



**Programul Erasmus+ – KA220-VET - Partenariati di  
cooperazione nel campo dell'istruzione e della formazione  
professionale**



**Erasmus+**

**INCLUDE - 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043**

# **RICERCA**

Informazioni sulle categorie di persone vulnerabili in  
cerca di lavoro in ogni area, organizzazioni partner

**AGOSTO 2024**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union





## **ENTRA**

Questa ricerca è stata condotta nell'ambito dell'attuazione del programma Erasmus+, progetto KA220-VET - Partnership di cooperazione nell'istruzione e formazione professionale "INCLUDE", con numero di identificazione 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043, insieme a tutte le organizzazioni partner di Romania, Italia, UE e Spagna.

Gli obiettivi principali del progetto erano aiutare le persone vulnerabili a trovare un impiego:

- Sensibilizzare i datori di lavoro sui problemi esistenti delle persone vulnerabili, come i NEET e i rifugiati ucraini, nel processo di assunzione.
- Sviluppare le capacità organizzative degli enti erogatori di istruzione e formazione professionale (IFP) per preparare le persone vulnerabili, come i NEET e i rifugiati ucraini, all'integrazione nel moderno mercato del lavoro.
- Aumentare il grado di adattamento delle categorie vulnerabili di lavoratori, come i NEET e i rifugiati, ai rapidi cambiamenti del mercato del lavoro.

In questa ricerca abbiamo identificato categorie di persone vulnerabili in cerca di lavoro e in ogni area delle organizzazioni partner abbiamo incluso dati sui bisogni delle persone vulnerabili rifugiate, le loro qualifiche, le competenze di cui avrebbero bisogno, le competenze di cui avrebbero bisogno e gli ambiti di lavoro che preferirebbero.



## **DESCRIZIONE DEL PARTNER**

- Brevi informazioni su ciascuna organizzazione
- Che tipo di persone vulnerabili ci sono nella loro zona?

Abbiamo iniziato la nostra ricerca presentando il profilo di ciascuna organizzazione partner e descrivendo le categorie di persone vulnerabili in cerca di impiego in ciascun settore delle organizzazioni partner.

### **ROMANIA**

#### **ASSOCIAZIONE SOCIO-CULTURALE "SAN GIOVANNI BATTISTA" BERBESTI**

L'Associazione Socio-Culturale "San Giovanni Battista" Berbești è un'organizzazione senza scopo di lucro, fondata nel 2010 dal sacerdote della chiesa locale "San Giovanni Battista" per fornire aiuto alle persone bisognose. Pertanto, il nostro campo di attività è molto ampio e il programma include assistenza sociale, volontariato e supporto educativo quando necessario. Individuiamo i problemi più urgenti della popolazione della nostra città e cerchiamo di fornire aiuto e supporto. Dal 2011 operiamo anche come organizzazione di formazione per adulti.

L'organizzazione ha sede in una città mineraria nella regione dei Precarpazi, nella Romania sud-occidentale. L'attività mineraria è stata l'attività principale della popolazione locale fino al 1995, quando ha iniziato a ridurre le attività e il personale. Molte persone si sono ritrovate senza lavoro e senza altre qualifiche. La miniera chiuderà l'anno prossimo (secondo le autorità), lasciando molti disoccupati l'anno successivo.

La închiderea minierului creează următoarele probleme, ceea ce a încurajat să intervină activ și urgent:

- Mancanza di opportunità di trovare altri lavori nella zona. La città più vicina dove cercare lavoro si trova a 80 km di distanza;



- Un gran numero di disoccupati, che hanno lavorato nella miniera per tutta la vita;
- Avendo lavorato in miniera per tutta la vita, queste persone sono completamente estranee alle moderne esigenze del mercato del lavoro. Non sono aggiornate sulle nuove forme di Curriculum Vitae, mancano di competenze digitali, non sono consapevoli delle proprie competenze o capacità, sono disorientate e non sanno da dove e come ricominciare.

Tutti questi motivi fanno sì che i disoccupati della nostra zona siano il nostro principale target.

### **MAKING ART SRL**

MAKING ART SRL è una società commerciale con campo di attività principale 9602 - Parrucchieri e altre attività di bellezza, e come campi secondari: 9602 - Attività di manutenzione del corpo; 8559 - Altre forme di istruzione

Fondata nel 2015, l'azienda operava in un ampio spazio di circa 80 metri quadrati (salone Celia) dotato di postazioni di lavoro per parrucchiere, acconciatura, manicure, pedicure, estetica e massaggi. Nel corso degli 8 anni di attività, l'azienda ha servito circa 2450 persone che hanno beneficiato dei servizi di bellezza.

Attualmente l'azienda conta 4 dipendenti con contratto di lavoro di 8 ore al giorno e 6 collaboratori per tutti i servizi offerti nel settore: parrucchiere, barbiere, manicure, pedicure, estetista, tecnico dei massaggi, truccatore.

MAKING ART SRL ha inoltre organizzato, nel periodo 2015-2024, diversi tirocini con collaboratori nell'ambito della formazione professionale di adulti nel campo dell'estetica, ottenendo così circa 520 beneficiari che hanno conseguito qualifiche in varie professioni quali parrucchiere, barbiere, manicure, pedicure, estetista, tecnico del massaggio, truccatore.

MAKING ART SRL è inoltre autorizzata alla consulenza e alla direzione lavori.

Nel periodo 2020-2024, la necessità di operatori del settore estetico è diventata più profonda a causa delle conseguenze create dal COVID-19, nonché



**INCLUDE - 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043**

A causa della situazione di guerra in Ucraina, molti datori di lavoro si sono rivolti ai servizi dei rifugiati provenienti da questo Paese e alla riqualificazione dei giovani disoccupati rimasti senza lavoro.

Making ART SRL ha collaborato in questa attività con diversi datori di lavoro per formare, consigliare e mediare questo gruppo target al fine di impiegarlo nel settore.

Oltre 520 persone, di cui circa il 45% sono giovani disoccupati NEET e/o disoccupati di lunga durata e il 6% appartengono alla minoranza Rom, hanno beneficiato finora dei servizi offerti da MAKING ART SRL.

La principale categoria dominante di gruppi vulnerabili nella nostra zona è quella dei giovani NEET, ovvero i giovani che vogliono lavorare nel settore della bellezza.

## **IRLANDA**

### **DANNY'S PIZZERIA RESTAURANT AND PACKAGED FOOD LTD.**

Il ristorante pizzeria DANNY'S è un'attività a conduzione familiare che serve il tradizionale fish & chips nella cittadina di Athlone, nell'Irlanda centrale, situata sulle rive del fiume Shannon nella contea di Westmeath.

Athlone ha una popolazione di circa 25.000 abitanti e offre tutti i servizi di una grande città, come negozi, vita notturna e, naturalmente, ristoranti. Athlone fa parte della contea di Westmeath, che ha una superficie di 710 miglia quadrate e una popolazione di quasi 62.000 abitanti. Athlone offre ai turisti eccellenti opportunità per trascorrere le vacanze in modo piacevole, visitando castelli, navigando sul fiume Shannon e molto altro ancora.

Danny's Pizzeria, Restaurant and Takeaway Limited è stata fondata venerdì 12 ottobre 2018, ha 2 azionisti, lo stato è Normale e l'attività principale è [8690] Altre attività sanitarie e correlate che operano con il nome commerciale Danny's Pizzeria Restaurant and Takeaway director LTD. Bolos-Ciocan. Abbiamo iniziato a



**INCLUDE - 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043**

Operiamo nel settore della pizzeria e della ristorazione da 14 anni come dipendenti e abbiamo gradualmente rilevato un'attività di pizzeria, senza creare una nostra base di cassa. Offriamo una varietà di piatti nel nostro menu, come: fish & chips tradizionale, hamburger, pizza, kebab, finger food e dessert. I nostri clienti hanno la possibilità di sedersi e gustare il cibo sul posto, ordinare da asporto o ordinare a domicilio telefonicamente o online. Qualità e servizio obiettivo non portano a risultati, la soddisfazione dei clienti è la nostra priorità e siamo aperti a imparare e a confrontarci con altri imprenditori. Abbiamo oltre 14 anni di esperienza nel settore alimentare, il nostro personale è ben preparato, attualmente composto da 5 dipendenti, e nei periodi di punta assumiamo personale aggiuntivo per fornire un servizio eccellente.

Che tipo di persone vulnerabili ci sono nella nostra zona?

Nella nostra zona ci sono diverse tipologie di persone vulnerabili, ma il nostro target principale sono i Rom, quindi la categoria di persone vulnerabili con cui abbiamo deciso di lavorare nella nostra area di Athlone, nella contea di Westmeath, in Irlanda, è proprio la popolazione Rom. In generale, le persone hanno un'immagine sbagliata dei Rom, molti di loro sono disposti a lavorare, ma è molto difficile per loro perché nessuno li assume, quindi abbiamo deciso di provare ad aiutarli.

I Rom rappresentano una minoranza etnica significativa nella zona, vittima di gravi discriminazioni, esclusione sociale e povertà. A causa delle loro deprecabili condizioni di vita, dell'isolamento e del diffuso antiziganismo, i Rom sono tra i gruppi più colpiti nella nostra area e con i quali abbiamo deciso di collaborare.

I Rom subiscono discriminazioni in materia di alloggio, accesso al lavoro, mancanza di accesso a mutui e prestiti, costi elevati degli alloggi, sovraffollamento, mancanza di servizi igienici, insicurezza dei diritti di proprietà, sfratti e isolamento territoriale. L'elevata disoccupazione e il lavoro informale sono caratteristiche di questa popolazione. Le famiglie Rom spesso vivono alla giornata e sopravvivono senza protezione, dedicandosi ad attività



**INCLUDE - 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043**

precari, spesso irregolari. La maggior parte dei lavori sono informali, attività a breve termine che appartengono all'economia informale. I Rom incontrano diverse barriere nell'accesso a lavori a lungo termine, discriminazioni e atteggiamenti negativi da parte dei professionisti, incomprensioni culturali, barriere linguistiche e bassi livelli di alfabetizzazione. Per le ragioni sopra menzionate, lavoreremo con questa categoria vulnerabile di persone, cercando di rimuovere le barriere all'occupazione e creare un ambiente di lavoro diversificato per la minoranza etnica Rom nella nostra comunità locale.

## **SPAGNA**

### **ASSOCIAZIONE DELLE DONNE D'EUROPA**

L'"Associazione delle donne emigrate in Europa" è un'associazione senza scopo di lucro con sede a Silla, Valencia.

L'organizzazione "Associazione delle donne migranti in Europa", fondata nel 2021, si propone di sostenere e dare potere alle donne migranti in vari aspetti della vita, creando spazi di dialogo e scambio di idee, nel pieno rispetto dei diritti e dei principi di uguaglianza.

Le aiutiamo a trovare il proprio ruolo nella comunità attraverso un piano di integrazione creativo, come: lezioni di lingua, identificazione delle competenze di integrazione delle donne, identificazione di competenze specifiche per il posto di lavoro, contrasto ad azioni e atteggiamenti oppressivi e discriminatori, partecipazione a corsi professionali.

Prepariamo l'inclusione sociale attraverso corsi di formazione sulla consapevolezza culturale, sosteniamo e promuoviamo una stretta interazione tra donne provenienti da società ospitanti e migranti. La nostra organizzazione è composta da 3 membri e 10 volontari.

L'Associazione delle donne migranti in Europa sostiene le donne rifugiate nella ricerca di un impiego e le aiuta a integrarsi nella società.



Lavoriamo principalmente con le comunità di migranti di Valencia e con i rifugiati provenienti da tutto il mondo.

## **ITALIA**

### **COGEMA**

COGEM è un consorzio di piccole e medie imprese che opera nel settore della comunicazione e del marketing, integrando la creazione grafica e multimediale. L'obiettivo del consorzio è promuovere la crescita delle aziende associate attraverso attività di aggiornamento professionale legate all'implementazione delle innovazioni tecnologiche e di processo imposte dal rapido cambiamento in tutti gli aspetti delle aziende. Nel corso degli anni di attività, ha supportato le PMI nell'apertura a un approccio internazionale organizzando numerose missioni in Paesi europei, contribuendo allo sviluppo di attività di cooperazione in campo economico e allo scambio di informazioni e buone pratiche nell'innovazione di processo. In oltre venticinque anni di attività, ha sviluppato le competenze e gli strumenti necessari per fornire servizi e consulenza in diversi ambiti alle aziende associate. L'organizzazione ha inoltre progettato, sviluppato e implementato azioni di formazione formale e informale a livello locale e nazionale per l'aggiornamento e la qualificazione di occupati e disoccupati del settore, utilizzando diversi programmi nazionali ed europei (POR, FSE, IFTS).

Il consorzio ha operato anche in Europa promuovendo, coordinando e partecipando ad azioni cofinanziate dai programmi europei: ADAPT II, il progetto pilota LDV e LFL Doi și Toi, Cultura, Europa Creativa, Erasmus+.

Per presentare una breve panoramica delle attività progettuali del Consorzio, elenchiamo i principali progetti realizzati che hanno avuto un impatto significativo sui beneficiari, ponendo attenzione alle tematiche affrontate e ai risultati ottenuti: (azione ADAPT): Edigraform (coordinatore), Generation Bridge (coordinatore) –





(azione pilota LDV): Forcrest, Engineering of Risk, Sivālographic (coordinatore), Sivālographic (coordinatore) durante tutto il ciclo di vita - DOI: Eucomen - (Comunicazione aziendale europea) (coordinatore) - (Cultura): Chindeu – (Cooperazione Cina-India-Europa), Studite, Red - (Europa Creativa): EDS. Ha supportato lo sviluppo e l'implementazione del progetto Erasmus+: Home Budget Management, che ha sviluppato un sistema di formazione per adulti basato sull'e-learning e supportato dalla tecnica dei serious game. Supporta inoltre lo sviluppo di altri progetti Erasmus+ in corso: "BETTER BAKERIES, READY FOR A EUROPEAN MARKET" - "SWEEP - (Selezione dei rifiuti per la protezione dell'ecosistema dell'UE)" - BioBakers.

Oggigiorno è in aumento la presenza di persone senza istruzione primaria, emarginate dalla mancanza di lavoro, e di rifugiati provenienti dall'Africa, insieme ai rifugiati provenienti dalle zone direttamente o indirettamente coinvolte nella guerra in Ucraina, rappresentando un problema importante da affrontare.

In Italia, queste dinamiche sono seguite con attenzione dalle istituzioni pubbliche competenti: governo, regioni, comuni e comunità locali, ma non sono sufficienti ad affrontare il problema in modo completo e soddisfacente. Alle organizzazioni pubbliche si affiancano organizzazioni private, che si rivolgono in particolare alla formazione e all'integrazione delle categorie bisognose e vulnerabili. Nell'ambito di interesse del COGEM (Centro Sud-Molise), sono state sviluppate attività che si basano anche sul supporto o sulla partecipazione diretta della nostra organizzazione.

L'Associazione Nazionale "Dante Alighieri", attraverso la sua organizzazione locale, promuove l'inclusione dei rifugiati attraverso il supporto linguistico o l'informazione territoriale e il rilascio di certificazioni ufficiali delle competenze linguistiche di base "PLIDA" per l'ottenimento del permesso di soggiorno e/o della cittadinanza.



La Croce Rossa organizza anche eventi di informazione e formazione sanitaria su argomenti importanti. Il lavoro della Croce Rossa è nazionale, ma è gestito e organizzato a livello locale.

La CEI (Conferenza Episcopale Italiana) coordina in modo strutturato i centri locali e le associazioni di volontariato, offrendo assistenza e aiuto in varie forme, tra cui alle categorie vulnerabili del territorio:

- assistenza ai disoccupati o ai pensionati anziani in difficoltà per ottenere mini-prestiti senza garanzie: (Caritas diocesana);
- assistenza a gruppi di persone con mobilità ridotta (spesa quotidiana - gestione delle pratiche formali per la documentazione e le certificazioni, compresa l'assistenza medica): (Associazione;; San Vincenzo);
- aiutare i senzatetto della zona fornendo un pasto e un letto ai più bisognosi: (Conf. Shomer).

La nostra organizzazione si rivolge e sostiene le organizzazioni di vari comuni del Molise che sono attive su questo tema e verso i gruppi target.

## **PUNTI COMUNI**

- Persone vulnerabili che abbiamo in comune
- Le strategie che adotteremo

### **1. Le persone vulnerabili che abbiamo in comune**

Nonostante i diversi contesti nazionali e le diverse sedi, la ricerca ha rivelato un elevato grado di somiglianza nei profili dei candidati vulnerabili in cerca di lavoro in tutte le aree partner. Le categorie comuni più rilevanti sono:

**NEET**(giovani che non studiano, non lavorano e non seguono corsi di formazione), spesso con qualifiche basse o medie, esperienza professionale limitata, scarse



**INCLUDE - 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043**

competenze digitali e scarsa autostima. Molti di loro sono esclusi dall'istruzione formale e non hanno un chiaro percorso di carriera.

**Rifugiati e migranti**, compresi i rifugiati ucraini e i migranti provenienti da paesi extra-UE, che si trovano ad affrontare barriere linguistiche, mancanza di riconoscimento delle qualifiche, conoscenza limitata delle regole del mercato del lavoro e isolamento sociale.

**Adulti disoccupati di lunga durata**, in particolare ex dipendenti di settori in declino (ad esempio l'industria mineraria o i servizi poco qualificati), che hanno difficoltà ad adattarsi alle esigenze del mercato del lavoro moderno.

**minoranze etniche**, in comunità rom particolari, colpite da discriminazione, cattive condizioni di vita, bassi livelli di alfabetizzazione e accesso limitato a posti di lavoro stabili.

**Donne in situazioni vulnerabili**, in particolare le donne migranti e rifugiate, che si trovano ad affrontare molteplici barriere legate alla lingua, alle responsabilità di cura dei figli, ai vincoli e all'accesso limitato alle opportunità di formazione culturale.

In tutti i paesi partner, questi gruppi presentano sfide comuni: scarsa occupabilità, competenze digitali insufficienti, accesso limitato all'orientamento e alla consulenza, mancanza di opportunità di apprendimento sul lavoro e ridotta interazione con i dipendenti.

## **2. Strategie che adotteremo (prospettiva a lungo termine)**

Sulla base dell'analisi comparativa condotta nei paesi partner e dell'esperienza diretta di tutte le organizzazioni partner, è stata individuata una serie di strategie comuni a lungo termine. Queste strategie rispondono alle sfide strutturali affrontate dalle persone vulnerabili e mirano a rafforzare le capacità istituzionali, la sostenibilità e l'impatto delle organizzazioni che lavorano con gruppi svantaggiati.



## **2.1. Strategie di supporto integrate per le persone vulnerabili**

Le organizzazioni partner adotteranno modelli di supporto olistici che combinano orientamento professionale, sviluppo delle competenze di base, supporto psicosociale e mediazione nel mercato del lavoro. La vulnerabilità è raramente limitata alla mancanza di competenze; pertanto, le strategie a lungo termine integreranno consulenza, rafforzamento della fiducia in se stessi, supporto linguistico e mentoring, oltre alla formazione. Questo approccio integrato rimarrà nella prassi organizzativa prevalente anche dopo la fine del progetto.

## **2.2. Cooperazione continua con i datori di lavoro**

Tutti i partner manterranno e amplieranno quadri stabili di cooperazione con i datori di lavoro, in particolare nel settore dei servizi. I datori di lavoro saranno coinvolti non solo nella fase di reclutamento, ma anche nella progettazione di corsi di formazione professionale, tirocini e supporto successivo. Le strategie a lungo termine includono tavole rotonde periodiche con i datori di lavoro, meccanismi di feedback e azioni di sensibilizzazione per promuovere il reclutamento inclusivo e il mantenimento dei lavoratori vulnerabili.

## **2.3. Sviluppo di percorsi di apprendimento sul posto di lavoro**

Le organizzazioni continueranno a dare priorità al posto di lavoro come strategia chiave per l'inclusione. Tirocini, stage e formazione sul lavoro saranno sistematicamente integrati nei programmi futuri, consentendo alle persone vulnerabili di acquisire esperienza nel mondo reale, comprendere la cultura aziendale e sviluppare le proprie competenze occupazionali attraverso la pratica piuttosto che la teoria.



## **2.4. Rafforzare le competenze digitali e trasversali**

Dato il persistente divario digitale tra i gruppi vulnerabili, i partner integreranno lo sviluppo delle competenze digitali di base come componente permanente delle loro attività. Le competenze digitali, la ricerca di lavoro online e le capacità comunicative saranno integrate con competenze trasversali come il lavoro di squadra, l'adattabilità, la gestione del tempo e la risoluzione dei problemi.

## **2.5. Percorsi di apprendimento individualizzati e flessibili**

Le organizzazioni partner implementeranno percorsi di apprendimento e integrazione personalizzati, adattati alle esigenze individuali, al livello di istruzione, al contesto culturale e alle situazioni di vita. La flessibilità in termini di durata, ritmo e metodi sarà rimanere un principio guida, che garantisce la capacità di inserimento per le persone con qualifiche accessibili, barriere linguistiche o precedenti esperienze di apprendimento negative.

## **2.6. Utilizzo a lungo termine di strumenti e risorse sviluppati**

Tutti i materiali sviluppati durante il progetto (corsi di formazione, guide, brochure, metodologie) saranno integrati nelle attività regolamentate delle organizzazioni partner. Queste risorse saranno aggiornate e riutilizzate in progetti, corsi di formazione e attività di consulenza futuri, garantendone la sostenibilità e la continuità.

## **2.7. Apprendimento e networking transnazionali**

L'esperienza del partenariato ha dimostrato il valore della cooperazione transnazionale. I partner continueranno a scambiarsi pratiche, metodologie ed esperienze attraverso futuri progetti Erasmus+ e la cooperazione informale. Questa strategia garantisce innovazione, benchmarking e un adattamento costante ai mutevoli mercati del lavoro.



## **2.8. Advocacy e sensibilizzazione**

Nel lungo termine, le organizzazioni rafforzeranno il loro ruolo di portavoce delle persone vulnerabili, contribuendo ai dibattiti locali e regionali su inclusione, occupazione e coesione sociale. Le azioni di sensibilizzazione rivolte a dipendenti, istituzioni e comunità rimarranno una priorità strategica per ridurre discriminazioni e stereotipi.

### **Conclusione**

Queste strategie costituiscono una visione condivisa a lungo termine per le organizzazioni partner che lavorano con persone vulnerabili. Sviluppate durante il progetto ma concepite per un'implementazione sostenibile, garantiscono che l'impatto del progetto duri ben oltre la sua durata, contribuendo ai mercati di

lavoro inclusivo, organizzazioni resilienti e maggiori opportunità di vita per i gruppi vulnerabili in tutta Europa.

## **SPERMA CHE PUOI METTERTI IN FACCIA?**

Di seguito è riportato un capitolo sviluppato e reso operativo che presenta strategie a lungo termine per le organizzazioni partner che lavorano con persone vulnerabili, seguito da attività concrete che possono essere implementate al termine del progetto. Il testo è idoneo per essere incluso nel capitolo "Punti comuni - Strategie che adotteremo" della ricerca.

## **2. Strategie che adotteremo**

### **Strategie organizzative a lungo termine per lavorare con persone vulnerabili**

Le organizzazioni partner hanno convenuto che un impatto sostenibile richiede strategie strutturate e a lungo termine che vadano oltre i progetti a breve termine. Le seguenti strategie sono state identificate congiuntamente durante il progetto e sono progettate per essere istituzionalizzate e implementate



costantemente dalle organizzazioni che lavorano con gruppi vulnerabili come i NEET (non iscritti a corsi di istruzione, formazione e istruzione superiore), i rifugiati, i Rom, gli adulti qualificati disoccupati di lungo periodo e le persone in cerca di alloggio.

## **Strategia 1: Valutazione continua delle esigenze orientate al mercato del lavoro**

### **Descrizione**

Le organizzazioni che lavorano con persone vulnerabili devono continuare ad aggiornare la propria comprensione dei bisogni dei beneficiari, della carenza di competenze e delle tendenze del mercato del lavoro. La vulnerabilità è un fenomeno dinamico, influenzato dai cambiamenti economici, dai flussi migratori, dallo sviluppo tecnologico e dalle opportunità di impiego regionali.

### **Attività concrete**

- Studi annuali o semestrali sul mercato del lavoro locale che coinvolgono datori di lavoro, agenzie di collocamento e persone vulnerabili in cerca di lavoro.
- Gruppi di discussione regolari con i beneficiari per identificare le barriere emergenti (competenze digitali, lingua, mobilità, assistenza all'infanzia, discriminazione)
- Creazione di un database locale delle vulnerabilità per monitorare profili, competenze, esigenze formative e crescita occupazionale.
- Aggiornamenti periodici dei programmi di formazione interna sulla base dei dati raccolti



## **Strategia 2: Rafforzare l'orientamento e la consulenza individualizzati**

### **Descrizione**

Le persone vulnerabili spesso necessitano di supporto personalizzato piuttosto che di una formazione standardizzata. L'occupabilità a lungo termine dipende da un orientamento che tenga conto della storia personale, della motivazione, del contesto culturale e delle barriere psicosociali.

### **Attività concrete**

- Introduzione di piani di impiego individuali per ciascun beneficiario
- Sessioni di consulenza individuali regolari incentrate sull'orientamento professionale, sulla creazione di fiducia in se stessi e sulla stabilità degli obiettivi.
- Formazione personale su metodi di consulenza interculturale e basati sui traumi
- Sviluppo di programmi di tutoraggio che mettano in contatto i beneficiari con personale qualificato o volontari

## **Strategia 3: Cooperazione sistematica con i datori di lavoro**

### **Descrizione**

Un'integrazione sostenibile nel mercato del lavoro richiede un impegno a lungo termine con i datori di lavoro, non contatti occasionali. Le organizzazioni dovrebbero porsi come mediatori tra le persone vulnerabili e il mercato del lavoro.

### **Attività concrete**

- Creazione di reti di datori di lavoro locali in settori chiave (servizi, ospitalità, bellezza, cura, vendita al dettaglio)
- Tavole rotonde periodiche per i datori di lavoro sul reclutamento inclusivo e sulla diversità della forza lavoro
- Progettazione di brevi moduli di apprendimento sul posto di lavoro in collaborazione con i datori di lavoro





- Organizzazione di visite aziendali, osservazioni di lavoro e tirocini permanenti

#### **Strategia 4: Integrare le competenze digitali e l'inclusione digitale**

##### **Descrizione:**

L'esclusione digitale è uno dei maggiori ostacoli all'occupazione. Le organizzazioni devono integrare le competenze digitali come priorità trasversale, indipendentemente dal settore professionale.

##### **Attività concrete**

- Workshop permanenti per sviluppare competenze digitali di base (scrittura di CV, e-mail, portali di lavoro, candidature online)
- Accesso assistito alle piattaforme digitali pubbliche (e-government, portali per l'impiego, Europass CV)
- Creare angoli di apprendimento digitale all'interno delle organizzazioni
- Approcci di apprendimento misto che combinano il supporto con semplici strumenti online

#### **Strategia 5: Sviluppare capacità organizzative e competenze personali**

##### **Descrizione**

Le organizzazioni possono supportare efficacemente le persone vulnerabili solo se il loro personale è costantemente formato e supportato. La professionalizzazione è una strategia chiave a lungo termine.

##### **Attività concrete**

- Programmi di formazione periodica del personale su inclusione, diversità e mediazione del mercato del lavoro
- Sessioni di apprendimento tra pari interne per condividere le migliori pratiche e casi di studio



- Partecipazione a progetti di cooperazione transnazionale per lo scambio di metodologie
- Sviluppo di strumenti interni di garanzia e monitoraggio della qualità

## **Strategia 6: Promuovere l'empowerment e la partecipazione attiva dei beneficiari**

### **Descrizione**

Le persone vulnerabili non dovrebbero essere destinatarie passive del sostegno, ma partecipare attivamente al processo di integrazione. L'empowerment aumenta la sostenibilità e la motivazione.

### **Attività concrete**

- Coinvolgere i beneficiari nella co-progettazione delle attività formative
- Organizzare gruppi di supporto tra pari tra partecipanti vulnerabili
- Incoraggiare i beneficiari a fungere da modelli o ambasciatori dopo l'occupazione
- Supportare attività di impegno civico (volontariato, eventi comunitari, dialogo interculturale)

## **Strategia 7: Garantire la sostenibilità attraverso partnership e diversificazione dei finanziamenti**

### **Descrizione**

Il lavoro a lungo termine con le persone vulnerabili richiede risorse e partnership stabili e diversificate, che vadano oltre i finanziamenti dei progetti dell'UE.

### **Attività concrete**

- Sviluppo di partnership locali con comuni, servizi per l'impiego, ONG e imprese sociali



**Programul Erasmus+ – KA220-VET - Partenariati di  
cooperazione nel campo dell'istruzione e della formazione  
professionale**



**INCLUDE - 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043**

- Domanda di finanziamento nazionale, regionale e privato per l'intero finanziamento UE
- Integrare strumenti di progetto di successo nei servizi organizzativi regolari
- Creazione di attività di economia sociale (servizi di formazione, servizi di mediazione, consulenza per i datori di lavoro)

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



"Il sostegno fornito dalla Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono esclusivamente le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute."