:** molto ridotta la possibilità per i lavoratori immigrati, che sono stati assunti o comunque non è stata esclusa la loro candidatura solo nel 0,07% dei casi.
- **Livello di istruzione:** il livello di istruzione conta. Nel 63,8% dei casi si è trattato di persone con diploma secondario, e nel 36,2% di persone aventi concluso gli studi presso un istituto professionale. La conoscenza di lingue straniere non conta, mentre la conoscenza informatica è considerata significativa nel 36% dei casi
- La difficoltà di reperimento è del 32%, elemento che conferma il settore quale campo entro cui esistono possibilità di collocamento

ESEMPI DI PROFESSIONI

- addetto al caricamento e all'avvio delle presse di vulcanizzazione
- addetto al riempimento manuale dei crateri e al controllo dimensionale delle carcasse
- addetto alla conduzione di macchine raspatrici per la sgrossatura dei pneumatici
- addetto alla posa continua di battistrada con macchine automatiche
- conduttore di macchine armatrici per pneumatici
- conduttore di macchine budellatrici per pneumatici
- confezionatore di pneumatici
- impressore di marchi su pneumatici
- ricostruttore di pneumatici
- vulcanizzatore di pneumatici

Per saperne di più:

- [profilo ISFOL](#)
- [profilo ISTAT](#)
- [repertorio piemontese: non rilevato](#)

8. Gommisti, altresì identificati come meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili (esclusi gli addetti alle linee di montaggio industriale)

Occupazione nel medio termine 2014/2018



Le professioni comprese in questa unità riparano e sostituiscono pneumatici, equilibrandoli e tarando l'assetto di guida dei veicoli. Provvedono alla manutenzione dei veicoli a motore e non e di altri congegni meccanici non di uso industriale ovvero identificano e rimuovono le cause di malfunzionamento, riparando i guasti o sostituendo i componenti danneggiati dei motori, dei loro sistemi di alimentazione e di raffreddamento, degli apparati di trasmissione e di guida di veicoli a motore terrestri e di motocicli; riparano e sostituiscono pneumatici equilibrandoli e tarando l'assetto di guida dei veicoli; riparano biciclette e veicoli non a motore e le loro parti.

Il trend ad oggi:

- **La tendenza tra 2013 e 2015 è stata di riduzione, mentre la prospettiva per il periodo 2014/2018 prevede una ripresa ed una maggior stabilizzazione della professione**
- **Forme contrattuali:** nel 57% dei casi sono state effettuate assunzioni con contratti a tempo determinato; nel 21% dei casi si è trattato di assunzioni con contratti a tempo indeterminato e nel 22% dei casi si è trattato di apprendisti
- **Esperienza:** l'esperienza conta abbastanza. Nel 39,6% dei casi è richiesta esperienza nello stesso settore e nel 28,5% dei casi esperienza professionale; nel 21,3% dei casi è richiesta un'esperienza generica di lavoro e nel 10,6% dei casi non è richiesta esperienza
- **Età:** sono maggiormente richiesti i candidati con più di 24 anni (57,3% dei casi), mentre nel 42,7% dei casi sono stati selezionati candidati aventi meno di 24 anni
- **Genere:** sono gli uomini i candidati considerati maggiormente adatti, nel 94% dei casi, mentre solo nello 0,8% dei casi sono state preferite donne; il genere è considerato indifferente nel 5,1% dei casi
- **Stranieri:** ci sono possibilità anche per i lavoratori immigrati, che sono stati assunti o comunque non è stata esclusa la loro candidatura nel 4,97% dei casi
- **Livello di istruzione:** il livello di istruzione conta relativamente. Nel 58,2% dei casi sono state selezionate persone con un livello di istruzione professionale, e nel 21,4% si è trattato di persone aventi concluso semplicemente la scuola dell'obbligo. Nel 20,4% si è trattato di persone con diploma secondario. La conoscenza di lingue straniere non conta, così come la conoscenza informatica, che è stata richiesta solo nell'1% dei casi
- La difficoltà di reperimento è del 16%, elemento che conferma il settore quale campo entro cui esistono possibilità di collocamento

ESEMPI DI PROFESSIONI

GOMMISTA:

Smonta e rimonta le gomme, si occupa della riparazione mediante vulcanizzazione in caso di foratura, della convergenza ed equilibratura e ne misura la pressione. Si occupa della riparazione delle gomme e dell'equilibratura: posiziona la macchina sul ponte, toglie i bulloni, smonta la gomma, la ripara e la gonfia. Sostituisce pneumatici alle automobili e altri veicoli e si occupa del lavaggio dei veicoli stessi. Accoglie i clienti nell'officina; smonta, ripara e rimonta le gomme per le autovetture. Vende e ripara pneumatici; assiste la clientela dopo la vendita dei prodotti.

MECCANICO RIPARATORE D'AUTOVEICOLI:

Si occupa della manutenzione dei veicoli e della loro revisione periodica: utilizza strumenti elettronici e informatici per verificare freni, sospensioni, emissioni di gas, impianti di catalizzazione, l'efficienza delle varie parti del motore. Si occupa della riparazione meccanica e della manutenzione di impianti elettrici di autoveicoli; all'occorrenza prende appuntamenti, fattura e controlla i conti. Ripara e fa manutenzione alla parte meccanica dell'autoveicolo (motore, cambio, freni) utilizzando chiavi e tester elettronici. Svolge attività di manutenzione su ricambi di camion attraverso l'utilizzo di computer specializzati. Controlla le autovetture in vendita e quelle che rientrano per i controlli di routine dei clienti.

Per saperne di più:

- [profilo ISFOL](#)
- [profilo ISTAT](#)
- [repertorio piemontese: non rilevato](#)

9. Addetti alle consegne

Occupazione nel medio
termine 2014/2018



Le professioni classificate in questa categoria ritirano e consegnano, nelle zone urbane ed extraurbane assegnate, pacchi, documenti e materiali su chiamata diretta.

Il trend ad oggi:

- **La tendenza tra 2013 e 2015 è stata di riduzione, mentre la prospettiva per il periodo 2014/2018 si prevede una ripresa ed una stabilizzazione della professione**
- **Forme contrattuali:** nel 62% dei casi sono state effettuate assunzioni con contratti a tempo indeterminato; nel 37% dei casi si è trattato di assunzioni con contratti a tempo determinato
- **Esperienza:** l'esperienza conta poco. Nel 64,3% dei casi non è richiesta alcuna esperienza; nel 24,5% dei casi è richiesta un'esperienza generica di lavoro e nel 7,1% dei casi è richiesta esperienza nello stesso settore. Solo nel 4,1% dei casi è richiesta un'esperienza professionale
- **Età:** conta relativamente poco. Sono preferiti comunque candidati aventi più di 24 anni
- **Genere:** uomini e donne sono considerati ugualmente adatti nella maggior parte dei casi (76,4%). Le donne sono preferite nel 23,6% dei casi
- **Stranieri:** nel 4,57% dei casi sono stati assunti lavoratori di origine straniera, o comunque la loro candidatura non è stata esclusa
- **Livello di istruzione:** nel 64,4% dei casi sono stati selezionati candidati con un'istruzione professionale e nel 27,4% con diploma secondario. L'8,2% degli assunti aveva soltanto il titolo di scuola dell'obbligo. La conoscenza di lingue straniere e dell'informatica è considerata irrilevante
- La difficoltà di reperimento è alta, pari al 63%, elemento che conferma il settore quale campo entro cui esistono possibilità di collocamento

ESEMPI DI PROFESSIONI

FATTORINO

Effettua lavori di ritiro, consegna, carico e scarico delle merci prodotte sia nel laboratorio principale sia nei vari laboratori secondari. Svolge attività manuali di supporto al lavoro d'ufficio: effettua operazioni di trasporto, consegna e ritiro di materiali e documenti. E' addetto alla distribuzione e recapito di raccomandate e altri servizi postali con l'utilizzo di motocicli, biciclette e a piedi. Guida il furgoncino, si occupa di carico e scarico del medesimo, porta il materiale richiesto a destinazione dal cliente. Si occupa di effettuare giri esterni all'azienda per il ritiro o la consegna di pacchi, buste o commesse.

ALTRI ESEMPI DI PROFESSIONI

- addetto ai recapiti espressi
- attacchino
- consegnatario di volantini pubblicitari
- corriere, corriere consegnatario e corriere espresso
- fattorino e fattorino giornaliero
- messo corriere
- pony express
- addetto al volantinaggio
- addetto alla consegna di pizze
- addetto alla distribuzione di giornali e di pacchi
- addetto alle affissioni comunali e addetto alle affissioni pubblicitarie
- addetto consegna latte a domicilio
- applicato al trasporto dei viaggianti

Per saperne di più

- [profilo ISFOL](#)
- [profilo ISTAT](#)
- [repertorio piemontese: non rilevato](#)

10. Macellai, pesciaioli e professioni assimilate

Occupazione nel medio
termine 2014/2018



Le professioni comprese in questa categoria lavorano o conservano carne o pesce freschi da destinare al consumo ovvero macellano gli animali, si occupano della scuoiatura, della pulitura, della sezionatura, del taglio, della pezzatura e dell'eventuale confezionamento e conservazione della carne fresca; tritano, speziano, salano, insaccano e conservano carni suine o di altri animali; puliscono, pezzano, salano, marinano prodotti ittici freschi; lavorano in cottura, affumicatura o con altre tecniche di conservazione carni e pesce da conservare.

Il trend ad oggi:

- **Dal 2013, sino al 2014, si è assistito ad un progressivo declino. Tra 2014 e 2015 si rileva invece una ripresa, che si conferma nel periodo 2014/2018, dove si prevede una stabilizzazione**
- **Forme contrattuali:** nel 53% dei casi sono state effettuate assunzioni con contratti a tempo determinato; nel 26% dei casi si è trattato di assunzioni con contratti a tempo indeterminato. Solo il 19% dei casi ha registrato contratti di apprendistato
- **Esperienza:** nel 38,7% dei casi non è richiesta esperienza ed in un altro 33,6% di casi è stata richiesta esperienza nello stesso settore. Nel 13,9% dei casi non è stata richiesta alcuna esperienza e in analoga percentuale è stata richiesta esperienza professionale.
- **Età:** l'età conta. Nell'84% dei casi si è trattato di candidati aventi più di 24 anni, mentre la quota dei più giovani è residuale
- **Genere:** nel 58,4% dei casi gli occupati sono stati preferenzialmente donne, mentre nel 12,1% si è trattato di uomini. Nel 29,5% sono stati considerati ugualmente adatti
- **Stranieri:** si tratta di un settore che accoglie un certo numero di stranieri. Sono stati prescelti stranieri 14,7% % dei casi
- **Livello di istruzione:** conta poco. Nel 58,3% dei casi è considerata sufficiente la scuola dell'obbligo; nel 27,8% dei casi sono state scelte persone con diploma secondario, mentre l'istruzione professionale è stata considerata sufficiente nel 13,9% dei casi. La conoscenza dell'informatica e della lingua straniera non sono considerate per nulla rilevanti
- La difficoltà di reperimento è elevata, pari al 31%

ESEMPI DI PROFESSIONI

ADDETTO ALLA LAVORAZIONE DI CARNI E PESCI:

Seziona la carne e prepara le varie lavorazioni richieste mediante macchinari per la realizzazione di prodotti a base di carne. Prepara il pesce, lo taglia, lo sminuzza in grandi contenitori così da poter essere confezionato nelle vaschette di vendita. Utilizza i macchinari per la lavorazione del pesce: trattamento, cottura, lavorazione e inscatolamento in buste o cartoni. E' addetto alla lavorazione del pesce, con macchine specifiche, per l'inscatolamento e il confezionamento sottovuoto. Si occupa della lavorazione della carne fresca fino alla fase finale del prodotto da spedire ai clienti. Seziona la materia prima utilizzando il coltello.

ADDETTO ALLA LAVORAZIONE DI SALUMI:

Disossa la carne e la lavora con scotennatrici e insaccatrici; trasforma le carni in insaccati con successiva legatura dei salami e confezionamento dei prodotti. Sceglie la carne, prepara gli impasti (macinatura e concia), cura la salatura, macinatura e insaccamento dei salumi. Taglia e sminuzza le carni per la preparazione dei salumi e successivamente inserisce i pezzi nell'insaccatrice. Monda, tritura, sminuzza, aromatizza la carne e lega i salumi.

MACELLATORE:

Si occupa della macellazione delle carni suine commercializzate dall'azienda, usando l'apposita attrezzatura (coltello) per suddividere l'animale in parti.. Si occupa di lavorare la carne, di pulirla, fare a pezzi l'arto, togliere le pelli e il grasso, prepararlo per la vendita (fettine, bistecche, brasato). Si occupa della macellazione dell'animale, dall'abbattimento al sezionamento, utilizzerà una pedana di scuoiamento e una pedana di eviscerazione. Si occupa della macellazione del bestiame cioè prendere il bestiame ed inserirlo nella macchina da macello dopo averlo spellato e tolto il grasso. Si occupa di effettuare il taglio, il disossamento e il confezionamento della carne bovina, suina e ovina.

TAGLIATORE DI MACELLERIA:

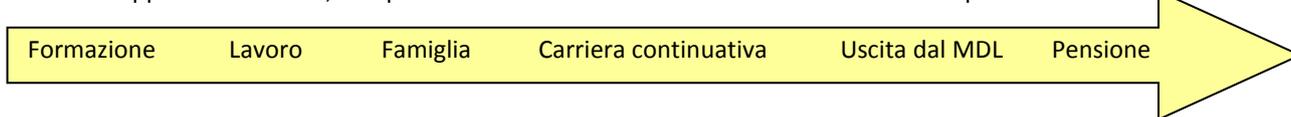
Si occupa di taglio, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e confezionamento nel reparto carni. Prepara il quarto della bestia nei canonici tagli di carne e li dispone nel banco dal quale verranno prelevati per il porzionamento e serviti ai clienti. E' addetto al taglio, disossatura, sfesatura, taglio a filo, presentazione in vassoio dei tagli e confezionamento nel reparto carni. Lavora al macello, seziona e sceglie le parti commestibili della bestia.

Per saperne di più

- [profilo ISFOL](#)
- [profilo ISTAT](#)
- [repertorio piemontese](#)

4. GLI OPERATORI A CONTATTO CON LA FASCIA GRIGIA: RIFLESSIONI E PISTE DI LAVORO

Fondamentale cornice da tenere presente per meglio comprendere il senso di questo *paper* ed in special modo delle indicazioni che seguiranno è la **situazione odierna del mercato del lavoro** e la sua evoluzione nel tempo, sia a livello locale che a livello più generale. Fino a qualche decennio fa i "lavoratori" conoscevano e sperimentavano processo di lineare di approccio al lavoro, composto di alcuni tasselli tendenzialmente ordinati e sequenziali



mentre oggi sempre più si sperimentano **processi "schizofrenici e disordinati" di avanzamento ed arretramento**, in cui la formazione diventa un elemento che ritorna frequentemente, in cui non esiste una prospettiva unidirezionale di sviluppo, ma continue opportunità di avanzamento, arretramento e stasi, in cui spesso si rendono necessarie azioni di "riqualificazione" e continue ridefinizioni di un "progetto professionale" che un tempo era quasi dato per scontato.

Oggi, in misura sempre maggiore, il singolo individuo in cerca di lavoro deve disporre di un bagaglio di competenze semplicemente per potersi cimentare in un processo di efficace ricerca del lavoro, a prescindere poi dal risultato ottenuto.

Non sempre le persone fragili, vulnerabili, a rischio povertà che vengono intercettate dagli operatori del Sistema Abitare - così come dai molti soggetti territoriali che si occupano di accoglienza/ascolto - sono "pronte e capaci" a cimentarsi subito ed autonomamente in questo percorso e a cogliere le opportunità che il mercato del lavoro può offrire loro. Spesso sembra esserci un "gap incolmabile" che li frena - psicologicamente, emotivamente - nell'avvio di un processo di ricerca del lavoro attiva e finalizzata all'interno di un contesto, quello odierno, spesso caotico, disordinato, difficilmente comprensibile.

Chiara Saraceno parla, con riferimento a costoro, di "(...) un'affannosa ricerca di modi di procurarsi reddito purchessia, lavoretti qualsiasi, spesso squalificanti, che indeboliscono il capitale umano rendendo ancora più difficile trovare un'occupazione decente"³. Lei incoraggia l'adozione di misure di "abilitazione" che rafforzino il capitale umano e che lo "attrezzino" adeguatamente. La ricerca del lavoro, infatti, risulta essere spesso poco efficace, deludente e demotivante, soprattutto per chi è più "vulnerabile" e meno dotato di "strumenti".

Ecco dunque riportati, qui di seguito, **alcuni approcci, metodi e strategie che riteniamo possano essere utili indicazioni per gli operatori che spesso si trovano ad accogliere persone fragili, di fascia grigia**, che cercano opportunità di ricollocarsi su un mercato del lavoro sempre più complesso, dove le occasioni vanno cercate e spesso costruite, dove il proprio profilo non deve essere mai dato per scontato, ma continuamente rielaborato.

4.1 L'importanza dell'orientamento

L'orientamento professionale è da intendersi come "insieme delle pratiche finalizzate a sostenere la persona, in qualunque età e fase della vita si trovi, nelle sue scelte formative e lavorative e nella gestione della carriera (...) indica innanzitutto la capacità di governo autonomo della propria storia formativa e lavorativa"⁴.

L'orientamento - per come è concepito - ha una forte **ispirazione psicosociale** e lavora per la costruzione di un nuovo compromesso tra la persona, con le sue caratteristiche, e l'ambiente che la circonda con le sue opportunità - poche o tante che siano - e sottende la valorizzazione delle risorse acquisite nel percorso di vita e la mobilitazione delle capacità e degli interessi. È l'Associazione Idea Lavoro Onlus, partner del progetto entro cui si colloca tale *paper*, ad aver contribuito significativamente alla definizione di orientamento che qui offriamo⁵, anche perché impegnata in

³ C. Cefaloni, "Povertà", pag. 61, Città Nuova Editrice, 2016, Roma

⁴ Fondazione Italia Orienta, "Giovani e carriere. Le caratteristiche personali importanti nelle scelte educative e professionali", III Rapporto, pag. 5

⁵ Idea Lavoro Onlus, Centro Risorse Servizi PO-Mercato del Lavoro "L'orientamento al lavoro per la coesione sociale. Quaderno di lavoro", Torino, 2009

prima linea nella conduzione di percorsi di orientamento e riattivazione professionale, con attività individuali e collettive.

Caratteristica principale dell'orientamento è "porre la persona al centro". Ecco qui di seguito indicate alcune specificità proprie dell'orientamento:

- considera la persona portatrice potenziale di sviluppo e crescita
- ha come obiettivo finale l'autonomia della persona
- vede nel percorso orientativo un investimento per il bene collettivo, non un costo
- considera la persona nella sua globalità
- considera, come ambito di lavoro, lo scambio che avviene tra la persona e la comunità in cui è inserita
- adotta un approccio multidimensionale.

Il processo pedagogico alla base delle azioni di orientamento è **empatico, induttivo, attivo e collettivo**:

- **empatico** perché le persone alle quali si rivolge hanno innanzitutto bisogno di essere incoraggiate ad affrontare i cambiamenti che permetteranno loro di inserirsi/reinserirsi nel mondo del lavoro
- **induttivo** perché chi non ha avuto occasione per strutturare un'esperienza professionale dovrà interrogare il proprio vissuto per estrarne il sapere che lo compone
- **attivo** perché sollecita e mobilita la riflessione, il ragionamento, l'espressione e l'azione
- **collettivo** perché utilizza il gruppo come leva della dinamica relativa all'identità e alla socializzazione

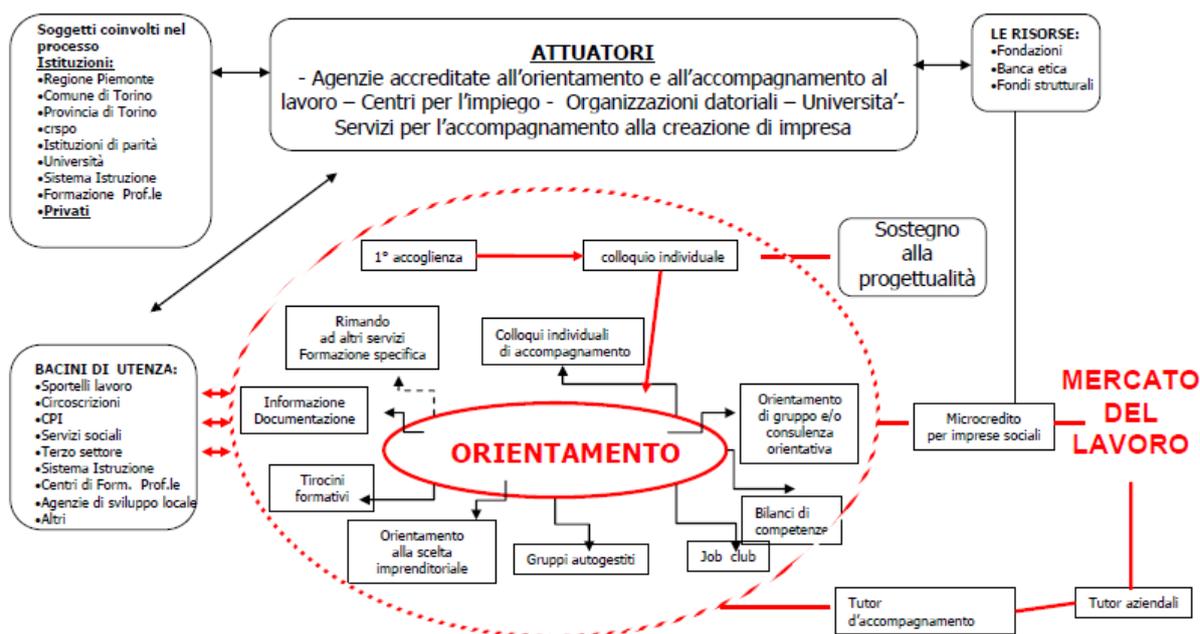
Le azioni di orientamento fanno leva sul concetto di **competenza ed hanno una valenza anche formativa, come evidenziato da B. Schwartz**, secondo cui *"Formare è far parlare il vissuto per costruire l'esperienza, far parlare l'esperienza per estrarne le competenze, far parlare le competenze per estrarne il sapere"*.

L'orientamento svolge una funzione sociale di primaria importanza attraverso un'azione articolata su **quattro livelli di intervento**:

- **primo aiuta i soggetti a individuare punti di riferimento stabili** in un contesto caratterizzato per i continui cambiamenti in ogni sfera della vita professionale, sociale, personale
- **il secondo sostiene e rafforza** donne e uomini che hanno incontrato difficoltà nell'affrontare tali cambiamenti lavorativi, fino ad essere o sentirsi esclusi dalla partecipazione attiva alla vita sociale
- **il terzo accompagna l'adattamento dei soggetti** ai nuovi elementi dell'organizzazione del lavoro e del mercato del lavoro
- **il quarto riguarda il collegamento** che l'orientamento svolge tra i diversi sistemi (istruzione, formazione, mondo del lavoro e territori) nei quali le persone si muovono per sviluppare una progettualità personale e professionale.

É spesso a causa della frammentazione e incomunicabilità fra questi livelli/sistemi che le persone rischiano il disorientamento. La costruzione di connessioni stabili ed efficaci fra quattro livelli è un obiettivo di fondamentale importanza per sostenere le persone in un percorso di scelta e di sviluppo personale e professionale.

Qui di seguito offriamo una rappresentazione grafica di come si attui il Servizio integrato di orientamento ed inserimento lavorativo, tratta dal Quaderno di Lavoro "L'orientamento al lavoro per la coesione sociale", curato dall'Associazione Idea Lavoro Onlus e del Centro Risorse Servizi PO-Mercato del Lavoro (pag. 66, 2009)



Considerato il **livello attuale di vulnerabilità sociale**, è importante promuovere l'inclusione sociale di persone fragili, di fascia grigia, intervenendo concretamente sull'isolamento culturale, psicologico ed economico che comporta l'esclusione e contribuendo viceversa alla **valorizzazione e autopromozione delle proprie idee e delle proprie aree vocazionali**; è altresì fondamentale la comprensione attenta dei livelli di mediazione realistica con le richieste del contesto e la costruzione di reti, sistemi di relazioni e prassi che favoriscano spazi e tempi per le persone per progettarsi e ri-progettarsi costantemente.

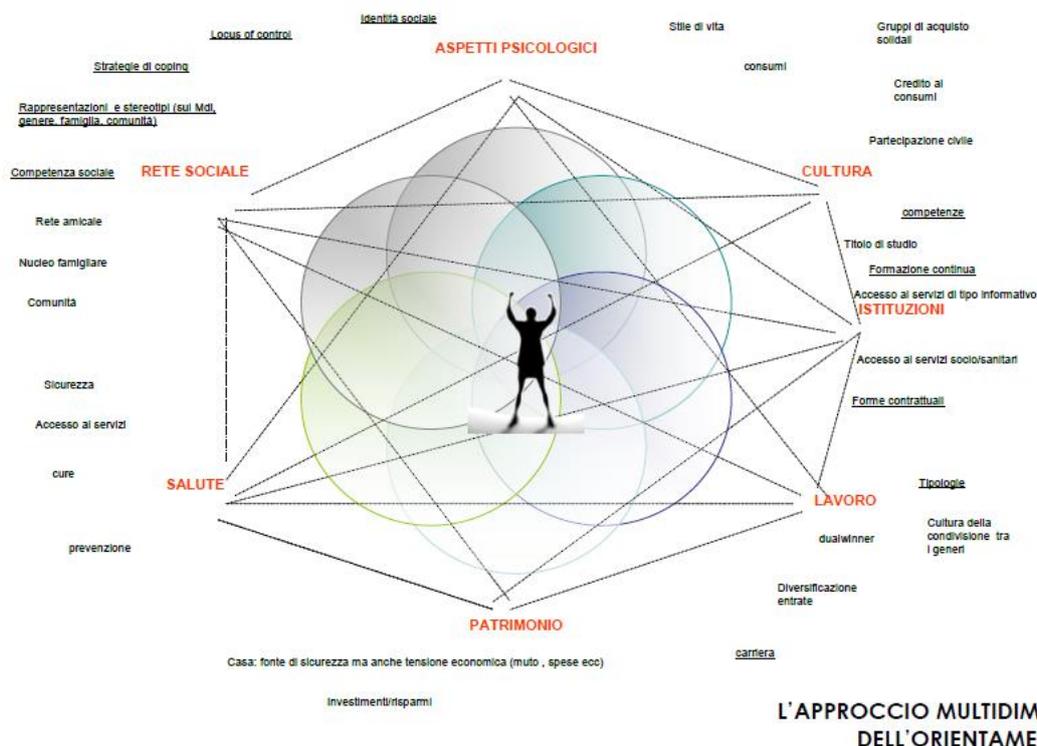
Il percorso di orientamento implica differenti step, ed un accompagnamento costante: è infatti importante garantire una **continuità ed una stabilità di relazione con il soggetto** tale da permettergli di collegare nel tempo le esperienze lavorative e relazionali necessariamente frammentate e di poter così intravedere uno sviluppo personale sostenibile, realistico e forse anche più sensato: i tempi necessari per portare ad efficace compimento questo tipo di percorso sono spesso lunghi, non coincidenti con i tempi dei singoli progetti quali quelli oggi fruibili.

Affinché l'orientamento sia inoltre in grado di perseguire il duplice obiettivo di concorrere allo sviluppo dell'identità sociale dell'individuo e lavorare per ridurre i costi della flessibilità imposti dal contesto economico attuale deve seguire alcune logiche:

- **adottare un approccio multidimensionale**, che tenga conto di tutte le componenti della vita di un soggetto e non soltanto la sfera professionale
- **lavorare sulle strategie di coping**, per implementarne l'efficacia e gestire così lo stress derivante dal cambiamento e dall'incertezza
- **lavorare sulle competenze**, per rintracciare i fili conduttori delle esperienze e ragionare in termini di trasferibilità delle competenze
- **lavorare per l'empowerment** delle persone, per recuperare la dimensione di progettualità individuale anche di fronte alle grandi incertezze del contesto
- **lavorare sulle rappresentazioni dei soggetti** per modificare/ampliare/modernizzare alcune idee relative al lavoro
- **lavorare sulle rappresentazioni/stereotipi** che conducono a differenze nei costi di sostenibilità della flessibilità (e quindi a differenti gradi di vulnerabilità sociale) per alcuni sottogruppi (donne, giovani, immigrati, lavoratori/lavoratrici maturi, ...)

Assolutamente centrale è l'accompagnamento ad una **rielaborazione dal concetto di "sé professionale"**, che "(...) riguarda la costellazione di attributi del sé (...) per promuovere la capacità di maturare scelte consapevoli e far fronte

alle transizioni che connotano l'evoluzione della propria storia formativa e lavorativa"⁶. Al centro, evidentemente, si pone l'individuo, che deve essere "approcciato" in modo multidimensionale, come sotto illustrato



Componenti fondamentali dell'orientamento sono inoltre:

- **la dimensione informativa:** il momento dell'accoglienza, dell'erogazione diretta ed indiretta di informazioni e suggerimenti
- **l'essere guida,** stimolando la persona ad acquisire un atteggiamento e uno **stile di comportamento proattivo** rispetto alla gestione della propria storia lavorativa, facendole maturare competenze di "automonitoraggio" volte a tenere sotto controllo lo svolgersi delle esperienze in atto ed accompagnandola ad affrontare gli eventi decisionali attraverso una progettazione di sé nel tempo
- **la dimensione di counseling,** accompagnando la persona all'attivazione di un processo di ridefinizione e di riorganizzazione delle dimensioni e dei fattori utili a gestire il suo rapporto con le criticità connesse alla sua evoluzione personale e professionale.

Oggi sempre più di ieri il **concetto di "sicurezza del posto di lavoro" evolve nel concetto di "occupabilità"**, ovvero la possibilità di contare sulle proprie competenze professionali per essere impiegabili continuamente nelle organizzazioni. Nel contesto attuale **il lavoratore deve assicurarsi una professione più che un posto di lavoro**. Negli anni '90 Hillage e Pollard definiscono l'occupabilità come "la capacità delle persone di trovare un lavoro e di accedere a un'occupazione soddisfacente". In particolare si fa riferimento "alla capacità di muoversi in maniera autosufficiente nel mercato del lavoro per realizzare il proprio potenziale attraverso un'occupazione sostenibile". Le componenti principali dell'occupabilità sono 4:

- **le risorse per l'occupabilità,** ovvero l'insieme delle risorse di base, intermedie e di alto livello, definite anche come il potenziale di conoscenze, competenze e abilità possedute dalle persone e agite nel campo del lavoro
- **le capacità di dispiegamento delle risorse personali,** intese come i comportamenti concreti messi in atto dagli individui nella ricerca del lavoro

⁶ Fondazione Italia Orienta, "Giovani e carriere. Le caratteristiche personali importanti nelle scelte educative e professionali", III Rapporto, pag. 7

- **le capacità di presentazione** intese come le abilità dell'individuo nel dimostrare e comunicare il possesso delle risorse necessarie all'ottenimento di un lavoro
- **le circostanze del contesto**, ossia le condizioni e i bisogni personali, tra cui la cura dei figli, eventuali disabilità (...), e le caratteristiche del contesto esterno e del mercato del lavoro⁷.

Incoraggiare le persone ad intraprendere un percorso di orientamento può dunque aiutarli a valorizzare il proprio bagaglio di esperienze, con un duplice scopo:

- **aiutare ciascuno a ricostruire "la consapevolezza di sé"**, dunque a ricostruire le proprie esperienze, a mappare le proprie competenze e ad attribuire a tutto ciò una ritrovata dignità
- **offrire l'opportunità di rendere spendibili sul mercato del lavoro ed evidenti le competenze di cui ciascuno è portatore, formali o informali** (come meglio indicato al paragrafo 4.2) e dunque offrire nuove opportunità di inserimento professionale a persone disoccupate e spesso prive di qualifiche riconosciute. Il ruolo centrale dell'orientatore è **contribuire all'attivazione delle persone**.

4.2 Le competenze non formali, informali e la centralità della formazione

Alla base di questo ambito tematico sta una rosa di quesiti che spesso gli operatori si pongono di fronte a persone fragili, ma comunque portatrici di competenze "Perché non poter attribuire un profilo professionale specifico, formalmente riconosciuto e certificato, a chi, nella vita, ha maturato esperienze identificabili e validabili in un qualsivoglia campo seppur senza ottenere attestati o qualifiche? Perché non poter, in una qualche misura, poter riconoscere le esperienze lavorative - e di conseguenza le competenze acquisite - dei tanti stranieri che vivono sul nostro territorio e che spesso si adattano a svolgere lavori molto lontani dal proprio pregresso nel Paese d'origine?".

Quante volte ci siamo trovati di fronte a persone che - nella vita - hanno ricoperto mansioni differenti, hanno acquisito specifiche competenze, hanno avuto significative esperienze nel campo del volontariato, ma che nonostante ciò non riescono a ricollocarsi sul mercato del lavoro poiché non posseggono un attestato, una qualifica, una certificazione?

Sempre più evidente ed imprescindibile - soprattutto per coloro che sono fragili, vulnerabili, a basso livello di competenze - l'esigenza di **valorizzare tutti gli apprendimenti maturati in ogni contesto e occasione della vita**. La validazione dell'apprendimento non formale e informale, e quindi delle **competenze che derivano dall'esperienza**, è un'opportunità già presente nella maggior parte dei paesi europei e fortemente promossa nelle sedi comunitarie ed internazionali, poiché **sostiene la persona nel suo percorso di carriera e di vita** e agevola l'accesso al lavoro e ad ulteriori qualificazioni.

La Raccomandazione del Parlamento Europeo del 20 dicembre 2012 richiede a tutti i Paesi di allestire sistemi organizzati e accessibili per offrire questa occasione a tutti i cittadini entro il 2018, processo attualmente in corso anche nel contesto italiano e potenzialmente molto interessante per le persone fragili, vulnerabili target di questo *paper*.

Il nodo fondamentale intorno al quale ruota l'interesse per questo tipo di approccio è la volontà di intendere "(...) **la competenza in una prospettiva dinamica ed evolutiva** in grado di sostenere la qualità del capitale umano non più visto solo in termini di titoli e qualificazioni possedute, ma collocato in una prospettiva di sviluppo, di riqualificazione e di aggiornamento continuo, valorizzando al contempo l'esperienza stessa del lavoro"⁸.

In questo senso la Regione Piemonte è stata tra le prime Regioni in Italia ad aver approvato, con D.D. 27 Gennaio 2016, n. 34 le "Linee Guida per l'individuazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali ed informali". **Le competenze oggetto di riconoscimento e valorizzazione sono quelle acquisite dall'individuo attraverso vari tipi di esperienza** (professionale, formativa, personale) in diversi momenti della vita e in diversi contesti. La Regione Piemonte si è dotata di un **Repertorio degli Standard formativi** (Vetrina Regionale Piemontese dei Profili di Competenze tecnico-professionali Standard, cfr. tabella sottostante) che, al momento, rappresenta lo

⁷ A. Grimaldi, R. Porcelli, A. Rossi "Orientamento: dimensioni e strumenti per l'occupabilità. La proposta dell'Isfol al servizio dei giovani", ISFOL, 2015

⁸ E. Perulli, "Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa", ISFOL, Edizione aggiornata 2013, pag. 15

standard di riferimento per l'attivazione di meccanismi di riconoscimento e valorizzazione delle competenze variamente acquisite dai cittadini.

La Vetrina Regionale Piemontese dei Profili di Competenze tecnico-professionali Standard: che cos'è?

Si tratta di un importante [data base di riferimento](#) dove sono stati raccolti gli Obiettivi ed i Profili di competenze tecnico-professionali Standard modellati dalle Commissioni Tecniche afferenti al Settore Standard Formativi Qualità e Orientamento Professionale della Direzione Formazione Professionale - Lavoro della Regione Piemonte. **Tali Profili garantiscono gli standard minimi da raggiungere per il riconoscimento delle professionalità acquisite.**

Il Repertorio degli standard formativi della Regione Piemonte (e, in prospettiva, il Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali) rappresenta lo standard di riferimento per l'attivazione dei meccanismi di riconoscimento e la valorizzazione delle competenze variamente acquisite dai cittadini.

Il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze sono perseguiti attraverso il servizio di individuazione, validazione e certificazione delle competenze, erogato a favore dei cittadini da agenzie accreditate dalla Regione Piemonte alla formazione/o all'orientamento e ai servizi per il lavoro pubblici e privati.

Si tratta - dal punto di vista dei soggetti *low skills* a cui principalmente facciamo riferimento entro questo paper - di un **traguardo importante**, che potrebbe rappresentare per costoro la **possibilità di vedersi riconosciute delle competenze maturate in tipologie differenti di contesti**, per arrivare poi eventualmente a tradurle in qualifiche di tipo professionale e dunque poter "aggiungere" un tassello importante al proprio *curriculum vitae*, nonché disporre di una "carta in più" nel percorso di ricerca attiva del lavoro. Tale percorso rappresenta dunque, per gli operatori che si rapportano con la fascia grigia, un'importante opportunità da tenere presente ed a cui orientare i soggetti fragili, disoccupati di lungo periodo, soggetti aventi costellato plurime esperienze professionali in alcuni settori, ma sempre in modo transitorio, e a cittadini di origine straniera aventi maturato, nel proprio Paese d'origine, esperienze specifiche.

Il servizio - ad oggi erogato da [agenzie accreditate](#) dalla Regione Piemonte - si struttura in 3 fasi:

1. **l'identificazione delle competenze**, che consente di individuare e "dare un nome" agli apprendimenti individuali (spesso taciti) esprimendoli in modo appropriato e in accordo al repertorio degli standard formativi della Regione Piemonte, testimoniandoli attraverso prove (evidenze) e formalizzandoli in un documento chiamato "Dossier del Cittadino"
2. **la validazione delle competenze**, che consente di formalizzare le competenze con ulteriori forme di accertamento tra cui analisi delle evidenze, colloquio tecnico ed eventuale somministrazione di prove, poi sintetizzate nell'Attestato di Validazione
3. **la certificazione delle competenze** che consente di acquisire, previo superamento di un esame, il titolo riferito ad uno dei Profili compresi nel Repertorio Regionale.

Evidentemente si tratta di un processo avviato, rispetto al quale non è ancora possibile esprimere valutazioni, perché troppo prematuro. Alcuni affermano che, al momento, **pur trattandosi di un'interessante opportunità, questa non rappresenti però un trampolino così determinante rispetto alle possibilità di accesso al mercato del lavoro**: Engim Piemonte afferma, ad esempio, come **il nodo cruciale, intorno a cui ruotano le maggiori criticità nel percorso individuale di re-inserimento lavorativo, sia il possesso (o meno) di esperienza e competenze**, non tanto il fatto che queste siano validate e certificate attraverso un "pezzo di carta" che peraltro, spesso, non viene percepito dalle aziende come un "quid" premiante per il potenziale candidato.

Resta comunque significativo - a prescindere da questi "dubbi" connessi all'iniziale sperimentazione di questo percorso di certificazione - il valore che il percorso può ricoprire per la persona in termini di **"ricostruzione delle propria identità sociale"**, attraverso il riconoscimento delle proprie competenze, l'aumento della consapevolezza di sé e l'avvio di un processo di valorizzazione individuale.

4.3 Formazione, stage e tirocini

L'elemento giudicato dirimente, spesso, per un candidato che si propone ad un'azienda, o ad un'agenzia per il lavoro, non è il fatto di "dimostrare, accertare il possesso di competenze" tramite i documenti evidenziati al punto 4.2, ma il

fatto di possederle realmente: la **formazione**, da questo punto di vista, è leva fondamentale, su cui investire e da incentivare soprattutto per chi si propone con un profilo fragile e poco specifico.

Fondi Europei e Regionali Piemontesi consentono, annualmente, di attivare un **pacchetto molto ampio e diversificato di proposte formative gratuite per disoccupati e occupati (più di 1000 nel 2016) attuate, sul territorio, da numerose Agenzie Formative** (di cui Engim ed Enaip Piemonte, coinvolte nel quadro del presente progetto, sono due note ed autorevoli espressioni): si tratta di percorsi di durata medio-lunga, anche pluriennale, con numerose opportunità di stage in azienda, in alcuni casi in aziende estere, e orientati a favorire l'occupazione, sostenere la formazione superiore con percorsi di alta specializzazione, in particolare per i giovani, promuovere la formazione lungo tutto l'arco della vita e facilitare la mobilità e il reinserimento lavorativo. **Formarsi e specializzarsi è carta vincente per aumentare la propria occupabilità, in ogni settore**: occorre incentivare le persone fragili con le quali spesso ci interfacciamo a prendere in considerazione quest'ipotesi, a vederla come un'occasione reale e non come una perdita di tempo e risorse. **Spesso, purtroppo, molte delle opportunità formative gratuite disponibili sul territorio, non vengono colte dai potenziali interessati**: occorre una più capillare diffusione delle informazioni, una maggior capacità di "fare sistema" tra chi ascolta/accoglie il bisogno e chi può contribuire ad offrire una risposta ad esso.

L'importanza della formazione è ribadita dalle Agenzie per il Lavoro, nello specifico da "Lavoro Più", che evidenzia come a volte, in presenza di un'elevata richiesta di una certa figura da parte delle aziende, siano le stesse Agenzie a decidere di **organizzare internamente dei corsi di formazione per i potenziali candidati**, al fine di "auto-formare opportunamente" coloro che poi, quasi certamente, verranno assunti (talvolta questo ruolo "formativo" viene assunto dalle aziende stesse, che organizzano anche internamente dei corsi formativi di preparazione del personale che intendono assumere). Evidenziamo ovviamente come le agenzie lavorino secondo logiche primariamente commerciali: il loro obiettivo è soddisfare le richieste delle aziende, dunque il loro operato è allineato ad esse ed alle logiche di mercato. È questa una delle ragioni per cui spesso sono ricercati candidati giovani, mentre la ricerca di candidati "over 40" è spesso più ridotta.

Certo, a fronte di una possibilità formativa accade frequentemente che "**l'ansia da reddito**" prevalga, come è naturale che sia, in situazioni che si trovano ormai sull'orlo dell'emergenza: anche per queste situazioni si stanno testando sempre più strumenti mirati, quali ad esempio iniziative dove la formazione possa venire coperta da una borsa di studio, che rimborsa il corsista per il tempo "formativo" impiegato (solitamente 3,50 €/ora, per un monte globale di 500/600 ore) e gli propone successivamente uno stage aziendale (spesso di 150 ore circa). Si tratta, per il disoccupato, di un'opportunità fondamentale, per acquisire o affinare una professionalità, per poter avere una piccola forma di rimborso e per poter entrare in contatto con una realtà aziendale che poi, spesso, lo inserisce con contratti più stabili. Dati statistici forniti da Engim Piemonte, (Agenzia di Formazione Professionale e Servizi al Lavoro) rivelano come **il 60% dei tirocini attivati si trasformino infatti in contratti di lavoro duraturi e stabili**. Il tirocinio rappresenta dunque uno strumento chiave per l'ingresso (o il rientro) sul mercato del lavoro delle fasce più deboli: esso garantisce al candidato un sostegno economico, un'opportunità di inserimento e di formazione, ed offre al contempo al datore di lavoro una figura "a basso costo", su cui può investire trasmettendogli competenze precise, e che può "testare" per un certo lasso temporale.

I tirocini rappresentano - ad oggi - una **risorsa fondamentale**, che le aziende, avendone pienamente compreso senso ed utilità, richiedono a prescindere dall'esistenza di un finanziamento regionale a copertura delle spese. Spesso si tratta di un canale interessante da proporre soprattutto a quei disoccupati di 40/50 anni, che così hanno modo di "portarsi a casa" un'esperienza, una piccola somma di denaro, e la possibilità di "far conoscere" le proprie competenze ad un possibile datore di lavoro.

Oggi, parlando di formazione, è sempre più frequente il riferimento al "**Quadro Europeo delle Qualifiche - European Qualification Framework (EQF)**", iniziativa dell'Unione Europea per condividere ed allineare le qualifiche professionali dei Paesi membri e favorire la mobilità sul territorio. È importante sapere di cosa si tratta, almeno a linee generali, perché sempre più spesso - soprattutto nella definizione dei profili professionali - si coglie il rimando a questo quadro. Si tratta di otto livelli caratterizzati da una crescente complessità degli apprendimenti, e il posizionamento di una qualifica su uno di questi livelli è determinato dal valore attribuito alle tre componenti:

- Conoscenze

- Abilità
- Competenze

Nell'assegnazione del numero guida EQF alla singola unità professionale, il peso dei 3 elementi può variare. L'importanza della dimensione "Conoscenza" è prevalente rispetto alle altre due per i gruppi 2 e 3, in quanto risponde alla naturale rilevanza che tale dimensione presenta in questi gruppi. "Abilità" e "Competenze" hanno peso prevalente per gli ultimi Grandi Gruppi 6, 7 ed 8 in quanto le professioni che rientrano in essi risultano maggiormente associate a processi di apprendimento non formale.

Ecco qui di seguito gli **8 livelli EQF in rapporto ai titoli italiani**

Livello EQF 1	licenza media
Livello EQF 2	certificazione obbligo di istruzione
Livello EQF 3	qualifica professionale triennale regionale
Livello EQF 4	ex "maturità" e diploma di qualifica professionale quadriennale regionale
Livello EQF 5	diploma di Istruzione Tecnica Superiore
Livello EQF 6	laurea triennale
Livello EQF 7	laurea magistrale e master di 1° livello
Livello EQF 8	dottorato e master di 2° livello

4.4 Competenze trasversali o soft skills

Parallele, ma diverse rispetto alle **competenze informali approfondite al punto 4.2**, sono le competenze trasversali, altresì definite **soft skills**.

Si tratta di un **vasto insieme di abilità della persona**, implicate in numerosi tipi di compiti lavorativi, dai più elementari ai più complessi, ed esplicate in situazioni operative tra loro diverse. Sono **abilità di carattere generale**, a largo spettro, relative ai processi di pensiero e cognizione, alle modalità di comportamento nei contesti sociali e di lavoro, alle modalità e capacità di riflettere e di usare strategie di apprendimento e di auto-correzione della condotta. Tali abilità connotano il modo di impostare e di regolare la personale esperienza di lavoro e si specificano ulteriormente e progressivamente nel corso della storia lavorativa della persona.

Il grado di padronanza con cui il soggetto gestisce queste competenze non solo influenza e modula la qualità della sua prestazione attraverso le strategie che è in grado di mettere in atto, ma influisce sulla qualità e sulle possibilità di sviluppo delle sue risorse (conoscenze, cognizioni e rappresentazioni, elementi di identità) attraverso la qualità delle informazioni che è in grado di raccogliere, delle relazioni che sa instaurare, dei feed-back che riesce a ottenere e di come sa utilizzarli per riorganizzare la sua conoscenza.

Esistono 3 macro livelli di competenze:

- **le competenze cognitive, relative al diagnosticare, che** permettono di effettuare una diagnosi della situazione in cui si opera, ad esempio la capacità di avere una visione sistemica, il *problem solving*, la capacità di analisi e sintesi
- **le competenze relative al relazionarsi**, che coinvolgono quelle abilità che permettono di stabilire un rapporto costruttivo con altri individui nello stesso contesto di lavoro o con membri di altri gruppi di lavoro, con clienti o utenti e con il sistema che caratterizza l'ambiente lavorativo, e che riguardano la comunicazione, la collaborazione, il *teamwork*, la negoziazione
- **le competenze realizzative, relative all'affrontare**, si riferiscono all'insieme di abilità che, integrandosi con quelle del diagnosticare e relazionarsi, permettono al soggetto di intervenire su un problema (uno specifico evento, una criticità organizzativa, una varianza e/o una anomalia tecnica, una richiesta del gruppo di lavoro, una disfunzione organizzativa, ecc.) con migliori probabilità di risolverlo
- **le competenze manageriali**, che sintetizzano alle abilità di assumere il ruolo di "capo", ovvero la gestione e motivazione dei collaboratori, la capacità di delega.

Analizzare e descrivere queste competenze trasversali da parte, soprattutto, di chi si occupa di orientamento, non rappresenta un mero esercizio o processo astratto, bensì una specificazione che può avere tre funzioni pratiche:

1. **orientare nell'analisi della situazione lavorativa reale**, riconoscendo gli elementi specifici che la connotano accanto a quelli che possono essere incentivati per rafforzare il grado di proattività di protagonismo individuale e collettivo
2. **offrire un sistema di classificazione delle differenti qualità e abilità personali**, che sembrano costituire negli attuali contesti di lavoro elementi di valore, privilegiati come attributi della risorsa umana, in parziale autonomia dalle sue abilità tecnico-pratiche specifiche
3. **identificare i "bersagli centrali" dei processi da privilegiare in termini formativi (percorsi) e di apprendimento** lavorativo al fine di assicurare elementi minimi comuni per uno standard formativo di qualità che permetta interscambi tra i vari sistemi formativi e con il mondo del lavoro e delle professioni

La caratteristica distintiva delle soft skills è che esse riguardano la capacità di un individuo di operare con efficacia sul posto di lavoro e si contraddistinguono per il loro alto grado di trasferibilità. Il termine "occupabilità" rappresenta la capacità di una persona di essere professionalmente occupata, di saper gestire le transizioni lavorative e di realizzare un'efficace e attiva ricerca del lavoro. Le skills professionali specifiche sono chiaramente i pilastri portanti dell'occupabilità, e rimandano alle competenze principali richieste per svolgere quel dato lavoro. Tuttavia, a fianco delle skills tradizionali e tecniche, dette "hard", trovano sempre più spazio nel mercato del lavoro di oggi le skills trasferibili, dette anche "soft" skills, appunto. Chi dimostra di possederle ha maggiori probabilità di restare occupato o di trovare nuova occupazione; ne sono esempi la flessibilità cognitiva, la capacità di gestire di trovare soluzioni a problemi inattesi, il saper entrare in un gruppo o guidare i propri collaboratori per un obiettivo specifico. Oggi, sempre più, le imprese considerano parimenti importanti "hard skills e soft skills" nella valutazione di un potenziale candidato.

È evidente che, parlando di persone a basso livello di competenza, e dunque con un pacchetto di "hard skills" residuale o meno significativo, l'emersione e la valorizzazione delle soft skills possa rappresentare un elemento da cui partire e su cui fare leva per accompagnare la persona alla ri-definizione di un percorso di rioccupabilità, come ben evidenziato da Stranaidea Impresa Sociale Onlus in occasione del 3° focus group di approfondimento condotto nel quadro del progetto.

4.5 Educare alla resilienza

La disoccupazione porta con sé conseguenze quali la compromissione del senso di auto-efficacia personale, la diminuzione dell'autostima, la riduzione delle competenze psicosociali e la destrutturazione del proprio tempo: trattasi di elementi che ostacolano e spesso precludono la possibilità di "riattivarsi" e di "ricollocarsi" sul mercato del lavoro. Nella società odierna peraltro, stanti le condizioni attuali dell'economia e del mercato del lavoro, le possibilità di ritrovare un'occupazione in tempi rapidi, soprattutto per persone a basso livello di competenza, è spesso, limitata e residuale. Sono molte le persone che vivono condizioni di disoccupazione, di occupazione ridotta e precaria, per tempi prolungati, e che dunque abbisognano, più di altri, di strumenti che li aiutino ad affrontare quella situazione, a gestirla nella quotidianità cercando di trovare proprio al suo interno strumenti, leve, occasioni di rinnovamento e di sopravvivenza.

Sempre più frequentemente oggi si parla di **resilienza**, soprattutto con riferimento a contesti/persono duramente provate dal corso degli eventi che li riguardano. Ma cosa significhi "resilienza" spesso non è chiaro, né è chiaro come sia possibile educare le persone ad essere resilienti. Banalizzando potremmo dire che **si tratta di "educare la persona a resistere di fronte alle intemperie della vita", scovando in sé nuove risorse a cui attingere per potersi, in una qualche misura, riprogettare, o quanto meno per poter "restare a galla".**

Il concetto di resilienza nasce all'interno della fisica. "La parola resilienza esisteva a designare la capacità di un metallo di riprendere la propria forma dopo aver ricevuto un colpo non abbastanza forte da provocarne la rottura"⁹. **Più genericamente con il termine resilienza intendiamo la capacità di un sistema di assorbire le perturbazioni, riorganizzarsi e continuare a funzionare più o meno come prima.** (...) Aumentare la resilienza di una determinata

⁹E. Malaguti, "Educarsi alla resilienza: come affrontare crisi e difficoltà e migliorarsi", Edizioni Erickson, 2005, pag. 10

caratteristica di un sistema può comportare la perdita di resilienza di un'altra. Quindi dobbiamo capire e migliorare la resistenza generale - la capacità di un sistema per far fronte a una serie di scosse, in tutti gli aspetti del suo funzionamento.

Conferiscono un certo grado di resilienza generale i seguenti attributi¹⁰:

- un elevato grado di **diversità**, soprattutto la diversità di risposta
- una **struttura relativamente modulare** che non sovra-connetta le sue componenti
- una forte capacità di **rispondere rapidamente ai cambiamenti**
- una **"apertura" significativa**, che consenta l'emigrazione e l'immigrazione di tutte le componenti (i sistemi chiusi rimangono statici)
- il mantenimento di **riserve adeguate**
- l'incentivazione dell'**innovazione** e della **creatività**
- un **elevato capitale sociale**, in particolare affidabilità, leadership, e reti sociali
- una **governance adattiva** (flessibile, distributiva e basata su sistemi di apprendimento).

Calando tale definizione, e tutti i suoi attributi, sul profilo del singolo individuo che sta vivendo una fase di transizione critica (nel nostro specifico caso trattasi della perdita del lavoro) possiamo tradurre questa "**strategia di resilienza**" nella capacità individuale di **attivare risorse personali alternative** a quelle tradizionalmente in uso, capacità e competenze maturate nel tempo ma non debitamente valorizzate, magari spronandosi ad andare oltre l'abituale immaginario e superando il perimetro delle attività a cui l'individuo ha abitualmente rivolto la sua attenzione. Considerando l'individuo un "sistema" è inoltre importante la sua **apertura verso l'esterno**, ed il continuo scambio con altri sistemi, la messa in connessione, il confronto, dunque l'appartenenza - in qualità di nodo - a plurime reti sociali dalle quali attingere risorse ed entro le quali cercare possibili risposte (come vedremo più avanti nel parlare di "network sociali"). È importante **essere flessibili, adattivi, ma anche innovativi e creativi**. Occorre saper cambiare, ridimensionare i contorni della propria vita secondo nuovi criteri e proseguire nel percorso, cercando per quanto più possibile di **adattarsi** alla nuova situazione, mobilitando tutte le proprie risorse - anche le più inaspettate - per reagire. Certo occorre, come affermato sopra, la **disponibilità di riserve adeguate**: sollecitare un approccio di resilienza in coloro i quali vivono da lungo tempo una situazione cronica di sofferenza, di disoccupazione, di impoverimento, in coloro che non hanno più risorse per fronteggiare concretamente la quotidianità (spese alimentari, di affitto) è utopico e talvolta anche arrogante.

È importante invece accompagnare le persone a **considerare in modo "diverso" la propria condizione di fragilità**, guidarle nell'adozione di un approccio costruttivo. Resilienza, infatti, non significa arrendersi all'evidenza della propria situazione passivamente, rinunciando a modificarla, ma significa "**trasformare un evento critico e destabilizzante in motore di ricerca personale**", approccio che "ha permesso alle comunità, ai gruppi umani ed alle persone di riorganizzare positivamente la loro vita"¹¹.

L'individuo resiliente, nei momenti critici della propria vita, tende a sviluppare i propri punti di forza: alcuni interpretano la resilienza come "una competenza che si sviluppa all'interno della dimensione relazionale e viene accresciuta e fortificata da tutte le esperienze in grado di favorire un sentimento di efficacia personale e di valorizzazione del sé".

La capacità di ri-adattarsi in un contesto stressante è possibile mettendo in gioco le risorse personali, ambientali e sociali disponibili, cercando così di superare un momento difficile, ma al contempo facendo leva su di esso per migliorarsi. Tra gli strumenti utili a rendere un individuo "più resiliente", e di cui riteniamo vada sollecitata l'adozione da parte degli operatori che si interfacciano con la fascia grigia, ci sono:

- la **disposizione all'ottimismo**: la disponibilità di molto "tempo libero" può essere utilizzata proficuamente per investire su di sé, per ri-progettarsi
- l'**autoefficacia**: individuare, definire, perimetrare un proprio obiettivo professionale, scrivendolo nero su bianco, contribuisce a concretizzare idee anche vaghe

¹⁰ B. Walkertl, "Che cos'è la resilienza?", 10/09/2015 Il Sole 24 Ore

¹¹ Elena Malaguti, Boris Cyrulnik, Costruire la resilienza. La riorganizzazione positiva della vita e la creazione di legami significativi, Edizioni Erickson, 2005, p. 8

- **supporto sociale:** partecipare ad incontri di orientamento di gruppo può essere utile perché la condivisione di esperienze negative con altri partecipanti può contribuire ad alleggerirne il peso, dando la sensazione che altre persone condividano la stessa esperienza e quindi riducendo il senso di inadeguatezza che spesso caratterizza il disoccupato
- **condivisione:** condividere network relazionali, conoscenze, maturate e costruite anche al di fuori del contesto lavorativo può costituire una risorsa importante, una leva per aprire nuove possibilità.

Evidentemente **la resilienza riguarda fattori individuali e fattori di natura contestuale** in stretto legame, pertanto occorre agire su entrambi per un intervento performante.

4.6 I network sociali: una risorsa preziosa

Assunto fondamentale da cui partire è che **oggi la ricerca del lavoro sia sempre più una ricerca "multicanale"**: annunci, inserzioni, auto-candidature, invio di CV, Agenzie per il Lavoro, contatti e conoscenze dirette, Centri per l'Impiego, sono tutti canali che debbono, necessariamente, essere tenuti in considerazione ed utilizzati da chi cerca lavoro, perché ciascuno di essi potrebbe riservare un'opportunità, ipoteticamente vincente. Al contempo però - storicamente sul territorio italiano - il lavoro viene sempre più "cercato e trovato" proprio a partire dalla propria rete di contatti, per poi proseguire progressivamente verso l'esterno. I canali tradizionalmente "mobilitati" (annunci, inserzioni, invio di CV) si rivelano spesso obsoleti e poco efficaci, a differenza del "passa parola" che pare offrire risultati migliori.

Secondo il portale <http://www.risorseumane-hr.it/>, il 59,7% di chi cerca lavoro in Italia lo fa attraverso amici, parenti, conoscenti ed il 58% inviando auto-candidature o cv. Se questi due dati sono pressoché paritetici, diversi sono i risultati: trova lavoro il 33,1% di chi lo cerca tramite conoscenze, a fronte del 20% di chi lo cerca tramite l'invio di curriculum. **Dati Isfol paiono essere ancora più significativi a riguardo:** circa il 70% delle persone trova lavoro con il passaparola e le relazioni sociali, il 25% attraverso agenzie per l'impiego e concorsi pubblici e meno del 5% inviando curriculum in risposta ad annunci.

Analizzando poi contemporaneamente anche **quali siano i canali preferenziali di cui si avvalgono i datori di lavoro per individuare potenziali candidati**, ecco che soprattutto le aziende piccole e medio-piccole (tanto al Nord quanto al Sud) tendono ad operare una selezione a partire da conoscenze dirette (nel 64% dei casi), mentre per le aziende più grandi si fa riferimento principalmente a Data Base Aziendali (nel 51% dei casi)¹². **In entrambi i casi sembra che siano le "relazioni"** (i contatti di cui, in entrambi i casi, si è già comunque in possesso) **il canale più importante da valorizzare ed utilizzare per l'incontro domanda/offerta di lavoro.**

Ogni individuo è inserito all'interno di uno o più network relazionali, di cui è nodo. Ogni rete relazionale si caratterizza per una serie di proprietà tra cui:

- **densità:** rapporto tra le relazioni esistenti e le relazioni possibili
- **centralità:** esistenza di un vertice
- **raggiungibilità:** percentuale di persone raggiungibili da qualsiasi punto

Ciascun soggetto agisce all'interno della propria rete relazionale, in situazioni strutturate dai tipi di relazioni attivate e dalla morfologia delle loro reti, ma anche in base ad un certo livello di autonomia e creatività: relazioni e reti sono infatti al contempo risorse e vincoli per l'azione individuale. **M. Granovetter** è stato il primo a ipotizzare l'esistenza di un **meccanismo di determinazione degli esiti del mercato del lavoro connessi alla differente possibilità degli individui di trasmettere e ricevere informazioni all'interno delle reti**. L'importanza delle reti, dunque, nell'individuazione di un posto di lavoro e dunque nell'incontro tra domanda ed offerta, dipende dalle caratteristiche strutturali delle reti sociali nelle quali gli attori sono immersi, e dunque dalla possibilità di ciascuna delle due parti in causa di mobilitare i propri contatti, le proprie relazioni per il raggiungimento dell'obiettivo.

Ciascun soggetto dispone di una pluralità di relazioni differenziate, definibili come **"legami deboli"** e **"legami forti"**. I legami forti si identificano tendenzialmente con i legami familiari e/o amicali, le relazioni più strette di cui un

¹² Unioncamere, Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior 2015

individuo dispone, mentre i legami deboli sono i rapporti di conoscenza più superficiale. **I legami deboli sono normalmente molto più numerosi dei legami forti e connettono il singolo soggetto, nodo di una certa rete, con altre reti, ampliando dunque la rosa dei contatti.** Sono proprio i legami deboli quelli "vincenti" per una ricerca del lavoro efficace, proprio perché - secondo un effetto "*boule de neige*" - portano all'incontro "inaspettato" di soggetti nuovi, ed all'incrocio di network relazionali prima disgiunti.

Per la ricerca attiva del lavoro, a maggior ragione in Italia dove i canali privilegiati per il *matching* tra domanda e offerta sono proprio quelli relazionali, una delle strade più efficaci su cui concentrare energie e risorse è **l'esplorazione delle proprie conoscenze**, la considerazione dei legami - deboli e forti - di cui si dispone, analizzando con attenzione le potenzialità di ciascuno. Coerentemente a questo approccio è strategia altrettanto vincente quella di **ampliare progressivamente la propria cerchia di contatti, esplorando "nuovi network" e tessendo nuovi legami deboli.** In questo senso uno strumento che sta progressivamente prendendo piede e si sta affermando anche in Italia è il "job club". Approfondiamolo e comprendiamone la filosofia.

IL JOB CLUB

Trattasi di un gruppo di persone che si aiutano a vicenda a trovare un lavoro, proprio facendo leva sulle potenzialità e risorse che i network sociali sono in grado di mettere in gioco. Il Job Club è una modalità di accompagnamento alle persone in cerca di lavoro basato sulla costituzione di un piccolo gruppo che si incontra (tendenzialmente sotto la supervisione di un consulente) a intervalli in genere settimanali per analizzare la ricerca di lavoro condotta nel periodo precedente a ogni incontro e svolgere attività di ricerca collettiva.

Il Job Club in particolare consente di:

- imparare tecniche pratiche per rendere molto più efficace la propria ricerca di lavoro
- dare continuità alla propria ricerca, verificando altresì se il proprio agire è efficace e correggendo eventuali errori
- scambiarsi contatti e informazioni su possibili datori e sul mercato del lavoro locale
- supportarsi e stimolarsi a vicenda, condividendo i propri stati d'animo e rimanendo costanti e positivi nell'attività di ricerca
- ipotizzare ed implementare piani di monitoraggio per accrescere la propria impiegabilità
- stimolare la creazione di posti di lavoro grazie a tecniche di auto-candidatura.

Alla base del Job Club vi sono due concetti chiave: l'importanza dell'orientamento e la valorizzazione dei network relazionali.

Se la formalizzazione di questo strumento è relativamente recente, dall'altra parte possiamo però affermare come i principi su cui esso si fonda siano, in realtà, piuttosto antichi. Tra di essi, anzitutto, vi è la capacità di **utilizzare a proprio vantaggio le relazioni di cui si dispone**, ricostruendole, riprendendo e valorizzando legami passati oggi "latenti, dormienti", perché ciascuno di essi può essere "leva, trampolino" per poter accedere ad una rete relazionale differente e sconosciuta dove le competenze di cui ciascuno è portatore possano essere interessanti e spendibili.

L'associazione Me.Dia.Re. a Torino ha introdotto l'utilizzo della formula "job club" tra gli approcci adottati per il sostegno alle persone fragili, evidenziando così l'importanza della dimensione "collettiva" degli interventi, ovvero l'importanza del coinvolgimento contemporaneo di più persone che agiscono secondo "**movimenti di aiuto reciproco**", l'uno a sostegno dell'altro, affrontando elementi individuali e comuni di fragilità.

Anche la cooperativa Eta Beta si è mossa in un'analogia direzione, sperimentando ormai da tempo a Torino il "**Circolo del Lavoro**" uno spazio per il sostegno a persone in crisi occupazionale, un luogo dove la persona può usufruire di servizi ed utilizzare strumenti e ausili durante periodi di disoccupazione, un nodo strategico nelle reti di sostegno a persone a rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Alla base dell'approccio sta la "creazione di gruppo", indurre le persone a fare conoscenze, a relazionarsi le une con le altre, ad aprirsi rispetto alla realtà nella quale vivono e rispetto alla quale, spesso, maturano un senso di estraneità e di lontananza che, cronicizzandosi, ostacola ancora di più il reinserimento lavorativo. In questo senso è bene sollecitare la creazione di gruppi quanto più possibile misti,

eterogenei, composti da persone portatrici di profili professionali estremamente diversi, che possano integrarsi facendosi portatori di specificità molto diverse. **Il metodo è "sociale e costruzionista"**: i suoi presupposti culturali si fondano sull'analisi dei processi di attribuzione di significato che le persone sviluppano in relazione all'ambiente che si crea intorno a loro e al proprio ruolo.

Si tratta di momenti gestiti attraverso l'assistenza all'uso dei differenti supporti messi a disposizione, il monitoraggio dei singoli utenti, il supporto relazionale e motivazionale, e attività di aggiornamento costante delle informazioni offerte dal servizio, curandone l'animazione dal punto di vista dei saperi messi a disposizione dell'utenza. Strumenti proposti ed utilizzati sono simulazioni e momenti di restituzione delle dinamiche attivate dalla persona nella gestione dei colloqui di selezione o di conoscenza, valorizzandolo il loro ruolo nel gruppo, che restituisce poi alla persona un punto di vista concreto sulla propria gestione dei colloqui.

La creazione di **"legami di comunità all'interno"**, ovvero entro gruppi precostituiti, nei quali – in un certo senso – si viene calati e/o ci si trova in modo più o meno consapevole, è spesso una sorta di "esercitazione" preliminare alla "creazione di comunità" all'esterno. Sentirsi parte di una "collettività", di un "gruppo", di una "comunità" implica un processo di responsabilizzazione rispetto al gruppo di cui si è parte, implica l'assunzione di un ruolo coerente e funzionale al gruppo, ed il riconoscimento di esso da parte degli altri, ed implica altresì la maturazione di una propensione ed orientamento al bene comune. Il gruppo – nel piccolo – è la proiezione della comunità esterna, dunque l'*empowerment* di gruppo è espressione, su piccola scala, di forme di *empowerment* comunitario.

4.7 L'accompagnamento: una risorsa chiave

Fondamentale - nel percorso di supporto alle persone fragili, vulnerabili, in cerca di lavoro e spesso demotivate - è porsi al loro fianco e "camminare con loro", facendo percepire loro la nostra presenza quale punto di riferimento affidabile, anche nell'ottica secondo cui "portare in due un peso lo rende più leggero".

"Informare ed orientare" in modo "frontale" le persone in condizioni di fragilità, infatti, non può costituire la sola strategia adottata per rispondere alle molteplici necessità da costoro manifestate nel percorso di ricerca del lavoro: **tali informazioni possono e debbono, indubbiamente, costituire una "cassetta degli attrezzi" ricca e composita**, di alta qualità, a loro disposizione, ma occorre che a tali strumenti si accompagni un percorso di affiancamento graduale e progressivo che aiuti le persone ad utilizzare proficuamente questi strumenti.

L'evasività e la necessaria rapidità di interazione con molti operatori, le incomprensioni che spesso insorgono a seguito di conversazioni necessariamente veloci con addetti allo sportello, la complessità del mercato del lavoro odierno, in continua e progressiva evoluzione, i molteplici canali/strumenti da tenere in considerazione nella ricerca del lavoro rappresentano spesso barriere insormontabili che demotivano l'individuo nel percorso di ricerca attiva del lavoro. **Il ruolo dell'operatore è spesso quello di "guidare ed accompagnare" queste persone nel loro processo di riattivazione**, affiancandoli ed operando in sinergia con gli altri numerosi operatori di sportello già dislocati sul territorio, figure che ricoprono un ruolo fondamentale, ma differente e spesso non sufficiente per chi rientra nelle fasce fragili.

"Sportello" ed "accompagnamento" sono quindi considerabili due strumenti diversi, due mezzi complementari tesi al perseguimento del medesimo fine, ovvero la **riattivazione occupazionale ed il reiserimento lavorativo** delle persone fragili: essi però sottendono una differenza importante che abbiamo tentato di riassumere in questi termini.

Sportello = luogo deputato al trasferimento di informazioni

Accompagnamento = processo interattivo finalizzato alla piena comprensione delle informazioni ed all'affiancamento nel percorso di riattivazione individuale

DIFFERENZE	
Sportello	Accompagnamento
Luogo	Processo
Staticità	Dinamicità
Orientamento frontale	Affiancamento progressivo
Quantità di informazioni	Approfondimento delle informazioni
Trasferimento di informazioni	Dialogo permanente e mediazione
---	Monitoraggio
Risponde a carenze informative	Risponde a bisogni
Interazione occasionale	Interazione duratura
Servizio impersonale, frontale e formale	Servizio declinato secondo esigenze individuali

"Accompagnare" vuol dire affiancare e **"guidare" le persone fragili attraverso un percorso di maggior responsabilizzazione e consapevolezza**, spesso concernente ambiti di vita differenti, ma strettamente connessi alla possibilità di fronteggiare in modo adeguato le difficoltà che l'assenza o la precarietà del lavoro possono determinare.

Anche l'Associazione Almaterra - il cui target di intervento sono prevalentemente le donne, italiane e straniere - sottolinea l'importanza di "accogliere" le persone accompagnandole, affiancandole anzitutto a "muoversi agilmente ed efficacemente" entro il contesto in cui si trovano. Spesso le operatrici di Almaterra incontrano persone "psicologicamente" bloccate per via di una forma di "shock" culturale che le impaurisce ed inibisce, una mancanza di comprensione rispetto al contesto nel quale si trovano. È necessario guidarle ad uscire dal proprio perimetro familiare "*step by step*", coinvolgendole e motivandole a partecipare a momenti aggregativi, occasioni in cui possano prestare servizio, rendersi utili, e così facendo aiutandole a costruire micro-reti relazionali che poi possano fungere per loro da trampolino verso l'esterno.

Si parla di accompagnamento, ma si deve necessariamente anche parlare di "**accoglienza**", step fondamentale e propedeutico ad ogni altra forma di intervento, come evidenzia bene Fondazione Don Mario Operti per la quale l'accoglienza è la prima e fondamentale fase di un processo articolato e multi-sfaccettato di sostegno alla persona che, poi si articola in linee di intervento diverse e complementari. Questo processo implica "(...) accogliere le loro istanze più profonde e permettere loro di consegnare in "mani sicure" il peso di una fatica che spesso dura da molto tempo e che ha bisogno di essere condivisa con qualcuno capace di ascoltare (...) se in questo primo colloquio emerge una sofferenza dovuta agli aspetti lavorativi della persona, vengono attivate le risorse e le professionalità proprie del settore lavoro"¹³.

Il concetto di accoglienza viene ripreso anche dal Centro Psicanalitico per il trattamento dei Malesseri contemporanei, a Torino, che si occupa proprio di "accoglimento" di situazioni di urgenza e di precarietà, rivolgendosi a tutti coloro che vogliono trovare un interlocutore per affrontare la propria sofferenza. Tutti gli esseri umani possono, nel corso della loro esistenza, incontrare dei momenti di vacillamento e di inquietudine, delle lacerazioni nella trama di una vita: è proprio intorno a quell'angoscia senza nome che il soggetto può provare a riannodare i fili della sua storia, avvalendosi dell'aiuto di chi può accompagnarlo nel percorso di **ritessitura del suo legame con il mondo, invitandolo a tradurre e proiettare "in parola" il proprio malessere e il proprio sintomo**. Per fare questo occorre un tempo che è diverso per ciascuno, ma la sorpresa nella quale alla fine ci si potrà imbattere è che il sintomo non è tanto un disturbo da eliminare, quanto piuttosto la peculiarità specifica del soggetto, la sua voce più intima, qualcosa che si può trasformare in risorsa.

Ecco dunque come l'attività di "accompagnamento" sia spesso considerabile un'attività ibrida tra la dimensione sociale e la dimensione psicologica, meglio approfondita al punto successivo.

4.8 Supporto psicologico, relazionale, sociale

"Ogni donna, ogni uomo, prima di essere disoccupato, è una persona. Alcuni non hanno mai avuto un'occupazione, per i più svariati motivi; altri hanno avuto solo lavori saltuari e precari; altri invece avevano un lavoro stabile e l'hanno perso (...) Molte di queste persone rischiano di non riuscire più a ritrovare la strada per un posto di lavoro adeguato

¹³ Fondazione Don Mario Operti, "Accogliere, Ascolta, Accompagnare. La Fondazione Don Mario Operti di Torino si racconta, Torino, 2016, pag. 37

con le proprie sole forze; il mercato del lavoro pare essere precluso per loro, così come pare remota la possibilità di acquisire nuove competenze"¹⁴.

É la demotivazione che, spesso, frena e ostacola la persona nel percorso di riattivazione di sé. La presenza di un sostegno esterno rappresenta uno strumento di *empowerment* fondamentale, così come è importante - e propedeutico all'adozione di ogni altra misura - il riconoscimento dello stato di disagio, rabbia e frustrazione che spesso vivono queste persone. La sfiducia in sé stessi e nel sistema non deve costituire un "tabù", ma deve poter essere esplicitata liberamente dalla persona e da questa rielaborata con gli adeguati supporti.

É importante accompagnare i disoccupati a modificare la visione di sé, a ricostruire la propria identità e ad accettarsi anche in assenza di lavoro, come sottolinea l'Associazione Almaterra che da anni lavora soprattutto a fianco delle donne di origine straniera: la nostra società tende a rappresentare l'uomo esclusivamente in funzione del lavoro che svolge, dunque l'assenza di lavoro si riassume spesso nell'annullamento personale. **Spesso siamo proiettati ad assimilare la nostra identità personale con la nostra identità lavorativa:** una volta perso il lavoro, ecco che automaticamente viene meno la nostra identità o, ancor peggio, ricostruiamo la nostra identità con attributi fortemente negativi. I disoccupati vivono un forte stigma, si sentono privati della loro dignità e colpevolizzati per una situazione che, quasi sempre, prescinde da loro. Si tratta di un problema di ordine culturale, frutto delle pressioni sociali nelle quali siamo immersi, e che gli operatori sociali sono chiamati a "controbilanciare" **contribuendo a ricostruire, individualmente e collettivamente, il rispetto della persona in quanto portatrice di valore intrinseco.**

Diffusa è inoltre la paura dei disoccupati di lungo periodo di essere trattati come "casi" e non come "persone" - confermando l'idea secondo cui la dimensione lavorativa sia l'unica componente dell'essere umano - e questo fattore sovente diventa per loro un freno rispetto alla richiesta di aiuto. La conseguenza di ciò diventa "il silenzio", la chiusura in sé stessi: il "non detto" incide pesantemente sulle relazioni, sia su quelle familiari che su quelle innescate con gli operatori sociali chiamati ad offrire forme di sostegno. **É importante che la persona possa esprimere esplicitamente la sua sfiducia in sé e nel sistema:** questo aspetto deve essere accolto, trattato, elaborato, e non ignorato, altrimenti si corre il forte rischio che la persona di fronte a noi "reciti un ruolo" per compiacerci, e che il nostro intervento risulti sterile. Altresì fondamentale l'adozione di un approccio di "**ascolto attivo**", come evidenziato dall'Associazione Almaterra, che prima di ogni altra cosa si pone come obiettivo "la valorizzazione della persona e la restituzione ad essa di una sua dignità" proprio a partire dalla capacità di "ascoltarla e porla al centro".

Altrettanto fondamentale è la **costruzione di relazioni**, come già indicato precedentemente al punto 4.4: l'incontro con l'altro ed il fatto di essere da questo **riconosciuti in quanto persone**, sono elementi che favoriscono l'innescare - nei disoccupati - di un processo di cambiamento positivo, sia nella percezione di sé stessi che nell'approccio con il resto della società. Strategia interessante da questo punto di vista è l'*empowerment* di comunità quale leva per l'*empowerment* individuale: la creazione di "legami di comunità all'interno di un gruppo" rappresenta spesso la leva per la creazione di "legami di comunità all'esterno", e dunque l'incentivo a proiettarsi sul territorio, conoscendolo ed esplorandolo per le potenzialità che offre.

Spesso la situazione di disoccupazione, la precarietà occupazionale e la povertà che spesso ne deriva sono fattori che scatenano crisi familiari, oltre che crisi individuali, come ben evidenziato dall'Associazione Me.Dia.Re. "La perdita del lavoro e/o le difficoltà economiche possono arrivare ad intaccare l'identità personale e sociale dell'individuo, procurando angoscia, sensazioni di sconfitta, impotenza e abbattimento. Lo sconforto e i vissuti di fallimento possono incidere anche sulle relazioni più significative, quali i rapporti familiari, innescando incomprensioni, conflitti e solitudini. I risentimenti personali, l'esacerbarsi delle difficoltà di comunicazione generano disagio e sofferenza per tutti i membri della famiglia".

La crisi procura non soltanto ansia, sofferenza e rabbia, ma anche una sensazione di solitudine, l'impressione di non essere compresi, una riluttanza a condividere le proprie preoccupazioni per non appesantire gli altri o per il timore di essere giudicati. In particolare, tramite il **progetto SOS CRISI**, Me.Dia.Re. mette a disposizione dei cittadini la possibilità di ricevere ascolto in modo confidenziale da parte di operatori qualificati. In tal modo, dopo alcuni colloqui, a seconda delle esigenze, si può valutare anche l'eventualità di avvalersi gratuitamente di percorsi di psicoterapia

¹⁴ Fondazione Don Mario Operti, "Accogliere, Ascolta, Accompagnare. La Fondazione Don Mario Operti di Torino si racconta, Torino, 2016, pag. 34

individuale, di coppia e familiare, attivazione di gruppi di mutuo aiuto e percorsi di mediazione dei conflitti, aventi un impianto a-valutativo ed orientati a decostruire e rielaborare il conflitto in corso, nel tentativo di facilitare l'individuazione di una possibile strategia.

4.9 Il tema del "denaro": tra luci ed ombre

Tema centrale e molto controverso, nella delineazione di percorsi e strumenti a supporto delle persone "fragili, a basso livello di competenze", è il tema del denaro, da molti punti di vista: il denaro che non c'è, perché non c'è lavoro e dunque non c'è reddito; il denaro "da gestire" con intelligenza, anche quando c'è, stabilendo priorità di spesa; il denaro che viene "erogato" come contributo a fondo perduto"o "prestato" con forme di micro-credito per tamponare situazioni di difficoltà ed aiutare la persona a rialzarsi; il denaro come "leva, incentivo" di partecipazione a percorsi formativi, dunque come forma di "remunerazione del tempo investito"; il denaro "dato per scontato". Proviamo a spiegare meglio.

L'erogazione di piccole somme di denaro può rappresentare, spesso, una misura complementare ed integrativa rispetto agli altri percorsi ed interventi sopra menzionati. Fondazione Don Mario Operti ci parla, in tal senso, del **Prestito della Speranza**, rivolto a persone fisiche e famiglie che versino in situazione di vulnerabilità economica e sociale e dunque, frequentemente, a persone e nuclei che hanno subito una perdita o riduzione del lavoro. Si tratta di un **prestito**, dunque non di un contributo a fondo perduto: esso implica l'erogazione di un importo massimo di 7.500 euro, finalizzato alla copertura di spese necessarie, impreviste o difficilmente sostenibili in un momento di riduzione del reddito, e si rivolge a soggetti non bancabili e quindi estranei al circuito bancario tradizionale, con forme di restituzione graduale, concordate e comunque attivate dopo 12 mesi circa, al fine di "dare un momento di respiro e ristabilizzazione" al nucleo beneficiario. **La centralità di questo strumento è che esso, oltre ad essere un aiuto "concreto", rappresenta "una spinta emotiva a cercare e trovare un nuovo lavoro"**: questo "concedere fiducia alle persone sulla base della loro parola, significa indurle poi ad una responsabilizzazione e restituzione della fiducia concessa", afferma Susanna Piccioni che, in Fondazione Operti, è la referente di questo strumento messo a disposizione dalla CEI - Conferenza Episcopale Italiana in collaborazione con ABI - Associazione Bancaria Italiana. **È fondamentale preservare un aspetto nell'introduzione di queste forme di sostegno economico: l'assunzione di un approccio non assistenzialistico**, che si sintetizza con la veicolazione di un "prestito" e non di un "contributo a fondo perduto". Si tratta di una differenza fondamentale, che sancisce una responsabilizzazione del beneficiario, impegnato così in prima linea nel proprio processo di attivazione, per se stesso e per mantenere fede agli impegni di restituzione presi.

Analogo principio di "restituzione" è centrale nella filosofia del **Lavoro Accessorio**, che nasce con l'intento di offrire alla persona margini di sviluppo, occasioni di impegno e di valorizzazione, contribuendo così alla ricostruzione della sua identità individuale e, nel frattempo, dandole un riconoscimento economico del servizio prestato. Esso nasce dalla collaborazione tra Città di Torino e Compagnia di San Paolo, con la duplice finalità di sostenere i cittadini in situazioni di disagio economico dipendenti dalla crisi occupazionale e di offrire alla collettività ulteriori servizi, impiegando sul territorio, temporaneamente, risorse lavoro altrimenti inoccupate. Si tratta di attività di "cura della comunità" e di utilità sociale, retribuite attraverso lo strumento dei voucher (buoni lavoro) per il Lavoro Accessorio ai sensi del Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015.

Esso mira dunque ad offrire alla persona un riconoscimento (anche economico) a fronte di un servizio che presta alla comunità. Si tratta di uno **strumento "idealmente" molto valido, ma fortemente dibattuto** perché talvolta percepito e/o dipinto in modo distorto sia da parte di chi lo "propone", sia da parte di chi "ne beneficia". L'Associazione ALP Over 40, per esempio, evidenzia come in talune circostanze i beneficiari abbiano rivendicato la possibilità di accedere al lavoro accessorio quasi come fosse un diritto acquisito, una forma di "aiuto doveroso" e non implicante "reali e concrete" forme di impegno da parte loro; altri denunciano l'errata sovrapposizione tra il Lavoro accessorio ed il vecchio cantiere di lavoro; altri ancora invece - tra cui l'Associazione Vides Main - ne evidenziano gli elementi di assoluta positività per ambo le parti, dunque sia per la persona beneficiaria che per l'ente che accompagna il processo, avendone pienamente e profondamente colto il senso.

Il tema del denaro ritorna anche rispetto all'importanza di accompagnare queste persone fragili ad una "corretta e consapevole gestione" del loro denaro, ad esempio con misure riconducibili alla tecnica dell'**asset building**, ovvero

"(...) uno strumento di politica sociale nato negli USA intorno agli anni ottanta (...) indirizzato a soggetti appartenenti alle fasce deboli (famiglie a basso reddito, giovani, immigrati) finalizzato a costruire un patrimonio attraverso il sistema del risparmio integrato"¹⁵. Un esempio di applicazione concreta di questo strumento è portato avanti da Vides Main, cooperativa e associazione torinese, che propone alle persone fragili un percorso di educazione finanziaria ed educazione al risparmio volto ad accompagnarle concretamente a gestire con maggiore attenzione le proprie risorse, nell'ottica di una maggiore sostenibilità familiare.

Analogo approccio è adottato da Fondazione Don Mario Operti che, nel proprio processo di "Accoglienza, ascolto, accompagnamento" incentiva ed affianca le persone che incontra nell'elaborazione di un proprio piano delle spese, una sorta di bilancio familiare, con il fine di maturare consapevolezza rispetto a comportamenti di gestione economica che non sempre si praticano con il giusto grado di serietà. Ecco dunque ribadito il **tema dell'educazione finanziaria**, un'educazione che deve essere fatta a partire dalla quotidianità più concreta, e che deve servire a "ripulire le situazioni concrete da una serie di storture", dice Massimo Vai della Fondazione Don Mario Operti, storture che spesso sono meccanismi di compensazione adottati per fronteggiare forme di frustrazione profonda.

Il denaro come leva, come incentivo, come "premieria" viene spesso utilizzato per indurre le persone a partecipare a corsi, a momenti formativi che spesso vengono rifiutati perché troppo presi dall'affannosa ed infruttuosa "ricerca del lavoro": il denaro in questo caso viene erogato come piccolo rimborso, come modo per dare "una attimo di respiro" alla persona nella sua ricerca (cfr. capitolo 4.3).

Il tema del denaro, del reddito, collegato al tema del lavoro, ci porta infine, inevitabilmente, ad introdurre anche un altro tema, sul quale non ci soffermiamo ma che riteniamo debba comunque essere oggetto di riflessioni articolate ed approfondite, oggi sempre più dibattuto: il **reddito di cittadinanza**, secondo cui la persona è degna di un reddito di base perché viene messa al centro e valorizzata la sua identità di cittadino, e non solo sua identità lavorativa. Alessandra Brogliatto, di Confcooperative Torino Nord, evidenzia come la strada che si sta delineando stia progressivamente portando ad **ammettere la presenza di situazioni dove non c'è e non ci potrà essere occupabilità**: pare dunque inevitabile pensare a percorsi che possano comunque "attivare la persona", consentendole altresì di vivere con dignità, facendo leva sulla sua identità di "cittadino" e non sulla sua identità lavorativa, modificando il paradigma su cui sino ad ora si è fondato il nostro pensiero, e che vede appunto l'identità personale coincidente con quella lavorativa. Concordi con questa visione anche gli esponenti del settore Politiche Attive per il Lavoro di Stranaidea Impresa Sociale Onlus, secondo cui si rende sempre più necessario **pensare a delineare modalità di produzione del reddito diverse da quelle sino ad oggi sperimentate**, ma limitanti per molte categorie di persone.

4.10 La contaminazione, il sistema, la logica di rete

Centrale e fondamentale, affinché gli strumenti sopra citati possano essere coerentemente, efficacemente ed efficientemente utilizzati, è che essi siano **posti in dialogo, in filiera, che vengano affiancati secondo logiche di complementarità** e che, soprattutto, vengano condivise a monte, da parte degli stakeholders che se ne fanno portavoce, **comuni strategie, visioni e logiche di intervento**. Nessuno degli strumenti sopra menzionati è più "utile" di un altro: sono tutti validi ed utilizzabili per persone diverse, in momenti diversi, isolatamente o in sequenza, secondo combinazioni continuamente variabili.

Ovviamente, soprattutto quando ci si relaziona con un target di beneficiari fragili, è ancor più centrale l'imperativo di **"porre la persona al centro, con l'obiettivo primario di restituirle dignità"**: il lavoro sulle potenzialità occupazionali, sulla ri-occupabilità, il bilancio delle competenze e la ricerca attiva di una nuova occupazione diventano spesso tasselli successivi ad un approccio iniziale volto a "ricostruire l'identità della persona" a prescindere dal lavoro, accogliendola prima di tutto come essere umano. È evidente come questa logica, che permea l'operato degli enti di Terzo Settore, tendenzialmente non sia la logica dominante di altri *stakeholders* significativi operanti entro il mercato del lavoro, così come è evidente che le loro logiche - spesso più commerciali, rispondenti agli *input* dei datori di lavoro - siano distanti da quelle dei soggetti del Terzo Settore.

¹⁵ Idea Lavoro Onlus, Centro Risorse Servizi PO-Mercato del Lavoro "L'orientamento al lavoro per la coesione sociale. Quaderno di lavoro", Torino, 2009, pag 53

Serve "contaminazione": è importante influenzarsi reciprocamente, mutuare approcci e strategie laddove si rilevino efficaci, e cercare di dare "continuità" ai processi. È importante avviare tavoli di lavoro e momenti di confronto dove "voci e logiche diverse" siano chiamate a ragionare insieme, a "ibridarsi". È fondamentale trasmettere rapidamente, attraverso le maglie del sistema, informazioni, opportunità: la risorsa tempo, come evidenziano le Agenzie per il Lavoro, è spesso una risorsa fondamentale. **Esse sono infatti orientate a chiudere le selezioni il più rapidamente possibile.** Occorre essere veloci nel candidarsi per una posizione, anche perché non è affatto scontato che un'agenzia - ad esempio a fronte di 200 candidature ricevute per 5 posizioni - esamini tutti i CV pervenuti: una volta individuati i profili idonei, l'esame e la selezione si interrompono. Ma affinché una persona "fragile" sia veloce a candidarsi per una postazione, prima di tutto deve essere stata "accompagnata e sostenuta" a ricostruire una sua identità, e poi comunque, probabilmente, deve essere anche guidata a muoversi entro il sistema, accompagnata a capire "dove, quando e come" cogliere le informazioni.

5. IN CONCLUSIONE

Il testo, dopo un iniziale inquadramento del tema a livello locale, ha cercato di offrire una sintetica panoramica di approcci, strumenti, strategie ritenute importanti per "sostenere" il percorso di "riattivazione occupazionale" di persone fragili, a rischio povertà. Nel quadro del progetto entro cui questo paper si colloca abbiamo esplorato alcune di queste piste di lavoro, ne abbiamo discusso con operatori attivi nel campo sociale a supporto delle fasce fragili, abbiamo provato a declinare insieme gli elementi prioritari su cui focalizzare la nostra attenzione per poter rendere veramente efficace ed efficiente il nostro operato.

Non pretendiamo ovviamente che questo paper possa essere una "guida" alla ricerca del lavoro né una fotografia riassuntiva dei molteplici strumenti e soggetti che, sul nostro territorio, hanno un ruolo importante nelle politiche del lavoro locali. Auspichiamo però che questo testo possa rappresentare **un contributo, un tassello di riflessione, un incoraggiamento generale - a tutti noi, membri del Sistema Abitare, ma anche e prima di tutto corresponsabili della società nella quale ci troviamo e del suo welfare** - ad adottare sempre più una logica cooperativa, di dialogo, di messa a sistema di misure, strumenti ed approcci diversi, ma parimenti interessanti.

Pensiamo infatti che l'efficacia dei nostri interventi dipenda soprattutto dalla nostra capacità di tessere "**un lavoro di rete**" dove, anzitutto, tutti gli stakeholders coinvolti dovrebbero ri-conoscersi, pur mantenendo ciascuno la propria mission e le proprie logiche dominanti, ma agendo secondo un orizzonte comune, nella consapevolezza che "non tutte le persone partono dallo stesso punto e non tutte sono destinate alla stessa meta", e che dunque occorre, di volta in volta, avvalersi della pluralità di risorse il territorio offre e che sempre più dovrebbe mettere in dialogo, al fine di accompagnare tutti i possibili beneficiari all'unico obiettivo che è davvero comune: il riconoscimento della dignità.

6. BIBLIOGRAFIA

A. Grimaldi, R. Porcelli. A. Rossi "Orientamento: dimensioni e strumenti per l'occupabilità. La proposta dell'Isfol al servizio dei giovani", ISFOL, 2015

B. Walkerll, "Che cos'è la resilienza?", 10/09/2015 Il Sole 24 Ore

C. Cefaloni, "Povertà", pag. 61, Città Nuova Editrice, 2016, Roma

E. Malaguti, "Educarsi alla resilienza: come affrontare crisi e difficoltà e migliorarsi", Edizioni Erickson, 2005

E. Malaguti, B. Cyrulnik, Costruire la resilienza. La riorganizzazione positiva della vita e la creazione di legami significativi, Edizioni Erickson, 2005

E. Perulli, "Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa", ISFOL, Edizione aggiornata 2013

Fondazione Don Mario Operti, "Accogliere, Ascolta, Accompagnare. La Fondazione Don Mario Operti di Torino si racconta, Torino, 2016

Fondazione Italia Orienta, "Giovani e carriere. Le caratteristiche personali importanti nelle scelte educative e professionali", III Rapporto

Idea Lavoro Onlus, Centro Risorse Servizi PO-Mercato del Lavoro "L'orientamento al lavoro per la coesione sociale. Quaderno di lavoro", Torino, 2009

Ufficio Studi della Camera di commercio di Monza e Brianza su dati Sistema Informativo Excelsior 2014

W. Passerini, "Artigiani digitali, made in Italy e turismo: i settori che garantiscono un posto sicuro", La Stampa, 01/05/2016

7. SITOGRAFIA

<http://www.cittametropolitana.torino.it/cms/lavoro/osservatorio-mercato-lavoro>

<http://www.collegamenti.org/>

<http://excelsior.unioncamere.net/>

<http://fabbisogni.isfol.it/>

<http://cp2011.istat.it/>