

# Momentum

## Materiale per la formazione

Momentum – GA 101038465

D3.2 Programma di formazione focalizzato sull'economia sociale per giovani donne provenienti da paesi terzi, con particolare attenzione a donne rifugiate.

Sono inclusi i materiali per la formazione e un *kit* di strumenti utili per i formatori.



Co-funded by  
the European Union

# MODULI

**01.** Cominciamo!

**02.** Io come membro di un *team* di lavoro

**03.** Il modello dell'economia sociale e le sue organizzazioni

**04.** Competenze imprenditoriali e il quadro di riferimento *Entrecomp*

**05.** Occupabilità e capacità imprenditoriali

**06.** Un giorno in un'impresa sociale

**07.** Io come lavoratore di una cooperativa sociale

# **MODULO 1: Cominciamo!**



Co-funded by  
the European Union

## Benvenuto!

In questo primo modulo troverai **informazioni** utili per la formazione, così potrai acquisire maggiore confidenza con l'argomento e con le attività che svolgeremo.

Nella prima parte del modulo, ti presenteremo l'**ambito della formazione e delle diapositive** e:

- ti forniremo alcune informazioni sul progetto **MOMENTUM**;
- stabiliremo alcuni **accordi di base** per le nostre pratiche di lavoro;
- ti suggeriremo alcune riflessioni e input per quanto riguarda la **motivazione** e l'**atteggiamento**.

Nella seconda parte del modulo, affronteremo alcuni **concetti importanti e fondamentali** sul mondo e mercato del lavoro, sull'occupazione - che potresti già conoscere, ma che per noi sono comunque temi rilevanti su cui discutere.



## 01. Introduzione

- Ambito della formazione e del materiale formativo
- MOMENTUM come progetto di cooperazione
- Risultati della ricerca
- Regole comuni
- Atteggiamento e motivazione

## 02. Concetti chiave

- Bisogni, diritti e leggi del mercato del lavoro
- L'istruzione e la formazione professionale come strumento di integrazione
- Breve introduzione sull'Economia Sociale

## Introduzione

## **Ambito del materiale formativo**

# Ambito del materiale formativo



Lo scopo generale di questa formazione è quello di aiutarti ad inserirti e comprendere il mercato del lavoro, concentrandoci sull'economia sociale.

Gli obiettivi formativi sono i seguenti:

- Migliorare le *soft skills* che ti aiuteranno a lavorare in *team*;
- Conoscere i valori e le linee guida dell'economia sociale;
- Sviluppare le competenze relative al lavoro all'interno di un ambiente cooperativo;
- Sviluppare l'occupabilità e le capacità imprenditoriali;
- Diventare parte di un *network* di persone che lavorano per produrre un impatto sociale positivo.



## Ambito di applicazione del materiale formativo

Durante la formazione raccoglierai tantissime informazioni su argomenti molto diversi tra loro e che non ci sarà possibile poterli approfondire tutti. Per questo motivo ti offriamo questo materiale. Puoi tenerlo come punto di riferimento!

Infatti, desideriamo:

- Fornirti del materiale che potrai leggere a casa ogni volta che lo vorrai;
- Fornirti ulteriori *links* e fonti di informazione utili;
- Fornirti del materiale che potrai condividere con altre persone interessate;
- Suggestirti qualche idea per il tuo futuro professionale.

## Secondo gli esperti, nel prossimo futuro:



Il settore dell'economia sociale, basato sui valori di uguaglianza e inclusione, ha guadagnato terreno negli ultimi anni e le imprese coinvolte hanno notato dei miglioramenti. Inoltre...

### **Dal punto di vista formativo:**

- La formazione e il *life-long learning* saranno sempre più **importanti** dato che, in quasi tutti i settori professionali, c'è un chiaro aumento della richiesta di qualifiche specifiche. Anche la formazione in azienda diventerà un elemento indispensabile, poiché le imprese vogliono investire nei loro dipendenti per aumentare la qualità e il valore.
- L'istruzione non formale e la formazione professionale potranno fornire ai lavoratori le giuste conoscenze per rispondere alle nuove esigenze del mercato del lavoro.

### **Dal punto di vista delle competenze:**

- **Lavorare come membro di un team** è una delle qualità più importanti per i datori di lavoro, poiché la collaborazione e la coesistenza sono il modo migliore per creare un buon ambiente lavorativo e ottenere risultati positivi.
- Le **competenze tecniche e trasversali** aumentano di peso rispetto all'istruzione superiore tradizionale. L'acquisizione di queste competenze può migliorare l'occupabilità o aiutare l'evoluzione nella carriera professionale.
- Il mondo del lavoro continua ad evolversi verso una completa e permanente **digitalizzazione**. Quindi, imparare a operare in un ambiente tecnologico sarà un'abilità fondamentale.

## Equilibrio fra lavoro e vita privata

- Lo stipendio è ancora considerato un elemento importante, ma sta perdendo valore rispetto a una retribuzione di tipo emotivo, dato che un numero crescente di lavoratori preferisce avere un maggiore equilibrio tra lavoro e vita privata rispetto a uno stipendio più alto.
- La flessibilità sarà sempre più importante. Infatti, il rapporto tra il dipendente e l'azienda può essere modellato in base alle preferenze e alle esigenze di entrambi per raggiungere un accordo che faciliti l'equilibrio tra lavoro e vita privata del dipendente senza, in ogni caso, influire sulla produttività dell'azienda.

## Altre questioni

- L'aspetto temporaneo. I lavori brevi o i contratti a progetto domineranno le offerte di lavoro, riducendo i rapporti a lungo termine. Tuttavia, questo porterà a un maggiore fatturato e, quindi, a **nuove assunzioni**.
- La consapevolezza di una **responsabilità di tipo ambientale** sarà sempre più importante. Molte aziende si daranno da fare per proteggere l'ambiente e cercheranno lavoratori impegnati su questo tema.



Momentum

# Regole comuni

Decidiamo tutti insieme!



Le "regole comuni" ci consentono di poter lavorare meglio assieme ad altre persone.

### **Perché stabiliamo delle regole?**

Passeremo molto tempo insieme e condivideremo molte esperienze.

È importante stabilire delle regole che vengano rispettate da tutti per sfruttare al meglio la qualità del tempo che trascorreremo, per imparare e garantire un ambiente sicuro e inclusivo in cui tutti si possano sentire liberi di parlare e di condividere le proprie idee o esperienze.

Ognuno ha esigenze e aspettative diverse, quindi, è importante trovare il miglior modo per collaborare.



## Rispetto di sé e rispetto per gli altri

- Usa un linguaggio ed espressioni appropriate;
- Sii aperto e non giudicare;
- Concedi il beneficio del dubbio;
- Comunica apertamente: la comunicazione e la fiducia vanno di pari passo;
- Esprimi la tua delusione, i tuoi sentimenti o le tue emozioni quando ti senti a disagio, attaccato o offeso da azioni o parole;
- Poiché siamo tutti diversi (di età, di origine, di culture, ecc.) dobbiamo esercitare e costruire fiducia a vicenda. Cerca di includere tutti e di essere aperto alla diversità.

## Informazioni riservate

Quello che succede qui, resta qui. Focalizziamoci nella creazione di uno spazio “sicuro e inclusivo” in cui tutti possiamo sentirci liberi di esprimerci.

## **Accetta di non essere d'accordo**

Tutti devono sentirsi liberi di esprimere le proprie opinioni e preoccupazioni. Potrebbe anche succedere che continueremo ad avere opinioni diverse su un determinato argomento. Dovrà comunque esserci una tolleranza sugli approcci e sulle strategie che sono diverse dal nostro pensiero. Tutti devono contribuire a un ambiente sicuro e non giudicante.

## **Prova e riprova (e riprova)**

Usciamo dalla nostra zona di comfort. Non esiste una risposta giusta o sbagliata o un modo preciso di fare qualcosa. Focalizziamoci, invece, nel creare un luogo sicuro dove poter discutere, provare e migliorarci. Diamo a noi stessi la possibilità di sentirci utili e incoraggiamo gli altri a fare lo stesso.

## **Partecipa**

Ricorda che sei proprio tu la tua migliore risorsa! Infatti, gran parte del contenuto di questa formazione verrà da te. Ognuno di noi porta con sé un'esperienza significativa. La formazione può avere successo solo se vista come un processo bidirezionale e solo se tutti partecipano attivamente.

## **Sii puntuale**

Fai del tuo meglio per arrivare in orario. Questo è importante per sfruttare al massimo il tempo che abbiamo a disposizione. Inoltre, è un segno di rispetto per il formatore e per tutti i partecipanti.

## **Mantieni un ambiente tranquillo**

Spegni il cellulare o attiva la modalità silenziosa. Non parlare (o interrompere) quando un altro collega sta parlando.

## **Partecipa alle riunioni (di monitoraggio e tutoraggio)**

Ti chiediamo di condividere con noi e con il gruppo ciò che reputi che stia andando bene e ciò che invece credi possa essere migliorato. È importante che tu possa partecipare all'incontro individuale che organizzeremo con il tuo formatore (ma avrai anche la possibilità di seguire alcune sessioni di tutoraggio). Se notiamo qualcosa che può influenzare il tuo percorso, ti proporremo un incontro per discuterne.

Sentiti anche tu libero di chiederci un incontro individuale, se ne avrai bisogno.

**...Qualcos'altro da aggiungere?**



# **MOMENTUM - Progetto di cooperazione**

Questo progetto è finanziato dall'Unione Europea  
e ha una durata di 2 anni.

Si svolge in 5 paesi: Portogallo, Ungheria, Grecia, Italia, Spagna.

# Che cos'è MOMENTUM?

*MOMENTUM of Cooperation* è un'iniziativa che mira alla riduzione delle barriere che le donne migranti e rifugiate\* riscontrano durante il loro percorso di integrazione socio-economica.

Il progetto riunisce tutte le parti politiche, educative e sociali coinvolte, in modo tale da affrontare insieme le sfide che le donne migranti e rifugiate devono sostenere nell'accesso alle opportunità di formazione professionale per rafforzare le loro competenze necessarie al mercato del lavoro.

Attraverso questo progetto stiamo costruendo insieme un mondo più inclusivo e una società accessibile con pari opportunità per tutti.

Unisciti a noi in questo viaggio!

\*Le donne migranti e rifugiate sono spesso chiamate "donne migranti provenienti da paesi terzi".



**Momentum**

# Obiettivi chiave del progetto

## MOMENTUM

### 1. Tracciare e affrontare le barriere



attraverso corsi di formazione professionale e sostegno all'occupazione per giovani donne migranti, con particolare attenzione alle rifugiate.



### 2. Eliminare gli ostacoli strutturali



che le giovani donne migranti e rifugiate affrontano quando accedono a una formazione professionale mirata e sostenere l'occupazione tramite la collaborazione tra i principali *stakeholders* dell'economia sociale.



### 3. Fornire servizi integrati



sull'insegnamento della lingua locale, sulla formazione professionale e sul sostegno all'occupazione attraverso un approccio mirato e sensibile al genere.



## THE TIMELINE

**JAN 2022**

Beginning of the project

**MAR-MAY 2022**

Research: In depth interviews, Focus Groups & Survey

**JUN-SEP 2022**

Publication of the Research Findings

**OCT 2022**

First draft of the Integrated Collaboration Framework

**NOV-DEC 2022**

25 participatory labs implemented & Training programme drafting

**FEB 2023**

Online European Exchange workshop and Policy meeting in Brussels

**MAR 2023**

Establishment of Local Ecosystems in each country of implementation

**APR-OCT 2023**

Training Programme Delivery to TCN women

**OCT 2023**

Graduation ceremonies

**NOV 2023**

National policy and transferability workshop

**DEC 2023**

Impact Report & End of the program

Il progetto, realizzato con il sostegno finanziario dell'Unione Europea, ha una durata di 24 mesi. Durante questo periodo, le donne migranti provenienti da paesi terzi avranno l'opportunità di formarsi e di far parte di un percorso collaborativo di inclusione in cui gli educatori, le istituzioni, le organizzazioni e gli attori dell'economia sociale collaboreranno tra loro attraverso *workshop*, laboratori e altre esperienze di scambio e apprendimento.

## Risultati della ricerca

All'inizio del progetto abbiamo fatto una ricerca per capire quali sono le principali barriere che le donne affrontano quando cercano un lavoro o quando vogliono frequentare un percorso di formazione.

Abbiamo chiesto il loro parere e abbiamo anche intervistato gli enti di formazione professionale, i formatori e il personale proveniente da diverse organizzazioni.

Se vuoi saperne di più, puoi leggere la ricerca [QUI](#)

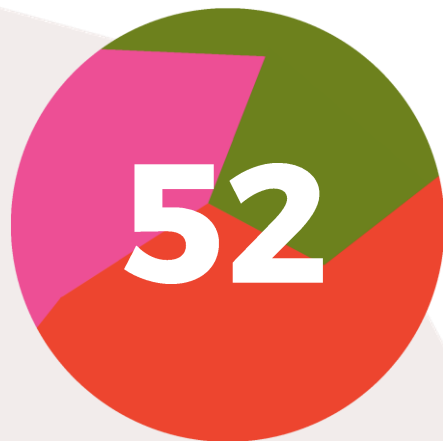
1. Mappare e tracciare le barriere che ostacolano l'accesso delle giovani donne migranti provenienti da paesi terzi alla formazione professionale e al mercato del lavoro, con particolare attenzione all'economia sociale;
2. Identificare le esigenze e le sfide per migliorare la collaborazione tra: a) le organizzazioni della società civile che lavorano con migranti e rifugiati, b) i servizi pubblici per l'impiego, c) gli enti di formazione professionale e d) le organizzazioni dell'economia sociale, con l'obiettivo di facilitare l'accesso di queste donne a opportunità di formazione mirate e al mercato del lavoro attraverso l'economia sociale, poiché è un settore sempre più emergente e favorevole alle donne migranti.

# Numeri rilevanti

I nostri risultati provengono da:



Focus groups



Interviste a  
persone  
coinvolte



Colloqui con lo  
staff



Sondaggi

## BARRIERE INTERNE / PERSONALI

Sono quelle barriere che si attivano a livello personale, individuale e che sono legate alla cultura, alla tradizione, all'autostima. A livello personale, le principali barriere riguardano:

- Competenze linguistiche e comunicative;
- Assistenza ai figli, equilibrio tra lavoro e vita privata, ruolo ricoperto all'interno della famiglia e della comunità;
- Digitalizzazione;
- Integrazione nel mercato del lavoro nel nuovo contesto geografico;
- Aspetti psico-sociologici;
- Conoscenza del territorio;
- Motivazione;
- Bisogni e aspettative;
- Mancanza di consapevolezza sulle proprie capacità, abilità e competenze.

## BARRIERE ESTERNE / SOCIALI

Sono quelle barriere che dipendono da fattori esterni e sono collegate alla comunità, alla burocrazia e alla politica.

- Percorso unilaterale di inclusione;
- Documenti/permesso di soggiorno;
- Rappresentanza dei migranti nella comunità / società locale;
- Riconoscimento dei diplomi e delle qualifiche e mancata corrispondenza di un'adeguata preparazione per l'istruzione superiore e posizioni lavorative qualificate;
- Vulnerabilità alla discriminazione e violazione dei diritti delle donne;
- Percezione e pregiudizi dei datori di lavoro, della società di origine e della società di arrivo nei confronti dei migranti e delle donne;
- Lavoro indeterminato e orari di lavoro;
- Servizi inadeguati;
- Centri di accoglienza e fase successiva all'accettazione;
- Intervento basato su progetti e mancanza di politiche di integrazione a lungo termine



## Barriere

- Possono essere multiple e sovrapposte - ciò significa che puoi affrontarne più di una;
- Alcune barriere possono essere "fisse" (o a lungo termine, come l'assistenza ai figli) oppure momentanee;
- È importante identificare le barriere, poiché possono facilmente pregiudicare la tua presenza.

*Qual è la tua opinione a riguardo?*

*Stai vivendo un'esperienza simile?*

*○ L'hai già sperimentata in passato?*



## Secondo la nostra ricerca, ci sono dei *gap* di competenze.

Cosa intendiamo per “*gap* di competenze”?

Vuol dire che alcune competenze e abilità, ritenute importanti per il mondo del lavoro, sono ancora precarie, assenti o inadeguate. Quindi, necessitano di un rafforzamento.

Comprendono:

- ❖ Conoscenza della lingua e capacità comunicative;
- ❖ Competenze digitali;
- ❖ Fiducia in sé stessi nel processo decisionale, nell'autogestione, nella *leadership* e nell'organizzazione;
- ❖ Capacità di lavorare in *team*, avere un atteggiamento positivo, motivazione, flessibilità, creatività, impegno, proattività;
- ❖ Carattere dinamico, empatico e curioso;
- ❖ Pensiero critico e capacità di *problem solving* sono considerati preziosi;
- ❖ Le competenze informatiche sono molto utili per entrare nel mercato del lavoro, poiché in questo settore c'è una grande mancanza di professionisti.

# Strategie possibili

- Valutazione dei bisogni personalizzata;
- Esperienze di tirocinio;
- Volontariato in agenzie e organizzazioni;
- Monitoraggio e attività di affiancamento *peer to peer*;
- Formazione professionale.

*Tu cosa ne pensi?*

*Potremmo fare qualcosa di più?*

## Motivazione

È uno stato mentale che influenza la nostra esperienza nei percorsi che seguiamo per raggiungere i nostri obiettivi. Possiamo essere motivati e molto attivi oppure sentirci scoraggiati e arrenderci.

La motivazione è un elemento molto importante per raggiungere gli obiettivi e deve essere accompagnata da un atteggiamento positivo nei confronti del percorso che ci attende.

Inoltre, la motivazione può aiutarti a superare momenti e sfide difficili.

Quando inizi una nuova esperienza è molto importante che tu **sia chiaro con te stesso su ciò che vuoi ottenere**. È importante definire i propri obiettivi personali.

Puoi **porti delle domande fondamentali**, come ad esempio:

"Cosa voglio migliorare?"

"Qual è/Quali sono i miei obiettivi?"

"Perché lo sto facendo?"

Rispondendo a queste domande troverai la motivazione per iniziare il percorso e superare le difficoltà.

È importante che tu **sia realista** su ciò che miri a raggiungere, poiché la formazione richiede sforzi.

La motivazione e il giusto atteggiamento hanno un peso rilevante perché ti permettono di **andare avanti con entusiasmo** per ottenere i tuoi obiettivi personali.



**Essere entusiasti** e sicuri di sé è fondamentale per raggiungere il tuo obiettivo.

**Sfida te stesso**, fai le attività, prova a completare le lezioni e i compiti per casa.

Fissati un obiettivo che sia reale e raggiungibile: ti aiuterà ad arrivare alla fine di questo viaggio e il merito sarà solo tuo.



## Concetti chiave



**Bisogni, diritti e leggi del mercato del lavoro**

**Integrazione nel mercato del lavoro**

# Bisogni del mercato del lavoro – alcune idee



Il mercato del lavoro è in continua evoluzione per adattarsi alle esigenze della società.

Alcune organizzazioni internazionali ed esperti hanno identificato diverse tendenze nel mondo del lavoro che richiederanno, sia alle aziende che ai lavoratori, un adattamento.

- **L'automazione**, l'intelligenza artificiale e la robotica porteranno alla scomparsa di alcuni tipi di lavoro e all'emergere di altri.
- L'idea di **un lavoro indeterminato cessa di esistere**: le persone lavoreranno in diverse aziende, avranno diversi lavori e in diversi settori di attività.
- Questi cambiamenti richiedono professionisti che abbiano **ampie competenze** per adattarsi a nuovi modi di lavorare e a nuove occupazioni. Le aziende cercano lavoratori che meglio si adattino a diverse mansioni, tenendo conto del loro profilo professionale e offrendo diversi tipi di contratto che possano rispondere alle loro esigenze.

Tra i settori che cresceranno di più nel prossimo anno ci sono:

- Settore tecnologico e all'avanguardia;
- Settori professionali più tradizionali che vedranno una grande ripresa a causa dei cambiamenti demografici vissuti. È il caso dell'agricoltura e dell'allevamento o del lavoro sociale ed educativo;
- Tutela ambientale (biologia e gestione rifiuti).

L'apprendimento di tipo permanente (il *lifelong learning*) svolge, in questo caso, un ruolo fondamentale. È importante che ogni lavoratore sia in grado di modellarsi a tutti i cambiamenti che si verificheranno nel mercato del lavoro. Imparare costantemente cose nuove consentirà loro di rimanere competitivi in un contesto in cui le nuove tecnologie avranno un impatto sempre più importante sul territorio e sull'automazione dei processi.

# Bisogni del mercato del lavoro - **IL TUO PAESE**

**ATTENZIONE:** Utilizza questo spazio per presentare la situazione e le esigenze del mercato del lavoro nazionale. Questo deve essere fatto da ciascun partner a livello nazionale, perché solo tu puoi avere maggiori conoscenze sullo stato lavorativo attuale del tuo paese.

Quadro generale;

Settori economici più forti del tuo paese;

Principali bisogni delle donne;

Principali bisogni delle donne migranti provenienti da paesi terzi;

Esempi di aziende nazionali che lavorano con donne migranti.

# Bisogni del mercato del lavoro - **IL TUO PAESE**

Quadro generale;

Settori economici più forti del tuo paese;

Principali bisogni delle donne;

Principali bisogni delle donne migranti provenienti da paesi terzi;

Esempi di aziende nazionali che lavorano con donne migranti.

# Bisogni del mercato del lavoro - **IL TUO PAESE**



Quadro generale;

Settori economici più forti del tuo paese;

Principali bisogni delle donne;

Principali bisogni delle donne migranti provenienti da paesi terzi;

Esempi di aziende nazionali che lavorano con donne migranti.



# Diritto del lavoro e non solo - una panoramica generale

Regole, diritti e doveri sono molto importanti e alcuni aspetti variano da paese a paese. Tuttavia, ci sono alcune regole di base:

- Ogni accordo di lavoro deve essere **regolato da un contratto**, firmato da entrambe le parti. Esistono diversi tipi di contratto a seconda del settore professionale e del ruolo. Inoltre, possono variare da paese a paese
- I datori di lavoro e i dipendenti hanno **responsabilità reciproche**. Anche i diritti dovrebbero essere rispettati. Questi diritti e doveri riguardano settori quali la salute e la sicurezza, termini e condizioni di lavoro adeguate, pari opportunità rispettate e il diritto a ricevere un salario. I dipendenti si assumeranno la piena responsabilità di tutte le loro azioni, portando a termine tutte le mansioni concordate o previste.
- Il "lavoro illegale", lo sfruttamento e il "gang mastering" sono vietati in tutti i paesi

## Diritto del lavoro

Definisce i diritti e i doveri dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Il diritto del lavoro nell'Unione Europea ricopre due macro aree:

- Condizioni di lavoro: orario di lavoro, lavoro part time e a tempo determinato, direttiva sul distacco dei lavoratori;
- Informazione e consulenza in merito a licenziamenti collettivi, trasferimenti di aziende.

Per saperne di più: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=it>

## Diritti del lavoro o diritti dei lavoratori

Comprendono sia i diritti legali che i diritti umani relativi ai rapporti di lavoro tra lavoratori e datori di lavoro.



## Contratto di lavoro

È un accordo scritto che il datore di lavoro e il dipendente firmano quando iniziano un rapporto di lavoro. Il documento elenca i diritti e i doveri del datore di lavoro e del dipendente. Può anche essere chiamato come "lettera di assunzione".

**ATTENZIONE!** Il contratto deve sempre essere scritto e firmato. Il tuo datore di lavoro deve sempre darti una copia del contratto.

## Lavoro non dichiarato o "lavoro nero" (così chiamato in alcuni paesi)

Avviene quando non ti viene consegnato un contratto o il tuo contratto non è stato registrato, così lo Stato non è a conoscenza che stai effettivamente lavorando.

## Lavoro irregolare o "lavoro grigio" (così chiamato in alcuni paesi)

Avviene se hai un contratto regolare, ma le mansioni che svolgi non sono quelle riportate per iscritto, causando il mancato rispetto dei tuoi diritti.

## Previdenza sociale

È l'insieme dei diritti volti ad aiutare i lavoratori quando non possono lavorare.

Alcuni di questi sono:

- Congedo per malattia: ne hai diritto quando sei malato o ti sei fatto male (al di fuori dell'orario di lavoro);
- Infortunio sul posto di lavoro: se ti fai male durante il lavoro, hai il diritto di rimanere a casa (o in ospedale) per curarti senza che tu perda il lavoro. In caso di infortunio, devi andare in ospedale, dove ti verrà consegnato un certificato che indica per quanti giorni devi rimanere a casa. Questi giorni sono pagati da un'assicurazione che è obbligatoria per ogni lavoratore.

- **Pensione:** quando un lavoratore raggiunge un'età definita secondo la legge nazionale, ha il diritto di smettere di lavorare e di rimanere a casa, pur continuando a ricevere uno stipendio. La tua pensione viene pagata utilizzando i soldi che lo Stato trattiene dal tuo stipendio mensile.
- **Disoccupazione:** se il lavoratore perde il lavoro per ragioni esterne (ad esempio, perché viene licenziato o perché il contratto cessa e non viene rinnovato), può chiedere allo Stato un'indennità mensile. Tuttavia, quando è il lavoratore a dimettersi (cioè decide di non lavorare più in una determinata azienda), non ha diritto all'indennità di disoccupazione.
- **Congedo di maternità e paternità:** la lavoratrice che rimane incinta deve rimanere a casa per un certo periodo di tempo. Questo congedo di maternità obbligatorio è retribuito.

## Puntualità

Devi essere sempre puntuale, ovvero devi arrivare al lavoro secondo l'orario previsto in base al tuo contratto e smettere di lavorare solamente quando il tuo turno è finito.

## Precisione

Devi rimanere concentrato e fare esattamente ciò che ti viene chiesto di fare. Ciò significa anche utilizzare correttamente le attrezzature e i macchinari dell'azienda, avendone cura e facendo attenzione a non farti male.

## Collaborazione

Vuol dire rispettare i tuoi colleghi, i tuoi superiori e rispettare le regole. Ad esempio: se sei malato, devi sempre avvisare per primo il tuo datore di lavoro.

## Patto Di Non Concorrenza

Non puoi "rubare" i clienti dall'azienda in cui lavori. Ad esempio: se lavori nell'officina di un meccanico, non puoi usare il tuo garage a fine giornata e riparare le macchine dei tuoi vicini di casa in cambio di soldi.

## Informazioni riservate

Ogni azienda ha i suoi trucchi e segreti che non possono essere rivelati a nessun altro. Ad esempio: se lavori in un ristorante, potresti conoscere la ricetta di un piatto delizioso, che attrae molti clienti in quel posto. Oppure, se lavori con persone malate perché sei un badante o un infermiere, potresti sapere molte cose personali sulla loro malattia e sulla loro famiglia. È molto importante che tutte queste informazioni rimangano segrete.

# Sicurezza – un diritto e un dovere



Hai il diritto di lavorare in un luogo sicuro, ma hai anche il dovere di rispettare le norme di sicurezza.

Le principali norme di sicurezza sono:

- frequentare un corso di formazione sulla sicurezza;
- utilizzare sempre i dispositivi di protezione (guanti protettivi, occhiali, scarpe e indumenti specifici);
- a seconda del lavoro (in caso di lavori molto faticosi), può essere necessario sottoporsi a visite mediche e a vaccinazioni.

Il dovere del tuo datore di lavoro, a sua volta, è quello di fornirti un posto di lavoro sicuro, tutti i dispositivi di protezione necessari e pagarti il corso di formazione sulla sicurezza e gli esami medici.

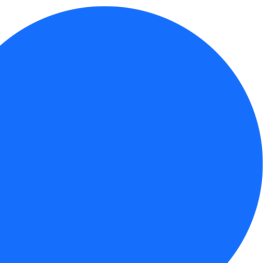
**Attenzione!** Tutti questi doveri sono molto seri!

Se non si rispettano queste regole si può incorrere a rimproveri per iscritto e ad azioni disciplinari.

# Rischi e conseguenze del lavoro illegale

Sei a rischio quando:

- Non hai un contratto, hai un contratto falso oppure contiene informazioni non veritiere;
- Non ricevi una busta paga;
- Ricevi lo stipendio in contanti;
- Le tue mansioni sono diverse da quelle elencate nel tuo contratto;
- Il tuo orario di lavoro non è quello previsto nel tuo contratto.



# Rischi e conseguenze del lavoro illegale

Cosa puoi fare se pensi che il tuo contratto potrebbe non essere regolare o se non ne hai uno?

Puoi proteggerti in molti modi:

- Ci sono associazioni e istituzioni pronte ad aiutarti, ma affinché il tuo reclamo sia efficace, devi avere quante più informazioni possibili sul tuo lavoro.
- [AGGIUNGI INFORMAZIONI SUL TUO PAESE](#)

Chi può denunciare il lavoro illegale?

- Il lavoratore, anche in forma anonima;
- Il sindacato;
- Qualsiasi cittadino;
- [AGGIUNGI INFORMAZIONI SUL TUO PAESE](#)



# Diritti del lavoro e violazioni comuni nel TUO PAESE

Momentum

MODELLI DI CONTRATTO STANDARD

ELENCO DELLE TIPOLOGIE DI CONTRATTI

## Integrazione dei migranti e dei rifugiati nel mercato del lavoro:

### la Commissione Europea e le parti sociali ed economiche riattivano la cooperazione

La Commissione Europea, insieme ai sindacati, alle camere di commercio e alle organizzazioni dei datori di lavoro, ha rinnovato la sua cooperazione per migliorare l'integrazione dei migranti e dei rifugiati nel mercato del lavoro.

Il Commissario europeo per l'Occupazione e i diritti sociali, Nicolas Schmit, ha inoltre aggiunto: *“Il pilastro europeo dei diritti sociali non distingue da dove provengono le persone. Indipendentemente dal sesso, dalla razza o dall'origine etnica, dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale, ogni individuo ha diritto allo stesso trattamento e alle pari opportunità sul lavoro.”*

# Rafforzare la migrazione legale della manodopera

Momentum

Riconoscere le qualifiche dei migranti nell'UE. Gli eurodeputati chiedono una maggiore armonizzazione delle norme a livello europeo affinché le competenze e le qualifiche dei lavoratori dei paesi terzi possano essere adeguatamente riconosciute e convalidate.

**Imprenditori migranti.** Mentre i paesi di tutto il mondo facilitano il procedimento di richiesta del visto per gli imprenditori stranieri e i lavoratori autonomi, gli eurodeputati richiedono un nuovo regime di ammissione con condizioni di ingresso e soggiorno per i lavoratori autonomi.

Per saperne di più:

[Partenariato europeo per l'integrazione – sito web della Commissione](#)

[Pilastro europeo dei diritti sociali](#)

[Piano d'azione sull'integrazione e l'inclusione 2021-2027](#)

[Pacchetto Competenze e Talenti](#)

[Solidarietà dell'UE con l'Ucraina](#)

*“Non costruiamo muri per tenere fuori la gente, perché la nostra grandezza è sempre dipesa dal contributo di persone che sono nate altrove, ma sono venute in questo paese e ne hanno fatto la loro casa.”*

-Michelle Obama



**Come possiamo aiutarti per facilitare il tuo ingresso nel mercato del lavoro?**

Possiamo lavorare insieme per superare le barriere esistenti, nella misura in cui ci è possibile.

Tu cerca di capire i bisogni del mercato, le leggi che lo governano e i diritti del lavoratore.

Impara e scopri il paese in cui vivi in questo momento, perché le esigenze del mercato, le leggi e i diritti potrebbero essere diversi da paese a paese.

Il mercato del lavoro è il luogo in cui dipendenti e lavoratori interagiscono tra loro. Secondo le esigenze del mercato, i datori di lavoro cercano di trovare dipendenti con competenze specifiche. Da parte loro, i dipendenti cercano di portare con loro nel mercato del lavoro le competenze richieste.



# Esigenze del mercato del lavoro - una panoramica generale

Per acquisire le competenze necessarie al mercato del lavoro, è importante la presenza di un altro *stakeholder*: l'ente di formazione professionale.

Gli enti di formazione professionale devono preparare oggi i lavoratori del domani.

Questo *domani* dovrebbe essere chiaramente plasmato e comunicato dai datori di lavoro che fanno ricerche per prevedere le esigenze necessarie nel loro settore. Questo tipo di doppia collaborazione potrebbe creare un equilibrio tra domanda e offerta di professioni specifiche, evitando così lacune che risultano essere insostenibili per entrambe le parti.



# Esigenze del mercato del lavoro - una panoramica generale





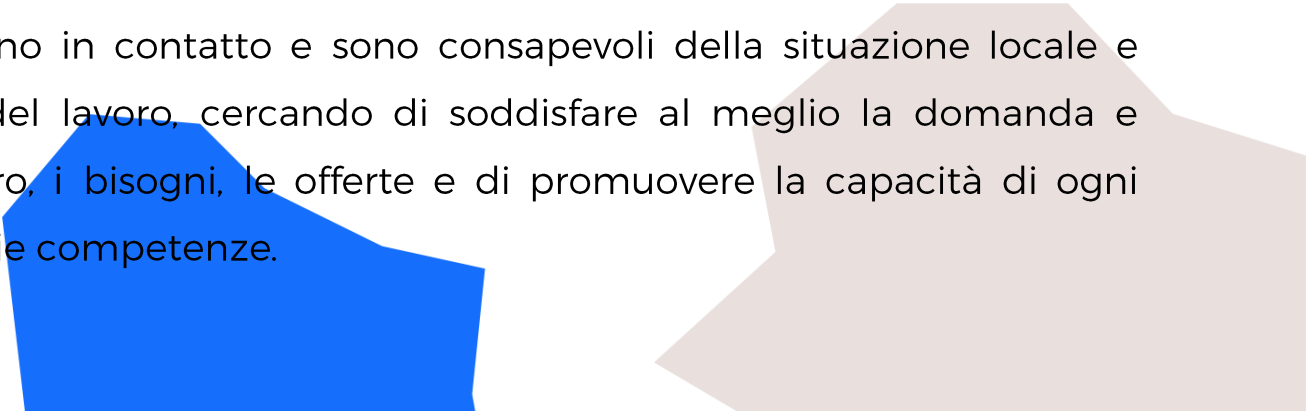
**L'Ente di Formazione Professionale come  
strumento di inclusione e integrazione**

L'istruzione e la formazione professionale svolgono un ruolo cruciale nella costruzione e nella crescita di una società inclusiva.

## Perché?

L'occupazione è fondamentale per lo sviluppo personale e per la crescita dell'intera società. La formazione professionale sostiene il lavoro dignitoso per tutti e fornisce loro le conoscenze, le competenze e le abilità necessarie per accedere, mantenere o cambiare la loro posizione lavorativa.

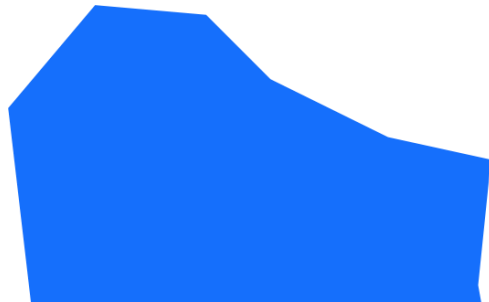
Questi enti di formazione sono in contatto e sono consapevoli della situazione locale e internazionale del mercato del lavoro, cercando di soddisfare al meglio la domanda e l'offerta del mercato del lavoro, i bisogni, le offerte e di promuovere la capacità di ogni persona di migliorare le proprie competenze.

A blue irregular shape is located at the bottom left, and a light beige irregular shape is located at the bottom right, partially overlapping the text.

Perché parliamo di “inclusivo”?

Lo sviluppo economico e sociale di una nazione richiede che tutte le persone siano impegnate nel loro sviluppo. Devono avere l'opportunità di sviluppare le loro capacità fino al loro massimo potenziale individuale per partecipare a questo contributo.

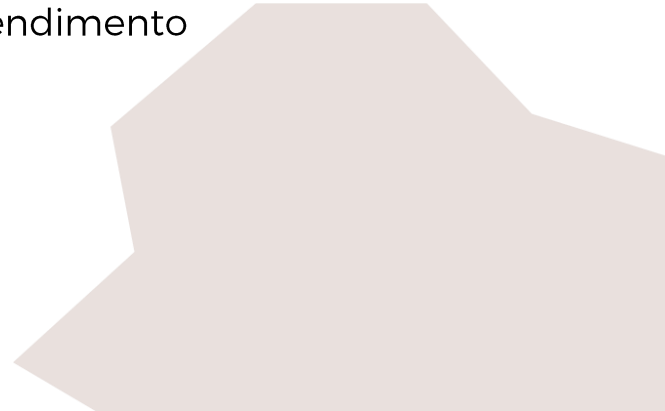
Gli atteggiamenti verso l'inclusione e verso l'apprezzamento delle capacità reciproche sono positivi quando un gruppo eterogeneo di persone ha l'opportunità di fare qualcosa insieme.



## Come funzionano gli enti di formazione professionale?

Il sistema di istruzione e formazione professionale varia da paese a paese e talvolta da città a città.

Generalmente, i programmi di istruzione e formazione professionale vengono forniti da istituti educativi, enti di formazione o scuole (come parte del sistema nazionale di istruzione) oppure possono anche essere visti come dei percorsi di formazione iniziale per i dipendenti (periodo di apprendistato o la combinazione tra istruzione formale e apprendimento sul posto di lavoro, soprattutto per i giovani adulti).



Come puoi accedere agli enti di formazione nazionali e che tipo di supporto possono darti?

**AGGIUNGI INFORMAZIONI PERTINENTI SUL TUO TERRITORIO e PAESE**



## Breve introduzione sull'economia sociale

# Definizione di economia sociale



Per "Economia sociale" si intendono tutte le attività imprenditoriali che sono **guidate da una forte missione sociale**, ma anche attività destinate ad essere economicamente redditizie.

L'economia sociale è costituita da una **varietà di imprese e organizzazioni** come:

- Cooperative;
- Società mutue;
- Associazioni;
- Fondazioni;
- Imprese sociali.

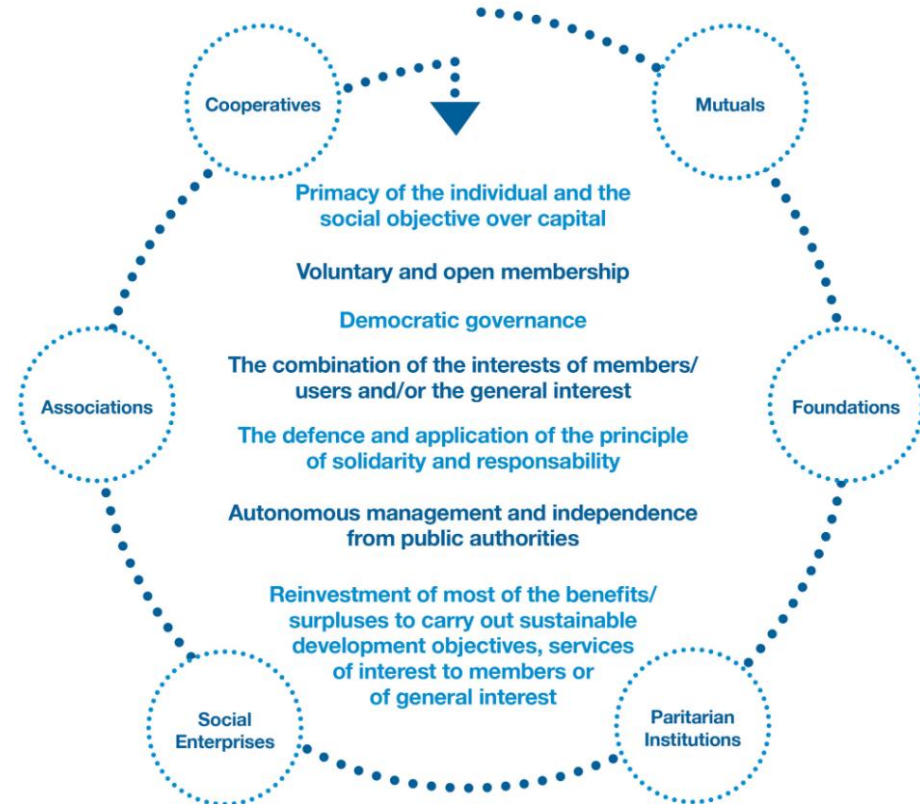
Ogni paese può anche avere altre forme di iniziative di economia sociale.

Tutte le iniziative di economia sociale hanno forti **valori** sociali e/o ambientali e caratteristiche comuni come: mettere le persone al di sopra dei profitti, avere spesso una *governance* democratica e reinvestire la maggior parte dei profitti nello scopo della loro missione.

# Definizione di economia sociale

Ciò che rende le imprese parte dell'economia sociale sono dei **valori condivisi** come:

- Uguaglianza;
- Solidarietà;
- Responsabilità;
- Essere al servizio degli interessi dei soci e del bene generale;
- Avere una *governance* democratica;
- Re-investire i profitti per portare avanti la propria missione.





# Perché abbiamo bisogno dell'economia sociale?

## Situazione



Il mondo, dalle grandi metropoli ai piccoli villaggi, sta vivendo cambiamenti tecnologici, sociali ed economici dirompenti.

Questi cambiamenti trasformano lo scenario in cui viviamo e tutto si muove molto rapidamente.

## Emergenza



L'ascesa e il progresso della digitalizzazione, della *blockchain* e dei *big data*, l'aumento globale delle disuguaglianze e della precarietà del lavoro, sono tendenze che cambiano rapidamente il nostro mondo, portando nuove opportunità, ma anche nuove sfide che ci spingono a discutere sul futuro che vogliamo costruire collettivamente.

## Bisogno



L'Europa ha bisogno di un'economia sociale vista come un settore emergente, guidato da donne, inclusivo e protettivo nei confronti delle popolazioni vulnerabili e con un alto potenziale per l'integrazione delle donne rifugiate (Comitato Economico e Sociale dell'UE, 2018, ILO, 2016).

# I numeri dell'economia sociale in Europa



**13.600.000+**

persone impiegate in iniziative di economia sociale

**2.800.000+**

organizzazioni e imprese coinvolte nell'economia sociale

**8%**

del PIL dell'Unione europea

Dati provenienti da [www.socialeconomy.eu.org](http://www.socialeconomy.eu.org)

\* Il PIL misura il valore monetario dei beni e servizi finali prodotti e venduti in un paese o regione durante un determinato periodo di tempo.

# **MODULO 2: "Io come membro di un *team* di lavoro"**



Co-funded by  
the European Union

La capacità di **lavorare e collaborare con altre persone** gioca un ruolo molto importante, sia nell'ambito di questa formazione, ma anche sul posto di lavoro, come abbiamo già accennato nel primo modulo.

In questo secondo modulo, cercheremo di rafforzare le nostre abilità, competenze e capacità (come, ad esempio, la collaborazione e la comunicazione).

Inoltre, vi proporremo alcune riflessioni e approfondimenti sulle attività che faremo in classe per instaurare un **clima positivo e collaborativo**, utile anche quando si lavora in *team* o con i colleghi.

In particolare, la nostra riflessione si concentrerà sulle organizzazioni dell'economia sociale. Questi obiettivi verranno raggiunti attraverso attività di tipo esperienziale, tra cui giochi di ruolo e discussioni.



Co-funded by  
the European Union

# CONTENUTI del modulo 2

**01.** *Team di lavoro*

**02.** *Attività di team building*

**03.** *Sessioni di formazione*

*Team di lavoro*

Oggi, il lavoro di squadra è una delle competenze più richieste dalle aziende.

Quando lavoriamo in *team* ne beneficiamo tutti, dal momento che:

- Rafforziamo le nostre capacità di comunicazione, persuasione, negoziazione e *leadership* per coinvolgere altre persone nei nostri progetti.
- Sviluppiamo la nostra abilità di cooperazione con altre persone per sviluppare idee e metterle in pratica.
- Ispiriamo, trasmettiamo entusiasmo, affrontiamo e risolviamo i conflitti in modo costruttivo con i nostri colleghi, collaboratori e con altre persone che potrebbero essere rilevanti nello sviluppo delle nostre idee.
- Creiamo nuove reti di contatto e collaborazione.

Lavorare in *team* significa **far parte di un *team* più grande.**

Condividere fin dall'inizio le proprie conoscenze, dare e ricevere *input* e **collaborare con gli altri membri del *team*** ci consente di rafforzare le competenze, di avere maggiore ispirazione, acquisire input preziosi o stabilire valide sinergie.



*Attività di team building*

## Proviamo a testare alcune attività di *team building*

Nelle prossime diapositive, troverai una descrizione di alcune delle attività che verranno svolte in classe.

L'obiettivo delle attività è quello di:

- Aiutare a conoscervi, a sentirvi a vostro agio nel gruppo e a creare fiducia;
  - Sviluppare o rafforzare la comunicazione e l'empatia interpersonale;
    - Sviluppare la comunicazione verbale e non verbale;
      - Rafforzare il lavoro di squadra.

## ***Speed date***

Questo è un esercizio che serve a stabilire un primo contatto tra i membri del gruppo.

Durante delle **interviste della durata di 4 minuti**, potrai scoprire gli *hobbies*, gli interessi degli altri partecipanti o qualsiasi informazione che vogliono condividere con te.

### **Cosa fare?**

- Siediti.

Le sedie sono posizionate l'una di fronte all'altra in modo che ci siano tante sedie quante sono i partecipanti.

- Siediti nella prima fila.

Le persone sedute in questa fila non si muoveranno dai loro posti.

- Gli altri partecipanti, invece, si devono sedere nella fila opposta in modo tale che possano ruotare alla loro sinistra ogni volta che sentono il suono di un segnale acustico.

- Ogni coppia ha 4 minuti per presentarsi reciprocamente (nome, *hobbies*, origini, ecc.).



- Dopo 4 minuti, il segnale acustico ricorderà che i partecipanti di una delle file dovranno spostarsi di un posto verso sinistra.
- Una volta che tutti avranno cambiato posto, potrà iniziare l'intervista successiva di 4 minuti, e così via fino a quando tutti i partecipanti non si saranno incontrati e conosciuti.
- Una volta terminato il giro, ti verrà chiesto di annotare su un pezzo di carta la preferenza per un collega o un altro, in ordine da 1 a 3.



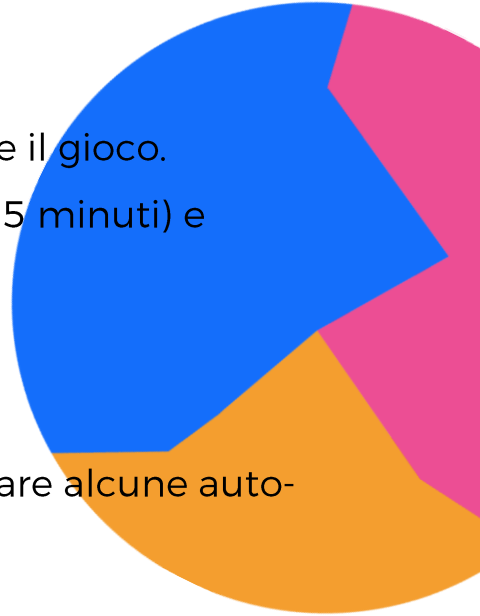
## ***Starting point***

Questo è un esercizio dinamico che prevede una serie di semplici domande che possono aiutare a conoscervi!

### **Cosa fare?**

- Riceverai una scheda con una lista di domande *standard* per effettuare il gioco.
- Prenditi il tempo necessario per pensare e rispondere alle domande (15 minuti) e parlane con il tuo collega o con il gruppo.
- Non dimenticare quello che hai ascoltato :)

Nota: nella prossima slide troverai alcune domande. Puoi anche usarle per fare alcune auto-riflessioni :)



Alcune domande che si possono usare:

- Qual è, secondo te, la tua più grande virtù?
- Qual è, secondo te, la tua più grande debolezza?
- Qual è, secondo te, la tua più grande abilità?
- Qual è uno dei tuoi limiti?
- Cosa puoi contribuire all'interno di un gruppo?
- Cosa vorresti ricevere dal gruppo?
- Cosa ti aspetti dall'attività?
- Come può aiutarti il progetto?

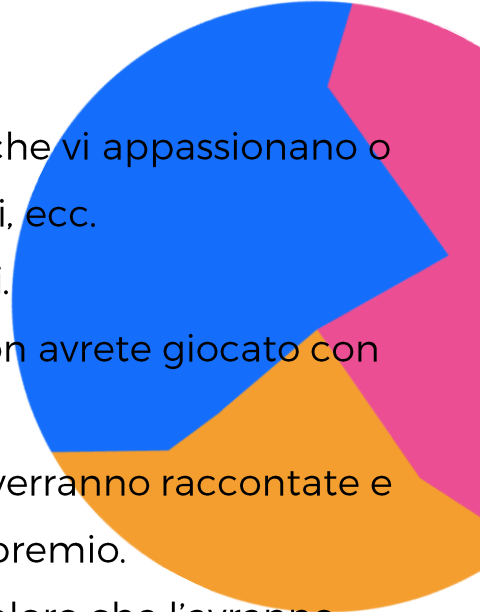


## Coincidenze bizzarre

Questo esercizio stimola la comunicazione interpersonale e incoraggia l'empatia.

### Cosa fare?

- Dovete dividervi in piccoli gruppi di tre persone.
- Nel più breve tempo possibile, dovete trovare le coincidenze tra cose che vi appassionano o non vi piacciono, attività o *hobbies* che avete, abilità o obiettivi identici, ecc.
- Riceverete un premio per ogni strana coincidenza che troverete tra voi.
- Ogni due minuti, vi verrà chiesto di cambiare collega fino a quando non avrete giocato con l'intero gruppo.
- Una volta concluso il gioco, le coincidenze più interessanti e bizzarre verranno raccontate e scritte su un pezzo di carta. Chiunque le vorrà condividere vincerà un premio.
- La coincidenza più originale verrà scelta e votata da tutta la classe e coloro che l'avranno condivisa riceveranno un premio extra.



## Vero o falso?

Conosciamoci!

### Cosa fare?

- Scrivete su un pezzo di carta tre caratteristiche di voi stessi: due devono essere vere e una falsa.
- Uno alla volta, ci si alza e si leggono le proprie caratteristiche.
- Il resto del gruppo, invece, deve indovinare quale delle tre è una bugia.



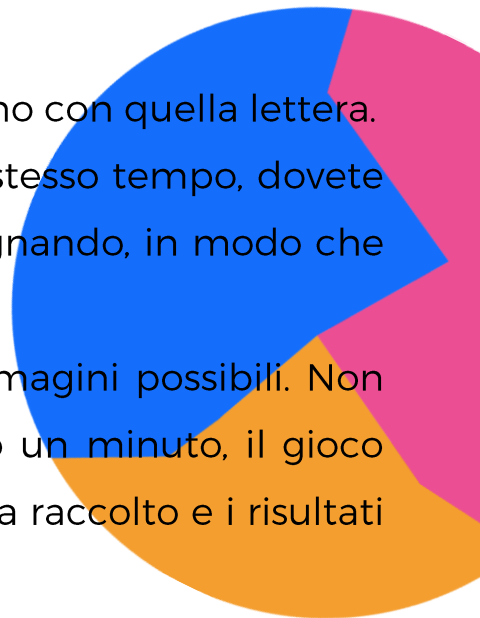


## Lettere grafiche

Lavoriamo sulla nostra immaginazione e creatività.

### Cosa fare?

- Formate gruppi di 4-5 persone.
- Scegliete una lettera a caso e iniziate a disegnare immagini che iniziano con quella lettera.
- Disegnate delle immagini (una per post-it) individualmente, ma allo stesso tempo, dovete dire al resto del vostro *team* ad alta voce quale immagine state disegnando, in modo che non la ripetano.
- In un minuto, ogni partecipante dovrebbe disegnare quante più immagini possibili. Non c'è un ordine prestabilito finché ci sono le idee. Quando è trascorso un minuto, il gioco viene interrotto e si conteggia il numero di disegni che ogni gruppo ha raccolto e i risultati vengono annotati.
- A questo punto si può aprire un piccolo dibattito: come è andato il gioco? Avete discusso con il resto del *team* se un disegno fosse appropriato o meno?

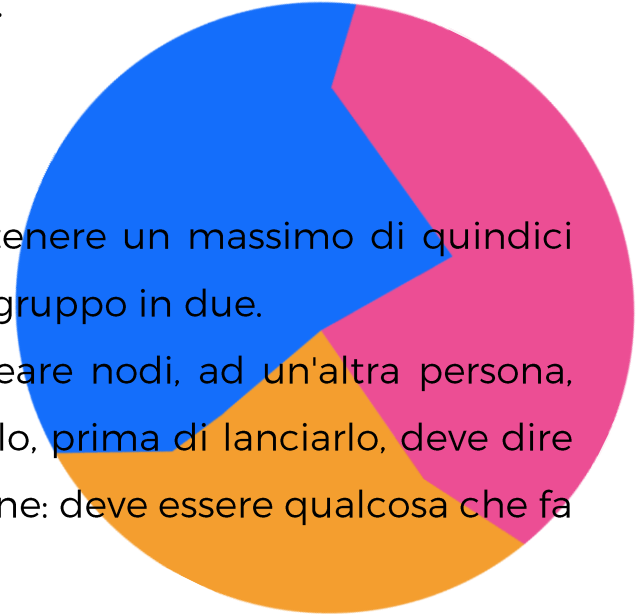


## Il gomitolo di lana

Questa attività è focalizzata sul ruolo della fiducia, su come lavorarci e su come supportare il lavoro di squadra, mettendo in luce i diversi ruoli che esistono nel *team* e migliorando la fiducia tra i membri del gruppo. È necessaria un gomitolo di lana spesso.

### Cosa fare?

- Forma un cerchio aiutandoti con le sedie o sul pavimento.
- Questo cerchio deve essere completamente chiuso e contenere un massimo di quindici persone. Qualora ci siano più partecipanti, si può dividere il gruppo in due.
- Si lancia il gomitolo di lana, facendo attenzione a non creare nodi, ad un'altra persona, mantenendo il filo con il dito. La persona che ha il gomitolo, prima di lanciarlo, deve dire ad alta voce a tutto il gruppo qualcosa che sa fare molto bene: deve essere qualcosa che fa bene, non qualcosa che gli piace fare.
- Ogni persona che riceve il gomitolo, lo avvolge intorno a una delle dita e lo rilancia ad un'altra persona. Questo avviene fino a quando tutto il gruppo ha partecipato.



# L'intervista

Questa attività si focalizza sulla trasmissione efficiente di un messaggio. Hai bisogno di carta e penna e, se vuoi, di una videocamera o di un telefono cellulare.

## Cosa fare?

- In coppia, un collega fa il giornalista e l'altro fa l'intervistato. Successivamente, i ruoli vengono scambiati.
- Il giornalista farà all'intervistato due o tre domande sul progetto.
- Una volta che tutti i partecipanti avranno avuto la loro intervista, le risposte ottenute saranno condivise: si dovrà analizzare se il messaggio che il giornalista ha compreso è ciò che si è voluto davvero trasmettere sull'idea del progetto, quali sensazioni sono state comunicate e come i partecipanti si sono sentiti quando sono stati intervistati.
- Le interviste possono essere effettuate più volte, incorporando i cambiamenti che sono stati rilevati.



## Le statue

La comunicazione non verbale può trasmettere molte o più informazioni rispetto alle semplici parole.

Con questa attività impareremo come analizzare la comunicazione del corpo, come capire l'importanza della postura nelle relazioni e approfondire l'impatto della comunicazione non verbale. Tutto ciò di cui abbiamo bisogno è carta o cartoncino e una penna.

### Cosa fare?

- Forma dei gruppi di quattro o cinque persone.
- Ricevi un cartoncino per gruppo con un compito da eseguire. Pensaci e poi agisci come se fossi una “statuina”.
- Ogni gruppo avrà del tempo a disposizione per lavorare sul tema che gli è stato assegnato e di esercitarsi sulla scenetta.



- Ogni gruppo presenterà la propria scena con tutti i membri della squadra che partecipano e rimangono come statue nella posizione scelta durante 30 secondi.
- Il resto della classe deve dire ciò che ha intuito dalla rappresentazione delle "statue umane" e che tipo di messaggio il gruppo ha voluto trasmettere.
- Infine, ogni gruppo spiegherà la sua rappresentazione, il suo tema e perché hanno deciso di rappresentarlo in quel modo.

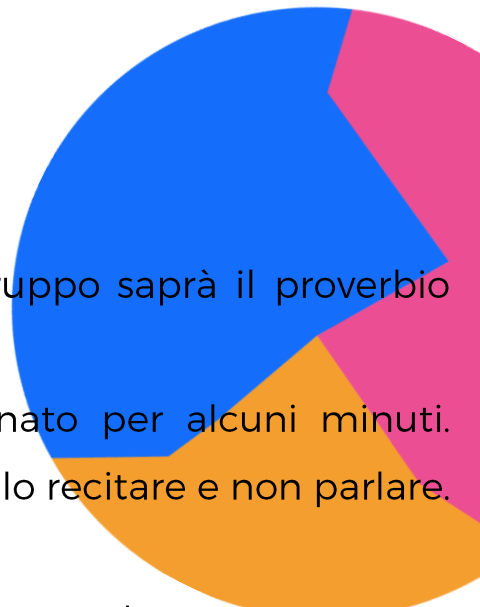


Il comportamento non verbale, le emozioni e l'inconscio gestiscono il modo in cui comunichiamo. Questa attività ha l'obiettivo di lavorare e riflettere sul linguaggio non verbale e sulle emozioni.

Il materiale necessario è della carta o cartoncino e una penna.

### Cosa fare?

- Si formano gruppi di cinque o sei persone.
- Ogni gruppo riceverà una carta con scritto un proverbio. Nessun gruppo saprà il proverbio dell'altro.
- Ogni gruppo deve mettere in scena e recitare il proverbio assegnato per alcuni minuti. Durante la *performance*, non è consentita alcuna citazione, bisogna solo recitare e non parlare. Verranno concessi 10-15 minuti per preparare lo spettacolo.
- Gli altri gruppi dovranno indovinare qual è il proverbio. Può essere che non lo conoscano, ma possono provare a inventarne uno nuovo che sia in sintonia con la rappresentazione recitata.

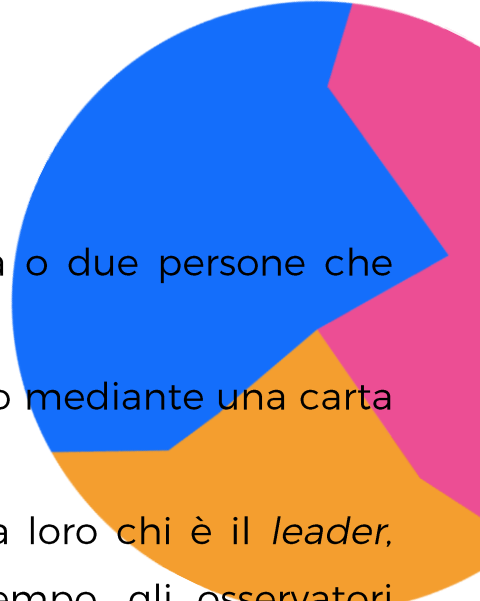


## Il leader

Questa attività permette di lavorare diversi profili, così si può sperimentare l'impatto delle lotte per la *leadership* all'interno di un *team*, l'abilità di argomentare e il potere di persuadere, oltre ad analizzare il processo decisionale.

### Cosa fare?

- Si formano gruppi di cinque partecipanti in cui si aggiungono una o due persone che svolgono il ruolo di osservatori.
- Ogni membro del gruppo deve avere un ruolo che gli verrà assegnato mediante una carta (vedi diapositiva successiva).
- Le cinque persone che compongono il gruppo devono scegliere tra loro chi è il *leader*, ovvero la persona più indicata per guidare la squadra. Nel frattempo, gli osservatori scrivono ciò che percepiscono dalle interazioni.
- Vengono dati cinque minuti ai membri del gruppo per imparare i ruoli assegnati.



I Ruoli / le carte proposte sono:



### Carattere ROSSO●

Pensi di essere la persona giusta per fare il *leader* del tuo gruppo. Hai un'idea chiara del cambiamento con un'inclinazione a fare ciò che vuoi. Inoltre, credi sia necessario un input ideologico da parte del *leader*. Rifiuti la possibilità che il personaggio BLU sia il prescelto perché secondo te è troppo attivista e non sai verso dove può guidare l'intero gruppo.

### Carattere BLU●

Pensi di essere la persona giusta per fare il *leader* del gruppo. Sei una persona molto attiva e intraprendente, con molte capacità di iniziativa e di realizzare un obiettivo collettivo. Rifiuti il personaggio ARANCIONE come *leader*, perché parla molto, ma non conclude. In fondo è timido, anche se non lo dice.

### Carattere VERDE●

Pensi di essere la persona giusta per fare il *leader* del tuo gruppo. Sei una persona molto cordiale, con grandi relazioni umane, accettata da tutto il gruppo. Se non sarai tu il *leader*, sceglieresti il personaggio ROSA: una persona molto capace, a cui dovrebbe essere data un'altra possibilità per migliorare.

### Carattere ARANCIONE●

Pensi di essere la persona giusta per fare il *leader* del gruppo. Hai grande facilità nell'esprimerti e puoi convincere rapidamente le persone con le tue idee. Se non sarai tu l'eletto, pensi che chiunque potrebbe farlo, a condizione che non sia una persona esagerata e radicale.

### Carattere ROSA●

Non pensi di essere la persona giusta per fare il *leader*. In passato hai svolto questo servizio per il gruppo e, a causa di determinate circostanze, la tua esperienza è stata negativa. Sai che hai abbastanza qualità per essere il *leader*, ma non vuoi correre il rischio di un altro fallimento. Secondo te, il personaggio VERDE potrebbe essere un buon coordinatore.



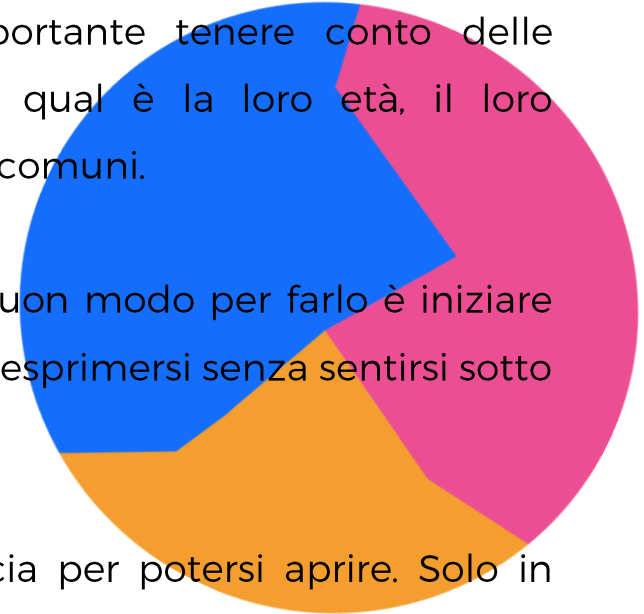
Sessioni di formazione

## Perché facciamo queste attività?

Quando si coordinano dei *team* di lavoro, è molto importante tenere conto delle caratteristiche di ciascun gruppo: chi sono i partecipanti, qual è la loro età, il loro *background* formativo, il loro bagaglio emotivo e le esperienze comuni.

Quindi, è necessario creare tra voi un ambiente sicuro e un buon modo per farlo è iniziare con delle dinamiche di squadra in cui ogni partecipante possa esprimersi senza sentirsi sotto pressione.

Per noi è importante che tutti acquisiscano e sentano fiducia per potersi aprire. Solo in questo modo potrete conoscere persone e donne con esperienze simili e creare affinità che vi aiuteranno nello svolgimento delle attività.



**MODULO 3: “Il modello  
dell'economia sociale e le sue  
organizzazioni”**



Co-funded by  
the European Union

**L'economia sociale** gioca un ruolo fondamentale nel nostro progetto.

L'obiettivo di questo modulo è fornire **informazioni** che ti aiuteranno a capire come funziona l'economia sociale, che tipi di entità sono coinvolte, come ti possono supportare e che tipo di attività svolgono.



Co-funded by  
the European Union

# CONTENUTI del modulo 3

- 01.** Il modello dell'economia sociale
- 02.** Esercitiamoci!
- 03.** Organizzazioni dell'economia sociale

## Il modello dell'economia sociale

# Il modello dell'economia sociale

Il modello dell'economia sociale in Europa è sempre stato caratterizzato dal ruolo trainante di un ricco e diversificato gruppo di entità che differisce dagli attori del settore privato e dalle istituzioni pubbliche.

**Si tratta di soggetti privati che, in generale, perseguono scopi diversi dal profitto: il loro scopo principale è quello di fornire beni e servizi ai loro membri e alla comunità in generale.**

Queste organizzazioni:

- Sono state riconosciute tali e sono regolamentate in molti paesi dell'UE, ma non in tutti.
- Includono un modello giuridico diverso (cooperative, associazioni, imprese mutue e imprese sociali).
- Contribuiscono in vari modi allo sviluppo sociale ed economico del nostro continente.

# Modello dell'economia sociale

L'etichetta che viene utilizzata per riferirsi a queste organizzazioni è di "**economia sociale**".

L'economia sociale definisce un approccio in cui le persone e il pianeta vengono prima di tutto, perché è solo rafforzando il nostro capitale umano che possiamo generare uno sviluppo che crea valori per la società e per l'ecosistema naturale.



# I pilastri del modello dell'economia sociale



## People before profit

Social economy enterprises and organisations prioritise people and communities over profit, driven by their mission to serve the common good and general interest



## Democracy at work

Social economy enterprises and organisations have inclusive and democratic governance



## Reinvesting profits

Social economy enterprises and organisations reinvest most of their profits or surpluses to pursue sustainable development objectives

# Le origini del modello dell'economia sociale



In Europa, l'economia sociale affonda le sue radici nella missione e nei valori dell'Unione Europea proposti fin dalla sua creazione. Tuttavia, è con il trattato di Roma del 1957 che l'obiettivo dell'integrazione europea viene esteso non solo alla cooperazione economica in generale, ma anche al raggiungimento di una crescita sociale ed economica coesa che possa ridurre le disparità tra i paesi europei.

**Valori EUROPEI → Coesione sociale**

**Trattati EUROPEI → Trattato di Roma del 1957**

Pertanto, gli obiettivi dell'Unione Europea non possono essere compresi senza tenere conto della necessità, presente fin dall'inizio, di progettare e attuare un modello basato sulla solidarietà sociale, economica e sull'integrazione.

# I motori del modello dell'economia sociale



Come abbiamo visto precedentemente, il termine "economia sociale" è usato per definire una parte specifica dell'economia:

**Ovvero sono le azioni e gli interventi collettivi delle organizzazioni**, che, storicamente, sono state raggruppate in quattro grandi categorie:

- **Cooperative,**
- **Società mutue,**
- **Associazioni e, più recentemente,**
- **Fondazioni**

**che perseguono, primariamente, finalità sociali e sono caratterizzate da sistemi di governance partecipativa.**

Da decenni queste organizzazioni si impegnano nell'offerta e produzione di servizi e beni accanto al settore privato e alle istituzioni pubbliche.

Nel corso degli anni, l'ascesa di nuove esigenze e sfide sociali, che appaiono periodicamente nei nostri contesti sociali e ambientali, hanno portato le organizzazioni sopracitate a fornire risposte e soluzioni. In alcuni casi, le risposte provengono da forme organizzative completamente nuove, ispirate agli stessi principi delle organizzazioni dell'economia sociale, combinando la dimensione sociale con quella imprenditoriale. In questo modo, soprattutto a partire dai primi anni '80, sono emersi nuovi tipi di organizzazioni: le "**imprese sociali**".

# Modello dell'economia sociale

L'emergere di nuove esigenze e sfide sociali che, periodicamente appaiono nei nostri contesti sociali, ambientali e globali, hanno portato svariate entità a cercare di fornire risposte e soluzioni adeguate.

Queste risposte sono arrivate, sia dal settore pubblico, sia dalle organizzazioni della società civile, sia dalle imprese private.

Il modello dell'economia sociale in Europa è sempre stato caratterizzato dal ruolo trainante di un ricco e diversificato gruppo di entità che differisce dagli attori del settore privato e dalle istituzioni pubbliche.

**Si tratta di soggetti privati che, in generale, perseguono scopi diversi dal profitto: il loro scopo principale è quello di fornire beni e servizi ai loro membri e alla comunità in generale.**

# Modello dell'economia sociale

Nel corso del tempo, l'evoluzione della società europea all'interno dell'economia globale ha portato all'ascesa di bisogni nuovi e maggiormente diversificati che richiedono nuovi tipi di risposte. Queste risposte sono arrivate, in alcuni casi, dal settore pubblico o dalle imprese private, in altri casi, dalle organizzazioni della società civile e dell'economia sociale, ma anche da forme organizzative completamente nuove, ispirate agli stessi principi delle organizzazioni dell'economia sociale che uniscono la dimensione sociale con l'aspetto imprenditoriale, ma ricorrono a diversi assetti istituzionali.

Questa ampia tendenza a farsi carico dei bisogni sociali da parte di tutti questi attori attraverso il settore pubblico e privato, rientra, di solito, sotto il termine di "**imprenditoria sociale**". Quindi, i nuovi tipi di organizzazioni che sono emerse, a partire dai primi anni '80, sono spesso chiamate con il termine di "**imprese sociali**".

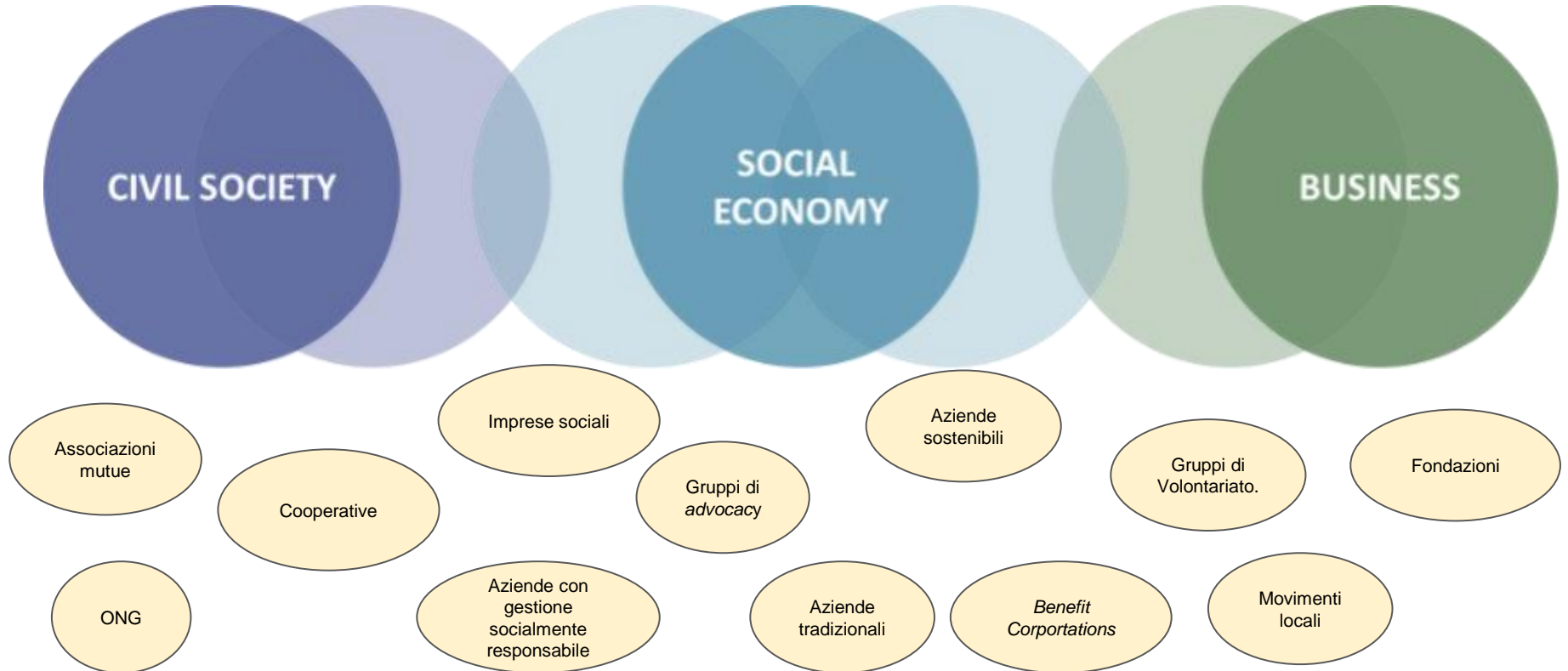
In tutto il mondo, i giovani sono la fascia più colpita (e in modo sproporzionato), soprattutto nel mercato del lavoro. Le donne e le ragazze affrontano nuove barriere e minacce che vanno dalla crisi scatenata dalla pandemia a diverse forme di violenza, per non parlare del peso del lavoro all'interno della famiglia così poco valorizzato e non retribuito. È per questo che dobbiamo scommettere su una nuova era, dove ci sia spazio per un'inclusione umana più equa, per una formazione più giusta dei nostri lavoratori affinché si adattino alle nuove tecnologie e siano in grado di affrontare l'aumento delle disuguaglianze accelerato dalla pandemia. Dobbiamo, quindi, scommettere su un nuovo modello socio-economico e di sviluppo che metta al primo posto le persone e il pianeta.

Per distribuire ricchezza, dobbiamo prima creare valore, e per questo, dobbiamo generare sviluppo e rafforzare il nostro capitale umano.

Esercitiamoci!

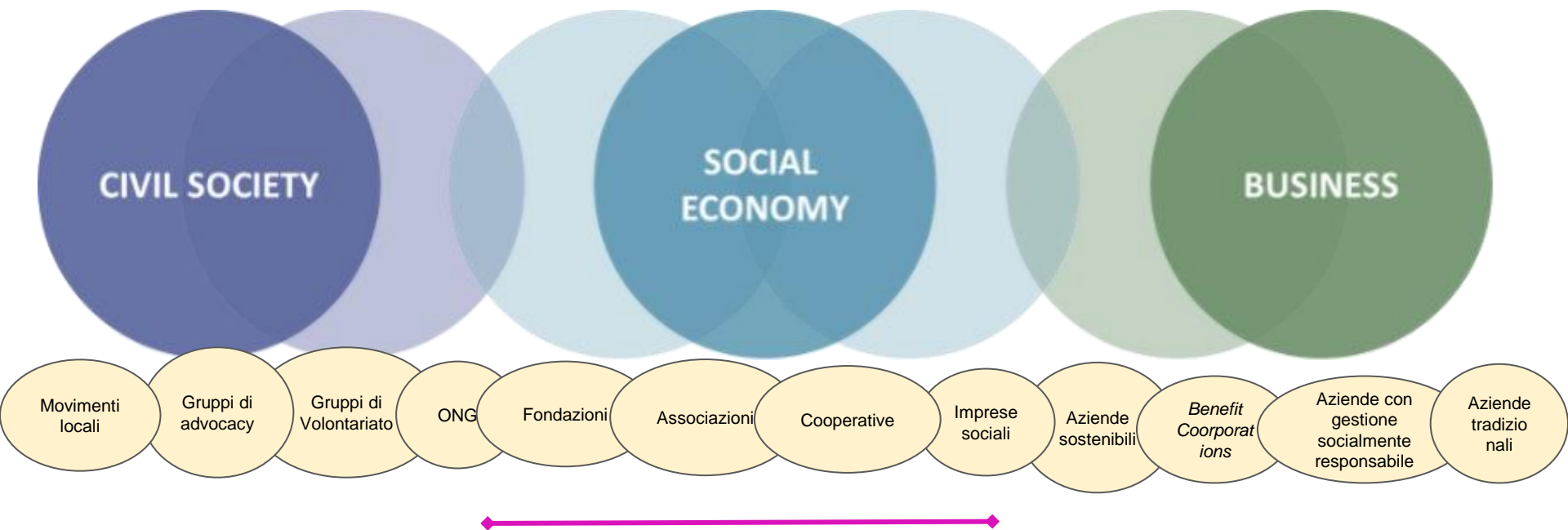
# Esercitiamoci

Metti in ordine i diversi attori coinvolti, partendo da quelli appartenenti alla società civile fino ad arrivare a quelli che fanno parte del settore imprenditoriale privato.





# Esercitiamoci



Attori dell'economia sociale. (fonte: World Economic Forum)

## Organizzazioni dell'economia sociale

# Organizzazioni dell'economia sociale - Associazioni - Momentum

Le associazioni sono forse la forma più antica di organizzazione dell'economia sociale: sono nate in Europa, una volta che la democrazia ha preso piede e, attraverso il loro lavoro e le attività di *advocacy* svolte, hanno contribuito in molti paesi europei a generare un sistema di *welfare* o a migliorarne significativamente la sua diffusione.

Un'associazione è un gruppo di persone che si riuniscono per uno scopo particolare o un interesse comune (sia esso culturale, ricreativo, sociale o economico) e ne creano un'organizzazione duratura. Le associazioni possono essere formali, con regole, statuti e requisiti di appartenenza o possono essere gruppi informali di persone senza una struttura prestabilita.

Questi tipi di entità hanno un'ampia varietà di nomi in base al loro contesto nazionale, come ad esempio: associazioni, organizzazioni senza scopo di lucro, associazioni di volontariato, organizzazioni non governative e così via.

# MELISSA NETWORK, GRECIA

[www.melissanetwork.org](http://www.melissanetwork.org)



Melissa è una rete di donne migranti e rifugiate che vivono in Grecia.

Mira a promuovere l'*empowerment* e la cittadinanza attiva, a creare e sostenere legami e a costruire un ponte di comunicazione con la società ospitante.

Fondata nel settembre 2014 con il coinvolgimento diretto di donne *leader* migranti, oggi vanta membri provenienti da 45 paesi che vivono e lavorano in Grecia.

Opera sulla base di una piattaforma comune, un *hub* in cui le reti e gli individui possono incontrarsi, condividere le loro preoccupazioni e idee, sostenendosi a vicenda nel perseguimento dei loro obiettivi comuni.

Le organizzazioni senza scopo di lucro servono l'interesse pubblico e non perseguono il profitto come scopo primario.

In genere, questo tipo di organizzazioni si basano su finanziamenti esterni. Tuttavia, alcune di queste organizzazioni no profit hanno intrapreso delle attività ibride, come avere delle entrate o fornire servizi su contratto ai governi per migliorare i loro flussi di reddito.

Le organizzazioni senza scopo di lucro sono il pilastro della società civile organizzata e cercano di sostenere, fornire servizi e responsabilizzare le parti interessate, oltre a cercare di risolvere le sfide della società attuale.

Le fondazioni sono entità legali create per raggiungere obiettivi particolari a beneficio di un gruppo specifico di persone o della comunità in generale, attraverso l'uso di una donazione o di una raccolta fondi sistematica. Sono caratterizzate dalla loro struttura di *governance*. Infatti, sono per lo più gestite da membri del consiglio di amministrazione o fiduciari nominati e ricevono donazioni o regali. Possono finanziare e intraprendere ricerche, sostenere progetti, concedere sovvenzioni o finanziare attività di volontariato.

Con questi fondi, le fondazioni si impegnano soprattutto a promuovere attività sociali, ambientali, educative o religiose o varie attività di interesse generale secondo i loro principi e valori oppure secondo la volontà dei membri della fondazione/consiglio.

A volte, invece di fornire finanziamenti, si impegnano direttamente nella fornitura di beni e servizi.

In alcuni casi, le fondazioni possono assumere altre forme organizzative specifiche a seconda del paese in cui si trovano (è il caso degli enti di beneficenza nel Regno Unito o, persino, organizzazioni religiose).

Con l'evoluzione dei tempi, quest'ultimo tipo di fondazione sta aggiungendo al suo *core business* quello di concedere donazioni, trasformandosi, in questo modo, in un investitore filantropico strategico.

# Organizzazioni dell'economia sociale - Cooperative - Momentum

Una cooperativa è "un'associazione autonoma di persone unite volontariamente per soddisfare i loro bisogni e aspirazioni economiche, sociali e culturali comuni attraverso un'impresa di proprietà congiunta e controllata democraticamente" (International Cooperative Alliance, 1995).

Le cooperative sono spesso un metodo efficace per superare le difficoltà economiche e sociali, accrescendo le abilità dei gruppi svantaggiati nel proteggere i loro interessi.

In un'organizzazione cooperativa i diritti di proprietà sono assegnati a gruppi di agenti, come i consumatori, i lavoratori, i produttori, gli agricoltori, ecc.

# Organizzazioni di Economia Sociale - Cooperative - Momentum

Tra molti tipi di cooperative, ne elenchiamo di seguito quattro esempi :

- **Cooperative di vendita al dettaglio:** sono un tipo di "cooperativa di consumo" che aiuta a creare dei negozi a beneficio dei consumatori che rendono la vendita al dettaglio come se fosse "il loro negozio".
- **Cooperative di lavoratori:** i membri di queste cooperative sono sia dipendenti dell'azienda che proprietari della cooperativa.
- **Cooperative di produttori:** vengono create da dei produttori e sono possedute e gestite sempre dagli stessi produttori. Possono decidere di lavorare insieme oppure come entità separate per contribuire ad aumentare le possibilità di *marketing* e l'efficienza produttiva.
- **Cooperative di servizi:** sono un tipo di "cooperativa di consumo" che aiuta a soddisfare un bisogno all'interno della comunità.



# Karibu Open - Italia

[www.karibuopen.com](http://www.karibuopen.com)



Karibu Open è una cooperativa di ristorazione (*catering*) sostenibile, che opera con l'obiettivo di incoraggiare e accompagnare l'occupazione dei migranti nel territorio torinese, in Italia.

Con lo scopo di raggiungere un'integrazione concreta ed efficace, Karibu agisce sia nell'ambiente di lavoro (all'interno del *team* e della cucina professionale), sia in contesti sociali domestici (con gli utenti del servizio di *catering*), sia sulla tavola, che nella creazione di menù variegati che sono l'espressione e la testimonianza concreta di identità diverse.

Questa cooperativa applica il valore della sostenibilità su tutti i livelli:

- Sostenibilità ambientale,
- Sostenibilità sociale,
- Sostenibilità economica.

# Organizzazioni dell'economia sociale - **Imprese sociali** - Momentum

**Le imprese sociali combinano gli obiettivi sociali con lo spirito imprenditoriale. Si concentrano sul raggiungimento di obiettivi più ampi: da quelli sociali, ambientali o comunitari.**

L'impresa sociale è un ente dell'economia sociale il cui **obiettivo principale è avere un impatto sociale al posto di un profitto per i suoi proprietari o soci.**

Questo tipo di impresa opera nel fornire beni e servizi per il mercato in un'ottica innovativa e imprenditoriale, sfruttando i suoi profitti per raggiungere, prima di tutto, **obiettivi sociali.**

È gestita in modo responsabile, trasparente e, in particolare, rende partecipe i suoi dipendenti, clienti e altri soggetti coinvolti nelle sue attività commerciali.

# Organizzazioni dell'economia sociale - **Imprese sociali** - Momentum

Il termine "impresa sociale" può comprendere i seguenti tipi di imprese:

- *Business* per i quali l'**obiettivo sociale o societario del bene comune è l'oggetto** dell'attività commerciale,
- *Business* i cui **profitti sono principalmente reinvestiti per raggiungere il proprio obiettivo sociale;**
- *Business* il cui **metodo di organizzazione o il sistema di responsabilità riflette la missione dell'azienda** attraverso l'uso di principi democratici o partecipativi o che si focalizzano sulla giustizia sociale.

Non esiste un'unica forma giuridica per le imprese sociali: alcune sono forme cooperative, mentre altre sono società private.

# Mamas Retro - Svezia

[www.mamasretro.se](http://www.mamasretro.se)




Mamas Retro gestisce due negozi di seconda mano a Göteborg, in Svezia. Dal 2011, vendono vestiti, giocattoli e articoli per bambini, per donne in gravidanza, per l'allattamento al seno, ecc.

I negozi sono gestiti come imprese sociali con lo scopo di offrire occupazione riabilitativa, istruzione e lavoro significativo per donne e persone trans provenienti da diversi *background* e che sono lontani dal mercato del lavoro tradizionale.


L'obiettivo era, e lo è tuttora, quello di responsabilizzare le donne svantaggiate provenienti da contesti diversi (donne con disabilità mentali, disoccupate, migranti, persone transgender, ecc.) e fornire loro l'accesso all'istruzione, all'occupazione e a opportunità imprenditoriali.

Il negozio è gestito congiuntamente dai collaboratori sulla base dei principi dell'economia sociale – tra cui, ovviamente, la partecipazione. Serve anche come luogo per l'integrazione del lavoro e la formazione all'imprenditorialità. Inoltre, è stato sviluppato un manuale di *franchising* sociale dal titolo "Mamas Retro" che è disponibile per l'uso per promuovere progetti simili in altre regioni della Svezia o all'estero.



La diffusione e la diversità degli attori e delle organizzazioni che operano nei settori dell'economia sociale è strettamente correlata alla definizione e al riconoscimento giuridico nei diversi paesi europei.

Alcune forme organizzative sono riconosciute e supportate legalmente in alcuni paesi, ma non in tutti.



# **MODULO 4: "Competenze imprenditoriali e il quadro di riferimento *Entrecomp*"**



Co-funded by  
the European Union

Affrontare il mercato del lavoro **non** è spesso **facile**, ma ogni persona ha capacità innate e sviluppate che gli consentono di avere successo. Alcune di queste sono definite come "capacità imprenditoriali".

Questo modulo definisce quali sono, approfondisce come possono essere utilizzate per entrare nel mercato del lavoro e offre alcuni strumenti per svilupparle. Le competenze imprenditoriali possono essere analizzate utilizzando alcuni strumenti utili, come il quadro di riferimento **EntreComp**, che verrà presentato in questo modulo.



Co-funded by  
the European Union

# INDICE

- 01.** Competenze imprenditoriali e il fiore di *Entrecomp*
- 02.** Le 10 migliori competenze del 2025
- 03.** Idee e opportunità
- 04.** Risorse
- 05.** Verso l'azione



# Quali sono le competenze imprenditoriali?

Le capacità imprenditoriali sono quelle abilità che vengono normalmente associate all'essere un imprenditore, sebbene chiunque possa svilupparle.

Di solito, essere un imprenditore significa avviare e costruire il proprio *business* di successo, ma le persone con capacità imprenditoriali possono prosperare anche all'interno di aziende e organizzazioni.

Le competenze imprenditoriali aiutano a creare imprese, idee, pratiche o soluzioni innovative a beneficio dell'economia e della comunità.



Le capacità imprenditoriali si riferiscono alla capacità di identificare e cogliere opportunità, pianificare e gestire processi creativi che hanno un valore culturale, sociale o finanziario. Richiedono una buona conoscenza del contesto e delle opportunità, approcci alla pianificazione e al *management*, principi etici e consapevolezza di sé.

Comprendono le abilità della creatività (immaginazione, riflessione critica, *problem solving*); comunicazione; mobilitazione di risorse (persone e cose); gestione dell'incertezza, dell'ambiguità e del rischio.

Inoltre, una mentalità imprenditoriale include anche atteggiamenti di autoefficacia, motivazione, perseveranza e valutazione delle idee degli altri.

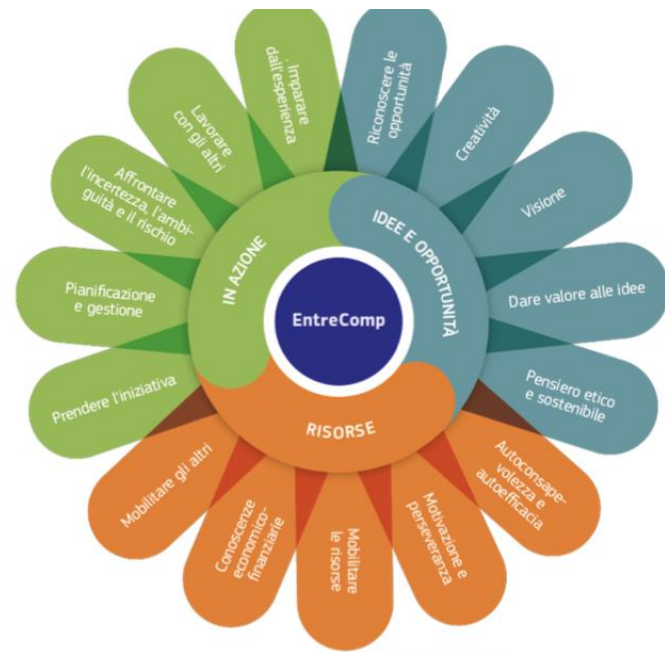
# Modella le tue capacità imprenditoriali per lavorare meglio in un ambiente cooperativo



Immaginare nuovi percorsi per il proprio sviluppo professionale, essere creativi e pensare a modi innovativi di fare le cose, richiede una serie di abilità che possono essere sviluppate.

Lo *European Entrepreneurial Competence Framework*, o **ENTRECOMP**, definisce le competenze necessarie per lo sviluppo professionale e per un impatto positivo nell'ambiente circostante.

Le competenze sono organizzate in 3 macro aree e 15 competenze chiave. Possono essere utilizzate per riflettere e sviluppare le abilità necessarie per lavorare all'interno di una cooperativa.



# Il fiore di Entrecomp



# L'imprenditorialità come competenza

*EntreComp* identifica le competenze necessarie all'imprenditorialità. L'immagine di questo fiore offre una panoramica delle diverse, ma interconnesse, competenze.

Le tre diapositive successive forniscono un riepilogo di ciascuna competenza. Le competenze non sono prioritarie per importanza, ma sei tu stesso a decidere cosa è fondamentale per i tuoi obiettivi.

Per ciascuna delle competenze, prova a pensare a una situazione in cui hai dovuto sfruttare queste abilità per fare qualcosa nella tua vita professionale o personale.



# Quanto sono sviluppate le tue capacità imprenditoriali?



*Entrecomp* può aiutarti a raggiungere gli obiettivi.

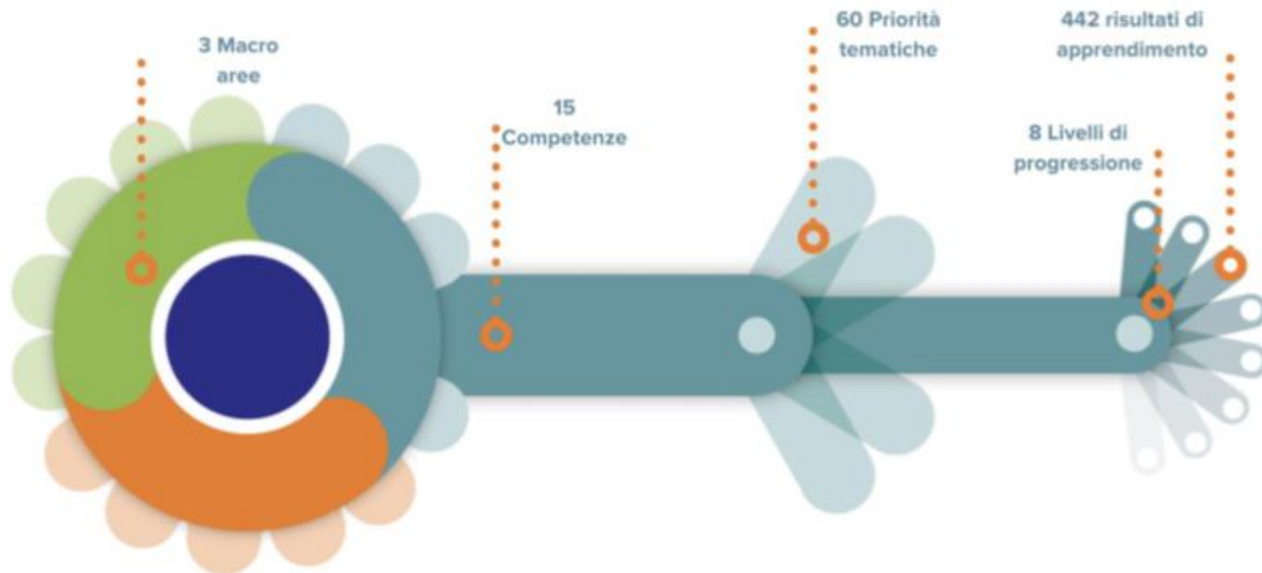
Nelle diapositive successive, misura il tuo livello di abilità rispetto a ciascuna competenza, utilizzando i descrittori forniti.

Per ciascuna delle competenze, come ti valuti?

1. Livello intermedio
2. Livello avanzato
3. Livello esperto



Fonte  
[dell'immagine](#)



La guida ENTRECOMP fornisce [molti più dettagli su queste competenze](#), tra cui una serie di elementi che descrivono in termini pratici ciò che la competenza significa realmente.



Competences per area

## IDEAS & OPPORTUNITIES

COMPETENCE	HINT	DESCRIPTION
1.1 <b>Spotting opportunities</b>	Use your imagination and abilities to identify opportunities for creating value	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identify and seize opportunities to create value by exploring the social, cultural and economic landscape</li> <li>Identify needs and challenges that need to be met</li> <li>Establish new connections and bring together scattered elements of the landscape to create opportunities to create value</li> </ul>
1.2 <b>Creativity</b>	Develop creative and purposeful ideas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Develop several ideas and opportunities to create value, including better solutions to existing and new challenges</li> <li>Explore and experiment with innovative approaches</li> <li>Combine knowledge and resources to achieve valuable effects</li> </ul>
1.3 <b>Vision</b>	Work towards your vision of the future	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imagine the future</li> <li>Develop a vision to turn ideas into action</li> <li>Visualise future scenarios to help guide effort and action</li> </ul>
1.4 <b>Valuing ideas</b>	Make the most of ideas and opportunities	<ul style="list-style-type: none"> <li>Judge what value is in social, cultural and economic terms</li> <li>Recognise the potential an idea has for creating value and identify suitable ways of making the most out of it</li> </ul>
1.5 <b>Ethical &amp; sustainable thinking</b>	Assess the consequences and impact of ideas, opportunities and actions	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assess the consequences of ideas that bring value and the effect of entrepreneurial action on the target community, the market, society and the environment</li> <li>Reflect on how sustainable long-term social, cultural and economic goals are, and the course of action chosen</li> <li>Act responsibly</li> </ul>





## Competences per area

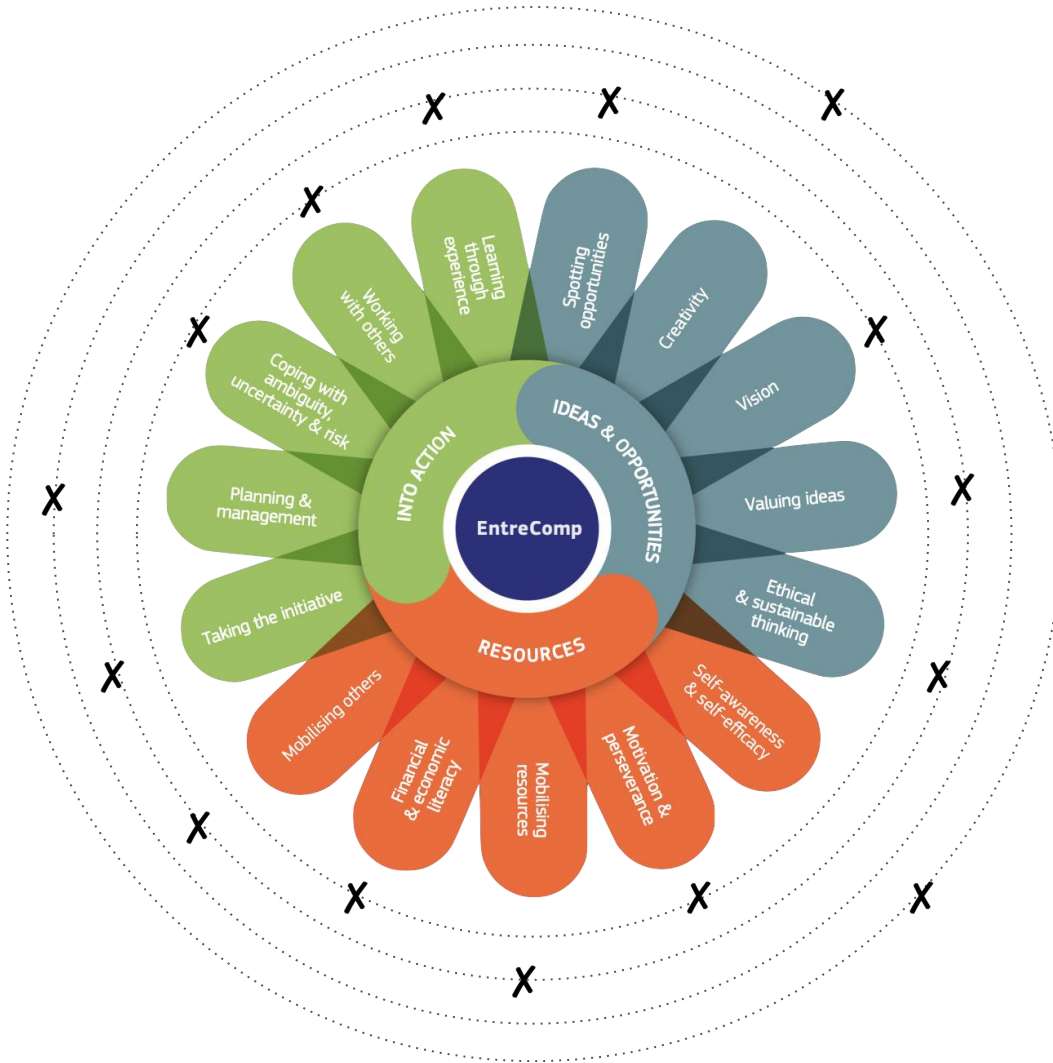
# RESOURCES

COMPETENCE	HINT	DESCRIPTION
2.1 <b>Self-awareness &amp; self-efficacy</b>	Believe in yourself and keep developing	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflect on your needs, aspirations and wants in the short, medium and long term</li> <li>• Identify and assess your individual and group strengths and weaknesses</li> <li>• Believe in your ability to influence the course of events, despite uncertainty, setbacks and temporary failures</li> </ul>
2.2 <b>Motivation &amp; perseverance</b>	Stay focused and don't give up	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Be determined to turn ideas into action and satisfy your need to achieve</li> <li>• Be prepared to be patient and keep trying to achieve your long-term individual or group aims</li> <li>• Be resilient under pressure, adversity, and temporary failure</li> </ul>
2.3 <b>Mobilising resources</b>	Gather and manage the resources you need	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Get and manage the material, non-material and digital resources needed to turn ideas into action</li> <li>• Make the most of limited resources</li> <li>• Get and manage the competences needed at any stage, including technical, legal, tax and digital competences</li> </ul>
2.4 <b>Financial &amp; economic literacy</b>	Develop financial and economic know-how	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimate the cost of turning an idea into a value-creating activity</li> <li>• Plan, put in place and evaluate financial decisions over time</li> <li>• Manage financing to make sure your value-creating activity can last over the long term</li> </ul>
2.5 <b>Mobilising others</b>	Inspire, enthuse and get others on board	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspire and enthuse relevant stakeholders</li> <li>• Get the support needed to achieve valuable outcomes</li> <li>• Demonstrate effective communication, persuasion, negotiation and leadership</li> </ul>



Competences per area  
**INTO ACTION**

COMPETENCE	HINT	DESCRIPTION
3.1 <b>Taking the initiative</b>	Go for it	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Initiate processes that create value</li> <li>• Take up challenges</li> <li>• Act and work independently to achieve goals, stick to intentions and carry out planned tasks</li> </ul>
3.2 <b>Planning &amp; management</b>	Prioritise, organise and follow up	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Set long-, medium- and short-term goals</li> <li>• Define priorities and action plans</li> <li>• Adapt to unforeseen changes</li> </ul>
3.3 <b>Coping with uncertainty, ambiguity &amp; risk</b>	Make decisions dealing with uncertainty, ambiguity and risk	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Make decisions when the result of that decision is uncertain, when the information available is partial or ambiguous, or when there is a risk of unintended outcomes</li> <li>• Within the value-creating process, include structured ways of testing ideas and prototypes from the early stages, to reduce risks of failing</li> <li>• Handle fast-moving situations promptly and flexibly</li> </ul>
3.4 <b>Working with others</b>	Team up, collaborate and network	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Work together and co-operate with others to develop ideas and turn them into action</li> <li>• Network</li> <li>• Solve conflicts and face up to competition positively when necessary</li> </ul>
3.5 <b>Learning through experience</b>	Learn by doing	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Use any initiative for value creation as a learning opportunity</li> <li>• Learn with others, including peers and mentors</li> <li>• Reflect and learn from both success and failure (your own and other people's)</li> </ul>



Per ciascuna delle competenze, segna dove ti trovi e utilizza i cerchi che circondano il fiore come guida.

I cerchi più interni rappresentano il livello base.

Il secondo cerchio rappresenta il livello intermedio.

Il terzo cerchio è il livello avanzato, mentre il cerchio più esterno rappresenta il livello esperto.

# ENTRECOMP FRAMEWORK

## ENTRECOMP COMPETENCES

### IDEAS & OPPORTUNITIES:

- Spotting opportunities
- Creativity
- Vision
- Valuing ideas
- Ethical & sustainable thinking

### RESOURCES:

- Self-awareness & self-efficacy
- Motivation & perseverance
- Mobilising resources
- Financial & economic literacy
- Mobilising others

### INTO ACTION:

- Taking the initiative
- Planning & management
- Coping with ambiguity, uncertainty & risk
- Working with others
- Learning through experiences

## Top 10 skills of 2025



Analytical thinking and innovation



Active learning and learning strategies



Complex problem-solving



Critical thinking and analysis



Creativity, originality and initiative



Leadership and social influence



Technology use, monitoring and control



Technology design and programming



Resilience, stress tolerance and flexibility



Reasoning, problem-solving and ideation

#### Type of skill

● Problem-solving

● Self-management

● Working with people

● Technology use and development

# MODULO 5: “Occupabilità”



Co-funded by  
the European Union

L'obiettivo di questo modulo è capire cosa intendiamo per **occupabilità** e che tipo di strumenti o metodi abbiamo a nostra disposizione per analizzarla o per sviluppare la nostra attività o idea.

All'inizio di questo modulo, presenteremo alcuni termini che sono molto importante, poiché durante la formazione verranno svolte delle attività relative a ciascuno di questi.



Co-funded by  
the European Union

# CONTENUTI del modulo 4

**01.** Definizioni

**02.** Strumenti

**03.** Riferimenti

## Definizioni

...per capire il contesto e le attività che faremo in seguito.



## Capacità d'inserimento professionale

L'occupabilità si riferisce a quell'insieme di talenti, competenze e capacità di una persona, ovvero, tutte quelle caratteristiche che possiede e che la distinguono dagli altri quando si tratta di riuscire a trovare il lavoro giusto.

Inoltre, si riferisce anche alla capacità di adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro che sono costanti, soprattutto a seguito della pandemia da COVID 19, ma che influenzano anche le prestazioni nel lavoro stesso.

# Dinamiche di gruppo

Le dinamiche di gruppo sono attività che vengono svolte tradizionalmente in ambienti aziendali per stimolare la relazione tra i lavoratori, favorendone la fiducia e i rapporti interpersonali.

Sono attività di tipo collettivo che mirano a promuovere l'integrazione tra i membri di un gruppo e rafforzare la fiducia tra loro. L'attività dovrebbe sempre essere adattata all'età e alle circostanze dei partecipanti.

Quella più comune è classificarla in base allo scopo, vale a dire, in base al risultato che si desidera ottenere eseguendola.



# Tecniche creative

La creatività è un'abilità preziosa: è la capacità di produrre qualcosa di nuovo, l'abilità di scoprire relazioni tra esperienze precedentemente non correlate che si manifestano sotto forma di nuovi schemi mentali, come nuove esperienze, idee e processi.

## Visualizzazione - Brainstorming- Brainwriting

Puoi trovare alcuni esempi in internet e il tuo formatore ti fornirà qualche esempio per esercitarti in classe!

# Linguaggio del corpo

Negli anni '60, lo psicologo Albert Mehrabian stabilì che il 93% dell'impatto dei nostri messaggi dipendeva da elementi non verbali.

La **cinesica** è la scienza che studia questo tipo di comunicazione corporea (postura, sguardo, tono di voce, ecc.): è una serie di elementi che accompagnano le parole quando ci esprimiamo e che significano molto più di quanto pensiamo, se ci basiamo sulla percentuale del 93%, poiché il linguaggio del nostro corpo o il nostro tono di voce possono screditare totalmente ciò che diciamo.



Strumenti

...per sviluppare l'occupabilità.

## Uno: *Design Thinking*

Il *Design Thinking* è un metodo per generare idee innovative:

- Si concentra sulla comprensione e sul fornire soluzioni alle reali esigenze degli utenti;
- Deriva dal modo in cui lavorano i creatori e progettisti di prodotto.

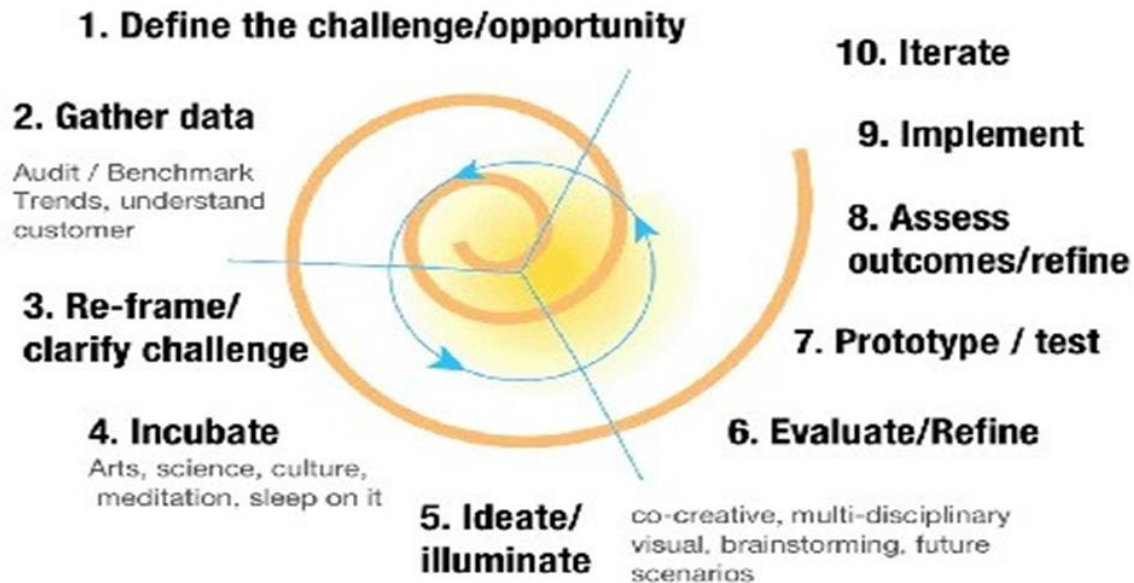
Il *design thinking* è un iter non lineare che i *teams* utilizzano per comprendere gli utenti, sfidare le ipotesi, ridefinire i problemi e creare soluzioni innovative al fine di prototipare e testare. Sono previste cinque fasi: empatizzare, definire, ideare, fare il prototipo e testare.

Questo processo è molto utile per affrontare problemi mal definiti o sconosciuti.





## Design-Thinking for Innovation





Con questo strumento abbiamo basato molte attività che facciamo insieme durante la formazione.

Può essere utilizzato anche in contesti diversi, ma vi invitiamo a cercare di coinvolgervi nelle attività che vi proponiamo.



## Due: *Empathy Map*

La *Empathy Map* o mappa dell'empatia è una risorsa che consiste nell'utilizzare l'empatia come metodo per conoscere meglio i nostri potenziali clienti (i loro bisogni, debolezze, opinioni...). È una risorsa molto utile per comprendere i nostri clienti e adattare al meglio i nostri prodotti alle loro esigenze.

Per creare una *Empathy Map* dobbiamo seguire tre diverse fasi (segmentazione, personalizzazione, empatia) e una fase finale: validazione.

Tramite il modello di mappa dell'empatia e alcuni post-it o evidenziatori, possiamo iniziare a tracciare la personalità del nostro cliente in base ai diversi quadranti della mappa.

Anche in questo caso, useremo insieme questo strumento durante la nostra formazione.

## Identifying a persona



**Tip:** Duplicate these pages to repeat the exercise for another persona.



### Persona 1

Add a name and representative image

#### Key Attribute

Add adjectives to describe this persona

#### Short Description

Add phrases to bring this persona to life

#### Needs

Add the persona's reasons for taking this particular journey

#### Challenges

Add pain points or potential frustrations

#### Opportunities

Add ways that your product or service can address the pain points

## Tre - *Value Proposition Canvas*

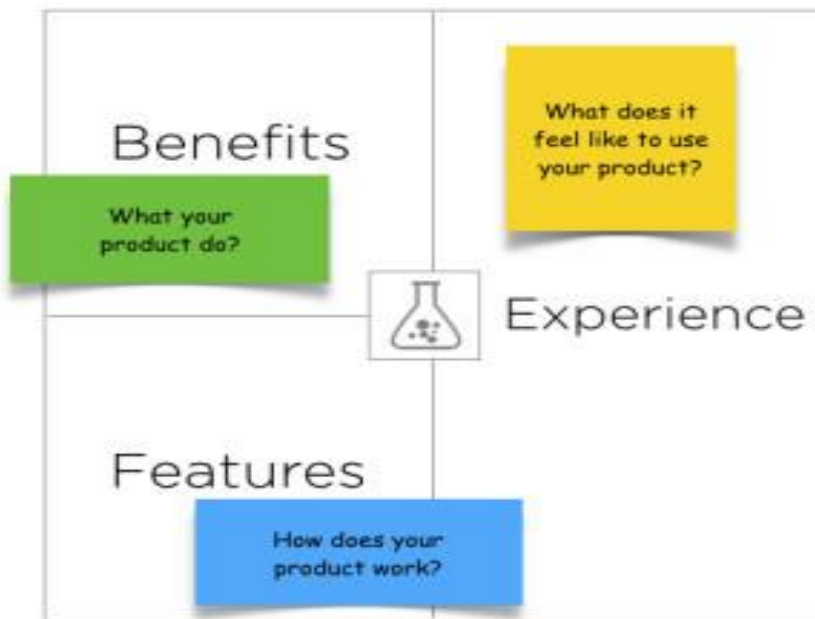
Il *Value Proposition Canvas* o proposta di valore consiste in una rappresentazione visiva in cui le esigenze dei nostri clienti sono in contrasto con il prodotto o il servizio che offriamo, cosicché il cliente sia al centro dell'analisi. Quindi, si deve tenere conto che quello che offriamo deve avere senso e rispondere a un bisogno specifico.

Il *Value Proposition Canvas* è diviso in due pilastri principali: il cliente e il prodotto. Sviluppando entrambi, possiamo convalidare se la nostra proposta di valore avrà successo o se dobbiamo, invece, ripensarla.



# Value Proposition Canvas

## Product



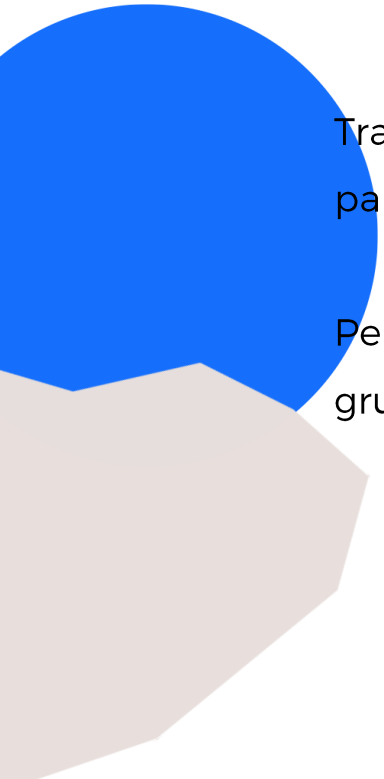
Company:  
Product:  
Ideal customer:

## Customer



Substitutes

What do people currently do instead?

A large blue circle and a light grey irregular polygon are positioned on the left side of the slide.

Tra i vari strumenti offerti, questo ci consente di analizzare in particolare le tue idee, incluse le tue idee di *business*.

Per usarlo, è utile provarlo insieme e discuterne i risultati con il gruppo e il formatore.

A large orange irregular polygon and a large red circle are positioned on the right side of the slide.

## Riferimenti

- <https://educagob.educacionyfp.gob.es/curriculo/curriculo-lomloe/>
- [https://www.schooleducationgateway.eu/it/pub/theme\\_pages/entpriseurship.htm](https://www.schooleducationgateway.eu/it/pub/theme_pages/entpriseurship.htm)
- <https://startpoint.cise.es/>
- <https://www.cise.es/formacion-online/>
- <https://onlineschool.cise.es/corsi>
- <https://www.edix.com/it/instituto/dinamicas-grupos/>
- <https://www.unir.net/salud/revista/arquetipos-personalidad/>
- <https://www.unir.net/salud/revista/arquetipos-personalidad/>
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Carl\\_Gustav\\_Jung](https://es.wikipedia.org/wiki/Carl_Gustav_Jung)
- <https://www.peterjthomson.com/2013/11/value-proposition-canvas/>
- <https://www.designthinking.es/inicio/index.php>
- <https://dschool.stanford.edu/>
- <http://design-toolkit.recursos.uoc.edu/es/mapa-de-empatia/>
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Team\\_building](https://es.wikipedia.org/wiki/Team_building)





**MODULO 6:**  
**“Un giorno in un'impresa sociale”**



Co-funded by  
the European Union

Non preoccuparti, non rimarremo sempre in classe!  
Sarà possibile organizzare una visita in una realtà lavorativa.

In questo modulo ci prepareremo insieme  
e rifletteremo su come organizzarci  
e su come sfruttare al meglio questa esperienza.



Co-funded by  
the European Union

# CONTENUTI del modulo 6

**01.** Organizzazione e scopo della visita

**02.** Prima della visita

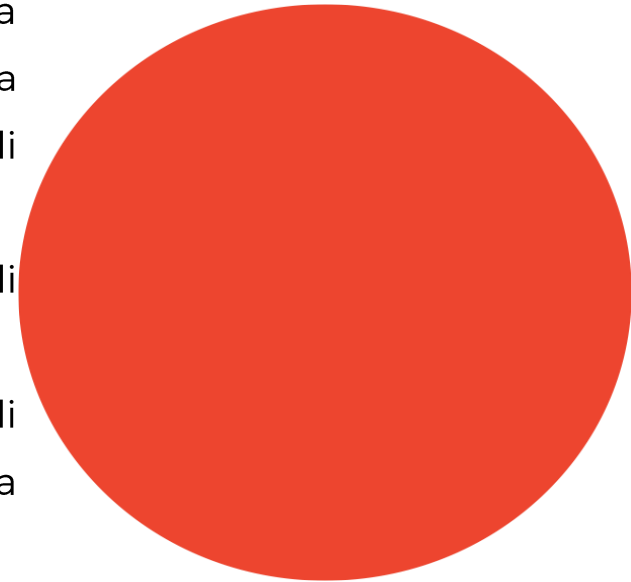
**03.** Durante la visita

**04.** Follow-up

## Organizzazione e scopo della visita

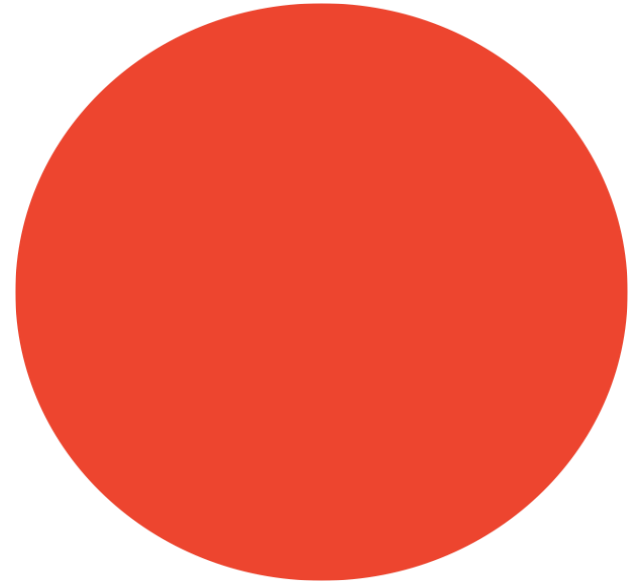
La visita ha più di uno scopo:

- Si vuole rendere più pratico il tuo percorso. Riteniamo, infatti, che le sessioni teoriche in aula siano molto importanti, ma incomplete, poiché senza feedback. Conoscere come funziona la realtà lavorativa serve, invece, a collegare tutti i problemi di cui abbiamo parlato durante la formazione con la "vita reale".
- Dare la possibilità di porre domande specifiche ai datori di lavoro e ai dipendenti.
- Mettersi in gioco tramite un colloquio di lavoro o all'interno di un ambiente di lavoro per vedere se potrebbe essere adatto a te.



Come sarà organizzata la visita?

Qui le informazioni pratiche su come sarà organizzata la giornata




Prima della visita

Prima dell'incontro, il formatore ti aiuterà a raccogliere informazioni tecniche e a discuterne con il resto del gruppo. Infatti, dovrete:

- Capire come arrivarci (servizi pubblici, orari);
- Raccogliere informazioni su regole specifiche (relative alla sicurezza, agli orari di chiusura, ecc.) della struttura;
- Pensare in anticipo alle domande che potreste fare alle persone che incontrerete e preparare un elenco delle cose che vorrete sapere (esempi: settori di lavoro, contratti che fanno, ecc...);
- Pensare in anticipo a ciò che vorrete "provare" durante quell'incontro;
- Se necessario, definite dei ruoli nel gruppo (esempio: chi prende appunti, chi acquista i biglietti dell'autobus, ecc.).



Prima della visita, fermati un attimo e pensa alle seguenti domande:


- Sono felice di andare? Come mi sento?
  - C'è qualcosa che mi spaventa o mi mette a disagio?
  - Cosa voglio ottenere da questa visita?
- 

Durante la visita

- Prendi appunti sulle cose che ti interessano.
- Non aver paura di fare domande se qualcosa ti incuriosisce.
- Prima di scattare foto o pubblicare video, chiedi il permesso alla persona responsabile e a tutte le persone che desideri fotografare.

Follow-up

Il tempo dopo la visita è molto importante:

- Può essere utile rivedere tutti gli appunti presi.
  - Se hai i contatti di alcune persone, salvale.
  - Se alcune questioni sono rimaste irrisolte o incomplete, puoi affrontarle e discuterne di nuovo con il resto del gruppo.
- 

## **MODULO 7**

**“Io come lavoratore di una cooperativa  
sociale”**



Co-funded by  
the European Union

Una cooperativa sociale potrebbe essere il luogo ideale in cui vorresti lavorare?

In questo modulo parleremo di questa possibilità.



Co-funded by  
the European Union

# CONTENUTI del modulo 7

- 01.** Definizione di Cooperative & Cooperative Sociali
- 02.** Spunti di riflessione
- 03.** Competenze e sviluppo



## Definizione di Cooperative & Cooperative Sociali

# Definizione di Cooperative & Cooperative Sociali

***Una cooperativa è "un'associazione autonoma di persone unite volontariamente per soddisfare le loro esigenze e aspirazioni economiche, sociali e culturali comuni attraverso un'impresa di proprietà congiunta e democraticamente controllata".***

Una cooperativa è un'azienda o un'organizzazione **di proprietà e di controllo da parte dei suoi membri** che vogliono soddisfare le loro esigenze condivise.

- I membri possono essere i suoi clienti, dipendenti, residenti o fornitori;
- Tutti hanno voce in capitolo su come viene gestita la cooperativa.

Le cooperative esistono per creare valore per i loro membri e le loro comunità e non si limitano a massimizzare i profitti per gli azionisti. Infatti, le cooperative sono spesso un metodo efficace per superare le difficoltà economiche e sociali. Storicamente, le cooperative sono state in grado di migliorare le condizioni di gruppi svantaggiati e di proteggere i propri interessi, garantendo il mutuo aiuto al di fuori del contesto familiare nell'accesso a beni e servizi di base.

**Le cooperative sociali sono spesso definite come cooperative che esistono per fornire servizi sociali come la cura di bambini, anziani e disabili e l'integrazione dei disoccupati nella forza lavoro.**

\* (International Cooperative Alliance, 1995). Questa definizione è stata utilizzata anche dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL).

# INTERNATIONAL COOPERATIVE

## I sette principi delle cooperative

Co-ops are community-minded. They contribute to the sustainable development of their communities by sourcing and investing locally.

Co-ops believe working together is the best strategy to empower their members and build a stronger co-op economy.

Co-ops provide education, training and information so their members can contribute effectively to the success of their co-op.

Concern for Community

7.

Cooperation Among Cooperatives

6.

Education, Training and Information

5.

Autonomy and Independence

4.

Voluntary and Open Membership

1.

Anyone can join a co-op—they don't discriminate based on gender, social, racial, political or religious factors.

Democratic Member Control

2.

Members control their business by deciding how it's run and who leads it.

Member Economic Participation

3.

All co-op members invest in their cooperative. This means people, not shareholders, benefit from a co-op's profits.

When making business deals or raising money, co-ops never compromise their autonomy or democratic member control.



# PRINCIPLES

## Spunti di riflessione

Cosa ne pensi di lavorare  
per una cooperativa sociale?

**Momentum**



# Spunti di riflessione!

- ★ Vorresti far parte di questa iniziativa?
- ★ Hai parlato con alcuni membri della cooperativa su come esserne parte come lavoratore ha avuto un impatto nella loro vita professionale, sociale e personale?
- ★ Sei consapevole del potere decisionale e della *governance* partecipativa che i membri lavoratori hanno spesso in una cooperativa? Questo pensiero ti stimola o hai paura di un impegno così forte?
- ★ Quale potrebbe essere per te il vantaggio di diventare un lavoratore di una cooperativa sociale rispetto ad altri lavori?
- ★ Che tipo di abilità e conoscenze vorresti sviluppare per aumentare la tua fiducia e le tue competenze per lavorare efficacemente in una cooperativa sociale?
- ★ Quale prezioso contributo apporteresti all'interno di una cooperativa sociale?

## Competenze e sviluppo





# Quanto sono sviluppate le tue capacità imprenditoriali?



Scegli le cinque competenze più importanti per te da sviluppare e poi crea un piano

Competenza	Livello attuale	Perché questa competenza è importante per me?	Livello successivo	Come raggiungerò questo livello successivo?	Quando raggiungerò questo obiettivo?	Di quale ulteriore supporto ho bisogno?

# Fine