

# SVANTAGGIO SOCIALE - LAVORO

## PREMESSA

L'Istituzione Canonico Cuniberti è nata nel 1857, a Ivrea, con lo scopo di favorire l'accesso al lavoro per le persone socialmente svantaggiate.

Nel corso dei suoi 150 di storia si è trovata in più occasioni ad anticipare intuizioni e soluzioni che sono state poi recepite dalle istituzioni pubbliche.

Il problema dell'accesso al lavoro per le persone socialmente svantaggiate rimane un problema ampiamente irrisolto.

Negli ultimi 60 anni di storia, dapprima il varo e il consolidamento delle leggi relative alle assunzioni obbligatorie; successivamente all'inizio degli anni '90, la nascita della cooperazione sociale, in particolare quella di tipo B; più tardi ancora il moltiplicarsi di interventi di sostegno economico diretto, hanno costituito strumenti importanti per favorire l'accesso al lavoro.

Ora tuttavia le ricerche sul problema ci indicano che i risultati complessivi del sistema di sostegno al lavoro per le persone socialmente svantaggiate sono a livelli inaccettabili. Anticipiamo soltanto una cifra tra quelle che saranno poi esposte in seguito: il 90% delle persone socialmente svantaggiate oggi è privo di una occupazione stabile.

Basta questa cifra da sola a imporre una riflessione severa circa il livello di impegno che il nostro sistema sociale esprime di fronte ad una situazione che compromette la dignità dell'esistenza di oltre 4 milioni di persone.

Tutti possiamo constatare come questo tema non sia mai all'ordine del giorno dell'agenda politica o del dibattito pubblico. C'è un silenzio assordante da parte delle istituzioni e dei media che testimonia un processo diffuso di rimozione verso un problema che disturba la quiete (presunta?) degli strati sociali non svantaggiati.

L'Istituzione Canonico Cuniberti intende rompere questa cappa di silenzio per gettare lo stato dell'arte dell'accesso al lavoro da parte delle persone socialmente svantaggiate e per indicare linee di soluzione.

Il progetto che conclude il contributo ha tutta la modestia di chi, operando sul campo, misura ogni giorno quanto sia complesso il problema e imperfette le soluzioni, ma anche la determinazione che scaturisce dalla considerazione che quando c'è in gioco la dignità di tante persone è necessario avere coraggio.

## 1. DI CHE COSA PARLIAMO

Svantaggio è un termine che appare nella letteratura pedagogica-didattica italiana a partire dall'inizio degli anni settanta, soprattutto per influenze di ricerche e teorizzazioni di provenienza anglosassone. Indica un impedimento.

Svantaggiata è la persona che, per svariate circostanze sociali, possiede un patrimonio insufficiente di conoscenze e di esperienza e non dispone dei mezzi necessari per arricchire le une e l'altra, a differenza di altri componenti del gruppo sociale. Si trova in situazione di arretratezza o di deprivazione a confronto con altri nell'ambito della stessa cultura.

Fino ad alcuni anni fa, a proposito di svantaggio sociale, si parlava preferibilmente di povertà materiale e di deprivazione culturale, fattori che comportano una scarsa motivazione alla riuscita e spesso un atteggiamento di sfiducia nei confronti di sé, degli altri e della società in genere e possono condurre a un comportamento deviante.

Oggi il fenomeno ha cambiato volto ed assistiamo a forme nuove di svantaggio. La precarietà di ieri, caratterizzata dalla povertà di mezzi di sussistenza, oggi, in non poche situazioni, si è tramutata in indigenza spirituale, in una miseria di valori e ideali. Sinteticamente, si potrebbe dire che lo svantaggio, oggi, si contraddistingue nella carenza di prospettive, nella percezione di essere uno sconfitto a livello sociale senza speranza di rivalse, nella difficoltà d'integrazione sociale.

La situazione di svantaggio può portare all'incapacità di adeguare la propria visione del mondo alle norme di una realtà diversa, alla facile adesione a modelli di autodistruzione (resa, suicidio; fughe, evasioni fittizie dalla realtà; droga; violenza) e spinge verso la marginalizzazione.

L'area dello svantaggio sociale rappresenta un'area debole e di scarso interesse sociologico ed economico. Da qui la marcata difficoltà nella definizione e classificazione dei fenomeni che la rappresentano e che andrebbero invece indagati con criteri e finalità coerenti.

La classificazione che segue ha quindi l'unico scopo di delimitare con un livello di approssimazione accettabile il fenomeno ai fini di questo documento e fa riferimento soprattutto ai comportamenti della pubblica amministrazione.

Possiamo distinguere:

- un'"Area 1", nella quale lo svantaggio sociale è connesso a forme di *disabilità*, accertate dalla pubblica amministrazione: disabili fisici, intellettivi e sensoriali;
- un'"Area 2", dove lo svantaggio sociale è connesso a cause *diverse dalla disabilità, ma comunque accertate* dalla pubblica amministrazione: persone in trattamento psichiatrico, persone dipendenti da alcool e droghe, (ex)detenuti, apolidi;
- un'"Area 3" dove lo svantaggio sociale è connesso a cause diverse dalla disabilità, *non accertate e non considerate* dalla pubblica amministrazione: marginali (persone che, per circostanze indipendenti dalla propria volontà, fanno parte di gruppi o strati sociali posti ai margini della comunità), soggetti borderline

## **2. I DATI**

### **2.1. Le persone socialmente svantaggiate**

Il fenomeno sfugge ad una precisa quantificazione dal momento che non esistono rilevazioni generali e sistematiche sul numero, sulle cause e sulla distribuzione territoriale delle persone socialmente svantaggiate. Esiste invece una documentazione sullo svantaggio sociale segmentata in una molteplicità di gruppi, categorie e classificazioni distinte.

Inoltre i dati di cui disponiamo, provengono da fonti diverse (ISTAT, EURISPES, Camere di Commercio, Istituti locali, Fondazioni) ed, essendo ottenuti con metodologie diverse, non consentono facili comparazioni; si hanno infatti dati riferiti a situazioni circoscritte, a isolate esperienze conoscitive condotte a livello regionale, che pertanto non permettono una facile composizione a livello nazionale.

Poste queste cautele, possiamo comunque stimare che lo svantaggio sociale in Italia riferito alle persone in età da lavoro abbia le dimensioni seguenti:

- l'Area 1 è pari al 2% del totale della popolazione italiana in età lavorativa;
- l'Area 2 è pari al 3,9%;
- l'Area 3 è pari a circa il 5,5% equivalente quasi alla somma delle due aree precedenti.

Rapportando le percentuali alla popolazione in età lavorativa accertata nel 2005 (pari a 39 milioni):

- l'Area 1 è pari a circa 800.000 unità;
- l'Area 2 è pari a circa 1.500.000 unità;
- l'Area 3 è pari a circa 2.100 unità.

Un totale di persone socialmente svantaggiate pari a 4.400.000, vale a dire circa l'11,5% della popolazione in età lavorativa.

### **2.2. Svantaggio sociale e lavoro**

E' da tutti riconosciuto che il lavoro per la persona socialmente svantaggiata oltre che rappresentare una indispensabile fonte di sostentamento rappresenta anche uno strumento indispensabile per recuperare un processo di integrazione nel proprio contesto sociale.

*Ciascuno di noi conosce persone che, nonostante avessero una capacità lavorativa normale, si sono ritrovate in una situazione di svantaggio sociale. Nessuno di noi però conosce persone che siano riuscite a superare una situazione di svantaggio sociale senza il lavoro.*

L'opportunità del lavoro costituisce quindi per la persona socialmente svantaggiata una

necessità non meno impellente che per le persone non svantaggiate.

### **2.3. I dati occupazionali**

La percentuale di occupati tra le persone socialmente svantaggiate non supera il 10%.

Significa cioè che la quasi totalità delle persone socialmente svantaggiate è stabilmente disoccupata.

L'aspetto sconcertante di tali dati risiede nel fatto che, pur fotografando una situazione occupazionale drammaticamente distante da quella ritenuta "normale", siano di fatto ritenuti fisiologici: non si spiegherebbe altrimenti il silenzio ed il disinteresse manifestato da parte delle istituzioni, dai media e dalle organizzazioni che si occupano di lavoro e di sviluppo.

### **2.4. I costi**

Possiamo classificare i costi indotti sul sistema economico dalla stato di disoccupazione delle persone socialmente svantaggiate in:

- \* costi diretti - previsti: pensioni di invalidità, sussidi, borse lavoro, incentivi vari, costi delle strutture di sostegno al lavoro;
- imprevisi: costi di prevenzione, repressione e trattamento penitenziario della microcriminalità;
- occulti: assistenza ad opera della famiglia, solidarietà sociale...
- \* costi indiretti - mancata produzione di reddito.

Risulta molto arduo un calcolo anche solo approssimato dell'entità di detti costi, possiamo tuttavia assumere come riferimento minimo per ogni persona socialmente svantaggiata non occupata un costo complessivo di € 5.000 / anno.

Un costo complessivo per l'intero sistema economico non inferiore a 25 mld anno.

### **2.5. Lo spreco**

I dati occupazionali citati sopra non riflettono una situazione eccezionale ma rappresentano una situazione stabile: un serbatoio di persone sostanzialmente impermeabile ai cicli di ripresa / stagnazione / recessione economica.

La maggior parte delle persone socialmente svantaggiate è però in grado di esprimere una capacità lavorativa residua utilizzabile dal sistema economico.

Il fatto che il 90% risultino stabilmente escluse dal mercato del lavoro, oltre che porre seri interrogativi sulla qualità del sistema sociale e sulla tenuta dello stesso, rappresenta uno spreco considerevole di risorse.

L'esigenza di coniugare il disagio sociale con il lavoro scaturisce pertanto, oltre che da

considerazioni elementari sulla dignità della persona, anche da un'esigenza di recupero di efficienza del sistema socio-economico: trasformare persone, oggi considerate puri elementi di costo per il sistema economico, in "nuove risorse" per se stesse e per la società.

Considerando le cifre citate sopra, si tratterebbe di un recupero di efficienza non marginale per l'intero nostro sistema economico.

Stupisce che non se ne parli come di una emergenza nazionale perché, anche se la disponibilità di posti di lavoro per le persone non disagiate non è sufficiente ad assorbire tutta l'offerta, queste risorse non sono generalmente in concorrenza per gli stessi ruoli e fanno in ogni caso riferimento a posizioni e processi necessariamente individualizzati.

## **2.6. Il valore ridotto della prestazione lavorativa**

Lo svantaggio sociale è normalmente associato ad una prestazione lavorativa con un valore complessivo sensibilmente ridotto.

La riduzione del valore della prestazione lavorativa si manifesta con gradi diversi di intensità e, soprattutto, con una gamma molto vasta di "abilità ridotte".

In particolare la riduzione del valore della prestazione può essere riferita:

- *all'assegnazione del compito*: tempi elevati di apprendimento, gamma limitata di compiti di eseguibili, flessibilità (passaggio da un compito ad un altro) ridotta, durata ridotta della capacità di concentrazione, ridotta velocità di esecuzione;
- *all'organizzazione del lavoro*: difficoltà a comprendere e a rispettare i metodi di lavoro, difficoltà ad assumere come vincolante il concetto di qualità, difficoltà a rapportarsi correttamente con ruoli organizzativi diversi (gerarchici, funzionali, consulenziali);
- *all'attività lavorativa* in generale: incostanza ed irregolarità nella presenza, difficoltà nel formulare e accettare una valutazione oggettiva dei risultati, non abitudine a gestire rapporti comportanti impegni bilaterali, scarsa abitudine ad interpretare ruoli di collaborazione.

La riduzione complessiva del valore della prestazione è consistente: dati statistici ricavati con metodi di controllo di gestione su un arco di tempo di 5 anni ci indicano un valore medio complessivo della prestazione individuale attorno al 30% rispetto agli standard (con valori estremi massimi e minimi pari a 41% e 22%).

Gli stessi dati ci evidenziano che il 50% delle persone, nell'arco di 2 anni di attività lavorativa in condizioni organizzative idonee, ha migliorato il valore della prestazione mediamente del 40%.

## **2.7. L'homo faber. Le cause del valore ridotto della prestazione lavorativa**

Il rapporto problematico con la prestazione lavorativa scaturisce in primis dalla mancata acquisizione delle abilità sociali necessarie che conferiscono alla persona le

caratteristiche dell'*homo faber*, che si misura con le regole, interagisce con collaboratori, colleghi e committenti, si pone l'obiettivo di produrre un risultato, opera per produrlo, ne effettua una congrua valutazione. Solo successivamente si pone il problema delle abilità necessarie per l'espletamento della mansione specifica.

Per le persone socialmente svantaggiate, soprattutto per quelle appartenenti alle Aree 2 e 3, il processo di acquisizione delle abilità sociali non si è evoluto compiutamente per molteplici cause. Tra queste la principale è quella della mancata disponibilità o accettazione di figure di riferimento positive con le quali avviare, mediante meccanismi di identificazione, tale processo.

### **3. CRISI DI UN SISTEMA**

L'attuale sistema di sostegno al lavoro per le persone svantaggiate dispone di tre strumenti:

- assunzioni obbligatorie di categorie protette;
- inserimenti lavorativi presso cooperative sociali di tipo B;
- sostegni economici mirati (tirocini, borse lavoro, ecc.)

I dati occupazionali riportati sopra certificano una grave crisi di risultati di questo sistema.

L'elemento centrale di questa crisi risiede nella impostazione del sistema stesso: l'obiettivo dichiarato del sistema è quello di garantire alle persone socialmente svantaggiate un lavoro. In realtà, più che di un sistema di "sostegno al lavoro", si tratta di un sistema di "sostegno al reddito". Ecco allora l'accuratezza nella definizione dei requisiti per poter accedere ai benefici economici previsti dal sistema.

E' del tutto trascurato invece l'elemento connesso alla prestazione lavorativa della persona svantaggiata. E' sul valore di questa prestazione, che da una parte evidenzia valori medi molto distanti dagli standard correnti e dall'altra indica anche significative possibilità di recupero, che l'attuale sistema di sostegno evidenzia tutti i suoi limiti.

Il sistema attuale non è in grado di fornire gli strumenti e le opportunità perché la persona svantaggiata possa migliorare la propria prestazione lavorativa e ridurre progressivamente (compatibilmente con i propri eventuali limiti funzionali) lo svantaggio lavorativo che la esclude dal mercato del lavoro regolare.

Per usare un paragone tratto dall'ambito ospedaliero, il sistema attuale di sostegno al lavoro per le persone svantaggiate è orientato a creare posti letto. Non si preoccupa invece di dotarsi degli strumenti e delle procedure idonee per stimolare la guarigione o comunque il miglioramento possibile della salute dei pazienti. Misura i propri risultati in numero di posti letto creati, e non anche in termini di guarigioni o miglioramenti ottenuti. Uno sforzo assistenziale lodevole ma socialmente ed economicamente insostenibile.

## **4. MOTIVI DELLA CRISI**

### **4.1. Lo svantaggio sociale sommerso.**

Quasi la metà delle persone socialmente svantaggiate (l'Area 3) presentano come unico sintomo quello della disoccupazione cronica, non a seguito di perdita del posto di lavoro, ma come condizione stabile che le connota fin dai tempi della conclusione dell'iter scolastico obbligatorio. La cronicizzazione dello stato di disoccupazione è spiegata da modelli comportamentali che, pur non configurando i requisiti previsti per l'accesso al sistema pubblico di sostegno al lavoro, risultano incompatibili con una normale attività lavorativa.

Si tratta per lo più di gravi carenze delle abilità sociali indispensabili per fornire una prestazione lavorativa accettabile.

La configurazione attuale dei requisiti di accesso al sistema di sostegno esclude tutte queste persone.

### **4.2. Occupabilità e occupazione**

Il sistema di sostegno attuale offre percorsi occupazionali di tipo "forzoso", "protetto" o precario.

Non si preoccupa invece di creare le condizioni per l'occupabilità delle persone svantaggiate:

- una effettiva proporzione tra il valore della prestazione lavorativa offerta dalla persona svantaggiata ed il costo della retribuzione per il datore di lavoro;
- un quadro normativo che consenta una gestione efficace del rapporto di lavoro sia per quanto concerne gli inevitabili momenti critici, sia per quanto riguarda la verifica dell'impegno profuso da parte della persona svantaggiata;
- un sistema premiale che stimoli e verifichi il miglioramento concreto delle abilità sociali.

In mancanza di condizioni di occupabilità, il tasso di occupazione delle persone svantaggiate è destinato a restare ai livelli attuali (con l'altissimo tasso di elusione tollerato dalle leggi in tema di assunzione obbligatorie) ed un livello di recupero individuale dello svantaggio nell'ambito lavorativo tendente a zero.

### **4.3. Lo sviluppo delle abilità sociali**

La carenza delle abilità sociali indispensabili per fornire una prestazione lavorativa accettabile costituisce l'impedimento fondamentale all'occupabilità delle persone svantaggiate.

L'acquisizione di queste abilità, preliminare a qualunque intervento di formazione professionale, implica modifiche alle abitudini comportamentali, ai valori di riferimento. Il processo non è lineare, non evolve automaticamente. Richiede stimoli adeguati, coordinati e costanti che possono essere forniti soltanto da un ruolo specifico che assume la guida dell'inserimento lavorativo.

Senza un ruolo di guida, l'impatto con la struttura organizzativa da parte della persona svantaggiata sortisce per lo più effetti autoemarginanti e raramente di stimolo allo sviluppo delle abilità sociali.

#### **4.4. Il lavoro “vero”**

La condizione indispensabile per poter sperimentare e sviluppare le abilità sociali risiede in un contesto lavorativo “reale”; non un contesto perfetto, ma realistico, con le problematiche tipiche di ogni contesto lavorativo: l'attenzione ai risultati, il rispetto di regole e procedure, le esigenze di collaborazione, la gestione di eventuali conflitti tra esigenze diverse.

L'esperienza di inserimenti lavorativi di persone svantaggiate in contesti lavorativi “normali” ha confermato la minore difficoltà di adattamento da parte delle persone ancora prive di esperienze lavorative rispetto a coloro che, in virtù di esperienze lavorative in contesti protetti, tendevano ad assumere questi a riferimento, del tutto inadeguato, della realtà lavorativa.

### **5. UNA STRATEGIA DI USCITA**

Se prendiamo atto che la prestazione lavorativa ha i problemi che abbiamo accennato, appare evidente che un vero sistema di sostegno deve innanzitutto creare le condizioni perché la prestazione lavorativa della persona socialmente svantaggiata possa avere uno spazio riconosciuto nel mercato del lavoro attuale e assicurare gli strumenti affinché la medesima prestazione possa esprimere il massimo miglioramento possibile, compatibilmente con eventuali limiti funzionali della persona.

#### **5.1. Il sistema di accesso**

Deve avere la massima inclusività. Deve essere accessibile a tutti coloro che presentino i “sintomi” (= stato permanente di disoccupazione), a prescindere dai requisiti accertati dal sistema socio-sanitario-assistenziale.

#### **5.2. L'occupabilità**

Occorre adeguare la normativa in materia di contratti di lavoro con l'obiettivo di:

- garantire al datore di lavoro un costo della retribuzione proporzionato al valore effettivo della prestazione ricevuta dalla persona socialmente svantaggiata;
- prevedere un sistema premiale, a carico dell'ente pubblico, che valorizzi l'impegno effettivamente profuso dalla persona mediante una indennità economica integrativa;
- permettere una gestione del rapporto individuale di lavoro efficace, specialmente in riferimento ai problemi di ordine comportamentale che si manifestano nel corso



- della prestazione lavorativa;
- prevedere per le persone svantaggiate che affrontano una esperienza lavorativa un ruolo di guida con poteri specifici relativi all'impostazione di piani di miglioramento e alla valutazione del comportamento e dell'impegno espressi nell'attività lavorativa.

### **5.3. Il rapporto con il mercato del lavoro**

Passare dalla logica attuale dell'“obbligo di assunzione” (a condizioni antieconomiche per l'impresa e con i tassi di elusione ricordati sopra) alla logica di un organismo che operi specificamente per ricercare le opportunità di lavoro per le persone socialmente svantaggiate, per gestirne gli inserimenti lavorativi e che venga valutato per i risultati quantitativi (n° di inserimenti lavorativi) e qualitativi (tassi di miglioramento prestazionale).

## **6. PROPOSTA DI SPERIMENTAZIONE**

### AGENZIA PER L'APPRENDISTATO SOCIALE

L'Istituzione Canonico Cuniberti ha proposto alla Provincia di Torino di sperimentare nell'area eporediese, per un periodo di tre anni, una struttura organizzativa “AGENZIA PER L'APPRENDISTATO SOCIALE” con la missione di promuovere l'inserimento al lavoro delle persone appartenenti all'area dello svantaggio sociale.

#### **6.1. Compiti dell'Agenzia**

- Accogliere le persone in età da lavoro che, a causa dello svantaggio sociale patito, non trovano impiego, disponibili ad intraprendere il percorso dell'Apprendistato Sociale;
- Reclutare e formare volontari disponibili a svolgere il ruolo di Maestro di lavoro;
- Ricercare operatori economici disponibili a stipulare contratti di apprendistato sociale.

#### **6.2. Struttura organizzativa**

L'Agenzia opera in collaborazione con i Centri per l'impiego. Coordina i volontari (Maestri di lavoro), si interfaccia con gli iscritti potenziali Apprendisti, con gli operatori economici, con i servizi socio-assistenziali e con gli enti di formazione.

#### **6.3. Attività dell'Agenzia**

- effettua e mantiene aggiornato il censimento delle persone riconosciute socialmente svantaggiate dalla Pubblica Amministrazione e di quelle disoccupate da oltre 5 anni;
- promuove incontri di orientamento con i potenziali Apprendisti;

*ISTITUZIONE CANONICO CUNIBERTI  
Via S. Varmondo Arborio 9 - 10015 - Ivrea (To)*

- effettua campagne di sensibilizzazione per reclutare volontari disponibili a svolgere la funzione di Maestri di lavoro;
- cura la formazione dei volontari e la costituzione di un Albo apposito;
- effettua il censimento di Aziende ed Enti con scopertura di quote di assunzioni obbligatorie e promuove la stipula dei contratti di apprendistato sociale;
- effettua campagne di sensibilizzazione per invitare Aziende ed Enti esentati dall'obbligo di assunzione di categorie protette ad effettuare contratti di apprendistato sociale;
- definisce le metodologie da utilizzare per la valutazione del valore della prestazione ed i criteri per l'assegnazione dell'indennità integrativa;
- cura l'interfacciamento con i centri di formazione ed i servizi socio-assistenziali per le esigenze formative e di sostegno inoltrate dai Maestri di lavoro;
- cura la gestione amministrativa delle indennità integrative;
- controlla l'operato dei Maestri di lavoro.

#### **6.4. Albo dei Maestri di Lavoro**

Possono iscriversi all'Albo dei Maestri di Lavoro persone che, con adeguata esperienza lavorativa, siano disponibili ad impegnarsi, previa formazione specifica impartita dall'Agenzia per l'Apprendistato Sociale, per accompagnare nell'inserimento lavorativo le persone che ricorrano all'Agenzia per l'Apprendistato Sociale per trovare collocazione sul mercato del lavoro.

Il Maestro di lavoro, iscritto all'Albo, svolge la propria attività a titolo gratuito.

#### **6.5. Il Contratto di Apprendistato Sociale**

Durata di 6 mesi, rinnovabile

Contraenti: Apprendista e Azienda/Ente.

Il Maestro di Lavoro svolge ruolo di garanzia per gli aspetti disciplinari.

Si applica il CCNL di categoria con alcuni punti specifici in deroga:

- salario contrattuale stabilito in base alla mansione svolta, commisurato alla prestazione fornita;
- valutazione del valore della prestazione effettuata dal Maestro di lavoro;
- provvedimenti disciplinari. Eventuali ricorsi possono essere effettuati solo dal Maestro di lavoro;
- eventuale indennità integrativa: ammontare definito da Maestro di lavoro.

#### **6.6. Il Maestro di Lavoro**

Funzione di guida, nell'ambito dell'attività lavorativa per l'Apprendista, definita nel contratto di collaborazione stipulato con l'Apprendista.

Obiettivo: aiutare l'Apprendista a superare i limiti e le difficoltà che possono ostacolarlo sul lavoro, per fare evolvere la prestazione dell'Apprendista verso una prestazione piena.

Compiti e responsabilità:

- stipula con l'Agenzia per l'Apprendistato Sociale un contratto di impegno;
- stipula con l'Apprendista un contratto di collaborazione;

*ISTITUZIONE CANONICO CUNIBERTI*  
Via S. Varmondo Arborio 9 - 10015 - Ivrea (To)

- individua le necessità formative dell'apprendista e concorda con Agenzia per l'Apprendistato Sociale interventi adeguati, attiva i servizi socio-assistenziali se e quando opportuno;
- accompagna l'Apprendista nell'attività lavorativa per rimuovere eventuali ostacoli (logistici, organizzativi, comportamentali, ecc);
- effettua insieme all'Azienda/Ente, secondo i parametri fissati da Agenzia per l'Apprendistato Sociale, la valutazione del valore della prestazione;
- definisce l'ammontare dell'eventuale indennità integrativa (secondo i criteri fissati da Agenzia per l'Apprendistato Sociale).

### **6.7. Contratto di collaborazione tra Agenzia per l'Apprendistato Sociale e Maestro di lavoro.**

Il Maestro di lavoro si impegna a:

- perseguire le finalità dell'Agenzia per l'Apprendistato Sociale;
- utilizzare metodologie e strumenti forniti dall'Agenzia;
- svolgere l'attività a titolo gratuito;
- mantenere la riservatezza di tutte le informazioni sensibili acquisite nello svolgimento dell'attività.

### **6.8. Contratto di collaborazione tra Apprendista e Maestro di Lavoro**

- Apprendista accetta il Maestro come guida e si impegna a seguirne i consigli, ad accettare la valutazione della prestazione e la determinazione dell'indennità integrativa;
- Maestro di lavoro si impegna a mettere la sua esperienza al servizio dell'Apprendista e a mantenere riservate le informazioni sensibili acquisite nell'ambito del rapporto di collaborazione.

#### Trattamento retributivo

Composto da salario più eventuale indennità integrativa.

#### *Salario:*

- all'ingresso pari al 50%;
- dopo il primo mese proporzionato al valore della prestazione fornita nel mese;

#### *Indennità integrativa*

Fondo alimentato da enti pubblici.

#### *Criteri di applicazione*

- deve premiare l'impegno dell'Apprendista nel caso che, per limiti oggettivi indipendenti dalla sua volontà, non riesca a fornire una prestazione piena e quindi maturi una retribuzione ridotta;
- criteri di determinazione definiti dall'Agenzia, determinazione effettuata dal Maestro di lavoro;

- anticipata dall'Azienda/Ente in busta paga e recuperata dall'Ente erogatore.

#### Valutazione della prestazione

- parametri definiti da Agenzia;
- rilevazione dati effettuata da Azienda/Ente;
- valutazione effettuata dal Maestro di lavoro.