

# WIN WIN

---

**Analizzare e co-progettare il servizio di  
inclusione socio-lavorativa degli Enti locali**

Lavoro a cura di Tommaso Sorichetti - Ux Designer

---

# STEP DEL PERCORSO

---



## 1 - ANALISI DEL CONTESTO

Analisi di dati e informazioni sui servizi di inclusione socio-lavorativa attualmente in atto nel territorio di riferimento per avere una fotografia completa della situazione presente e delle azioni messe in campo fino ad ora.



## 2 - LE INTERVISTE

Somministrazione agli attori coinvolti nel servizio - Istituzioni, intermediari, aziende e tirocinanti - di un questionario per capire il grado di coinvolgimento e soddisfazione del servizio e annessa valutazione dei risultati raggiunti.



## 3 - WORKSHOP

Tre workshop di co-progettazione, con approccio multistakeholder, facilitati da Tommaso Sorichetti, Ux Designer e Service Designer, per definire un nuovo quadro per un servizio lavorativa efficiente ed efficace per persone con disagio.

# ✿ COPROGETTAZIONE

## Approccio Multi-stakeholder e Human Centered Design

---

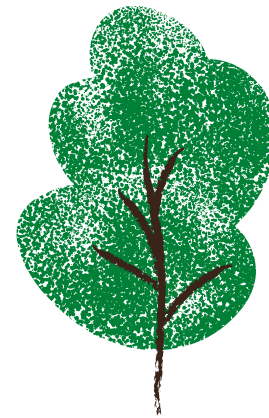
L'importanza di progettare insieme,  
mettendo l'utente al centro

**Istituzioni**  
**Intermediari**  
**PMI**



# WORKSHOP 1

Analisi SWOT del servizio di inclusione socio-lavorativa del progetto



— cosa è stato sperimentato e ha funzionato, ha portato un vantaggio effettivo e risultati positivi

## PA E INTERMEDIARI

- **OPPORTUNITÀ PER IL/LA TIROCINANTE**

Opportunità di contratto di lavoro dipendente/Opportunità economica

- **ORIENTAMENTO AL LAVORO**

Contesto reale di lavoro con apprendimento sul campo/Confronto con una realtà aziendale/Preparare le persone a muoversi nel mercato del lavoro/Opportunità per rendersi conto della scelta professionale

- **RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE** (professionali e trasversali)

Esperienza professionale in cui implementare competenze/Far acquisire nuove competenze di lavoro/Rafforzare competenze trasversali/Momento formativo/Acquisizione competenze/Opportunità di crescita

- **INVESTIMENTO AZIENDALE**

Trasmissione di procedure operative ai tirocinanti/Attrarre nuovi talenti/Miglioramento immagine aziendale in termini di responsabilità sociale di impresa/Contenimento costo del lavoro nella fase di test del candidato alle prime armi/Sviluppare integrazione

- **RETE TERRITORIALE**

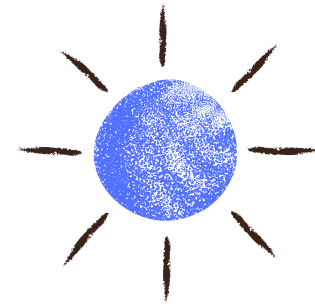
Rafforzamento tra EELL, APL, imprese

## IMPRESE

- Formazione professionale, dignità personale e autostima delle nuove risorse
- Responsabilità sociale d'impresa
- Celerità nell'attivazione del tirocinio
- Momenti di confronto per analizzare andamento del tirocinio ed effettuare eventuali correzioni o modifiche
- Piccole aziende, aziende pubbliche di servizi, Comuni, coop di tipo B e associazioni sono quelle più propense verso i tirocini

# WORKSHOP 1

Analisi SWOT del servizio di inclusione socio-lavorativa del progetto



— quali opportunità e benefici possono originarsi dai tirocini di inclusione

## PA E INTERMEDIARI

- Inserimento occupazionale al termine del tirocinio
- Esperienza professionale positiva che aumenta capacità del tirocinante anche per esperienze future
- Crescita della professionalità della forza lavoro locale in linea con le esigenze delle imprese
- Interventi per incentivarne l'utilizzo da parte delle imprese
- Bonus per la stabilizzazione

## IMPRESE

- Reclutamento di nuove risorse
- Implementazione competenze
- Occupazione per le categorie più svantaggiate del territorio locale

# WORKSHOP 1

Analisi SWOT del servizio di inclusione socio-lavorativa del progetto



— debolezze

## PA E INTERMEDIARI

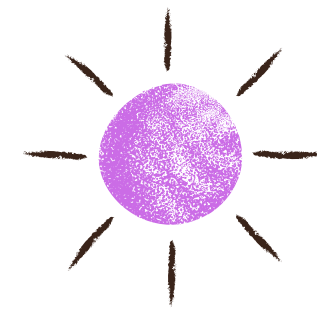
- Poca attenzione da parte delle aziende ad impegnare una risorsa interna adeguata per il ruolo di tutor interno
- Difficoltà a fare matching tra aziende e tirocinanti, sia per i profili bassi delle persone in carico al progetto sia per la presenza di un tessuto imprenditoriale statico, poco propenso ad accogliere risorse "nuove" non preparate
- Aziende ospitanti poco attente nel supportare il processo di apprendimento dei tirocinanti
- Il tirocinante spesso sottovaluta l'esperienza di tirocinio che invece può essere una opportunità futura
- Scarsa mobilità da parte di talune categorie di tirocinanti dovuta sia ad un sistema di trasporto inefficiente sia alle distanze delle aree interne dai poli industriali sia alla mancanza di patente o macchina propria
- Scarsa disponibilità da parte di imprese molto strutturate ad ospitare categorie vulnerabili
- Utilizzo distorto dello strumento di tirocinio da parte di talune aziende
- Percezione da parte delle aziende di una burocrazia eccessiva nella gestione del tirocinio finanziato dal pubblico
- Rischio di cronicizzare l'esperienza di tirocinio per alcune persone con basso indice di occupabilità che passano da un tirocinio o misura di sostegno ad un altro tirocinio o strumento di supporto senza riuscire a trovare una collocazione stabile e dignitosa

## IMPRESE

- Aspettative dei tirocinanti spesso non coincidono con il lavoro offerto
- Mancato raggiungimento degli obiettivi formativi
- Il tirocinante non porta un valore, ma problemi
- Gestione del foglio firme: procedure farraginose
- **COMPETENZE E COMPORTAMENTI** dei tirocinanti
  - Poca predisposizione al lavoro di gruppo
  - bassa motivazione
  - scarsa condivisione di spazi e tempi
  - Abitudini e approccio al lavoro differenti

# WORKSHOP 1

Analisi SWOT del servizio di inclusione socio-lavorativa del progetto



— minacce

## PA E INTERMEDIARI

- Interruzione del tirocinio per bassa motivazione del tirocinante →
- Interruzione del tirocinio per incompatibilità con l'azienda ospitante
- Basse possibilità di dare continuità alle attività
- Il tirocinante spesso considera il TFO come momento di pre-ingresso in un contesto lavorativo e non anche come momento di orientamento al lavoro
- Appesantimento della gestione amministrativa in caso di tirocini finanziati, in assenza di soluzioni digitali
- Scarso appealing dei profili dei tirocinanti che rientrano nelle categorie svantaggiate in assenza di coinvolgimento delle aziende nella coprogettazione iniziale di interventi per l'occupazione.

## IMPRESE

- • Capacità di confronto con il mondo del lavoro (colleghi /produzione)
- • Impossibilità di portare a termine il progetto di tirocinio

# WORKSHOP 2

Soluzioni per debolezze e minacce

## SOLUZIONI ALLE DEBOLEZZE

- TUTORAGGIO\_Incentivi per le imprese che ospitano i tirocini di inclusione e che dedicano un tutor interno per la formazione on the job del tirocinante.
- ASPETTATIVE IMPRESA/TIROCINANTE\_Incentivi e agevolazioni per le imprese che prorogano/rinnovano o assumono il tirocinante
- FORMAZIONE\_investire nella formazione dei disoccupati con corsi anche brevi in linea con le esigenze delle aziende locali, corsi da organizzarsi in maniera continuativa al di fuori dei bandi per i tirocini per facilitare una maggiore aderenza tra le competenze dei lavoratori disoccupati e i fabbisogni delle aziende
- OFFERTA DI LAVORO\_Il catalogo territoriale di imprese disponibili ad ospitare tirocini va reso permanente e animato da azioni a supporto del mercato del lavoro locale sia sul lato dell'offerta sia su quello della domanda (sistema unico informativo territoriale sui fabbisogni formativi e professionali)
- OFFERTA DI LAVORO\_ Intraprendere azioni di networking tra le imprese che hanno aderito al Catalogo, aumentando la loro riconoscibilità all'esterno anche come imprese socialmente responsabili verso il territorio e le persone
- DISPONIBILITÀ\_Interventi per incentivare l'utilizzo del tirocinio e dell'alternanza scuola/lavoro da parte delle imprese per formare nuove risorse
- DISPONIBILITÀ\_Affidamento alla cooperazione sociale di tipo B di servizi per l'inserimento lavorativo delle persone con indice di occupabilità più basso con alto rischio di diventare dipendenti da misure puramente assistenziali
- COMPETENZE E COMPORTAMENTI\_Prevedere moduli formativi rivolti ai tirocinanti sulle competenze trasversali (finora sono state fatte formazioni molto tecniche, specifiche e personalizzate) su etica e lavoro, su problem solving, etc.



# WORKSHOP 2

Soluzioni per debolezze e minacce



## SOLUZIONI ALLE MINACCE

- INTERRUZIONE\_Momenti di confronto per analizzare andamento del tirocinio ed effettuare eventuali correzioni o modifiche
- INTERRUZIONE\_Visita di orientamento in azienda: è anche un momento di "auto-orientamento", dove la persona conosce l'impresa e il suo ipotetico ruolo
- QUALITÀ DELLA DOMANDA\_Irrobustire il ruolo del tutor interno: Attività formative/informative rivolte ai tutor identificati dall'azienda (che tutelano anche la risorsa)
- QUALITÀ DELLA DOMANDA\_Valorizzazione del tutor: indennità economica fornita all'azienda per incentivare il tutor aziendale



### OLTRE IL TIROCINIO...

Nei progetti di inclusione socio-lavorativa di persone con disagio, si riscontra la presenza di una quota di persone gravate da molteplici situazioni di disagio e che si ritrovano in una situazione di marginalità "cronica" che li costringe a passare da una misura assistenziale ad un'altra





OLTRE IL TIROCINIO...

### PROMOZIONE DELLA COOPERAZIONE SOCIALE DI TIPO B

La cooperazione sociale di inserimento lavorativo costituisce il modello di impresa più efficace per il recupero e il reinserimento delle persone che vivono ai margini del mercato del lavoro, in grado di assorbire tutte quelle persone per le quali non c'è domanda di lavoro. Attualmente le cooperative sociali inseriscono oltre 18.000 soggetti svantaggiati ai sensi della legge 381 del 1991.

Circa la metà di questi inserimenti riguarda i disabili e l'altra metà persone appartenenti alle altre forme di svantaggio certificato.

La cooperazione sociale può rappresentare uno strumento per co-progettare percorsi di inserimento mirato per quelle persone più fragili concentrando invece le politiche attive del lavoro, basate su tirocini, formazione e incentivi per le persone con indice di occupabilità più alto e più in linea con il mercato del lavoro.



**Progetto WIN WIN - Io Vinco Tu Vinci**  
**PO FSE Regione Abruzzo 14-20 CUP C69G18000080006**