

HIKIKOMORI E POLITICHE DI INCLUSIONE SOCIO-LAVORATIVA

Scheda Tecnica integrativa del Protocollo D'Intesa approvato con DGR n. 24-7727 del 19-10-2018.

INTRODUZIONE

In virtù delle difficoltà riscontrate nelle persone in ritiro sociale volontario, occorre auspicare una serie di interventi che tengano conto delle loro difficoltà individuali.

Il ritiro sociale volontario è connesso a un vissuto di profondo abbattimento dell'autostima e a una difficoltà a stare con le altre persone, a rispettare gli impegni a rispettare le regole e a dare continuità al proprio agire. Per questo motivo le persone in ritiro sociale vivono un profondo disagio interiore che si manifesta con caratteristiche comportamentali che dall'esterno possono apparire espressione di inaffidabilità, mancato rispetto di impegni, discontinuità, insofferenza.

Fatte queste premesse si comprende come l'inserimento lavorativo, che di per sé è basato su regole e contratti, sia particolarmente problematico per queste persone, che rischiano di non presentarsi agli incontri o interrompere l'attività lavorativa. Per l'avvicinamento delle persone Hikikomori al lavoro, sono indicate pertanto situazioni di inserimento in ambienti non competitivi, che non richiedano tassativamente l'osservanza rigida di orari e regole e che consentano di riprendere il percorso in caso di sopraggiunte difficoltà o interruzioni.

Qualora la persona lo accetti, può essere utile attivare una fase preliminare che possa sviluppare l'autostima attraverso l'analisi delle attività che il soggetto svolge in solitudine, generalmente grazie a competenze apprese in autonomia da autodidatta, molto comunemente nell'ambito della programmazione software, dell'ICT, della grafica, dell'uso delle lingue straniere. A tal fine, se di interesse per la persona, possono essere attivate modalità per l'identificazione, la validazione e la certificazione delle competenze svolte a cura degli enti accreditati a svolgere queste attività.

A livello pratico, soluzioni che potrebbero adattarsi alle persone in ritiro sociale volontario sono:

- Attività a distanza, quindi private dell'elemento di maggiore stress per un soggetto hikikomori, ossia la relazione, il confronto con gli altri e la competizione che ne può scaturire, da associare a una interazione in presenza cautamente crescente con i referenti aziendali.
- Attività socialmente utili che prevedano di focalizzare l'obiettivo professionale sulla relazione di aiuto verso altre persone in difficoltà o verso animali (esempio LSU, servizio civile ecc.).
- Attività occasionali di breve durata, che sin dall'inizio non prevedano impegni rigidi e continuativi, da ripetersi a distanza di tempo in caso di riscontro positivo.

Inoltre, come già evidenziato nell'allegato 1 del Protocollo di Intesa, il fenomeno Hikikomori può essere declinato in tre stadi che ne descrivono il livello di gravità (Crepaldi, 2019)¹:

Stadio 1: il soggetto continua a ottemperare ai propri impegni sociali (scuola, lavoro, attività sportive e di gruppo), ma con incostanza e con grande difficoltà. Le situazioni sociali vengono vissute con particolare malessere e cominciano a essere preferite le relazioni virtuali. In questa fase il soggetto non riesce a elaborare consciamente il malessere sperimentato.

¹ Crepaldi M. (2019), "Hikikomori. I giovani che non escono di casa", Alpes Italia, Roma



Stadio 2: il comportamento evitante culmina in un rifiuto totale delle situazioni sociali, nell'abbandono scolastico o lavorativo, con reclusione all'interno della propria stanza. Il soggetto tipicamente evita di rispondere alle richieste di contatto che provengono da amici e compagni, non si fa trovare, inverte il ritmo sonno veglia, e non esce dalla propria abitazione neanche per piccole incombenze. In questa fase si intensificano i contatti virtuali (tramite giochi online, chat, forum, ecc.) e il soggetto sviluppa una relazione particolarmente conflittuale con genitori e parenti.

Stadio 3: è caratterizzato dalla totale assenza di relazioni, anche online, e dallo svolgimento di attività completamente solitarie. In questa ultima fase il rischio di sviluppare psicopatologie connesse al ritiro sociale è notevolmente più alto rispetto alle precedenti.

Per quanto riguarda lo stadio 3, essendo la persona distante da ogni forma di socializzazione, anche online, non è possibile ipotizzare iniziative dirette di inserimento al lavoro, ma dovranno essere previsti interventi preliminari di tipo diverso, anche ricreativi, volti in primis alla ricerca di un benessere psicofisico che possa essere la base di azioni successive.

Per quanto riguarda i soggetti rientranti nello stadio 2, prima di poter ipotizzare un inserimento nel mondo del lavoro, si è rivelato efficace intervenire in aiuto alla famiglia. L'associazione Hikikomori Italia Genitori ONLUS, firmataria del Protocollo con la Regione Piemonte e l'Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte, offre ai genitori un sostegno per aiutare i ragazzi a riaprirsi all'esterno. Nell'esperienza dell'associazione, questa modalità ha permesso a diversi ragazzi/ragazze di recuperare e riportarsi nel quadro descritto dallo stadio 1.

Le iniziative di inserimento al lavoro sono quindi da considerarsi riferibili ai soggetti collocabili allo stadio 1, tenendo comunque in conto vari fattori, quali la loro fragilità interiore e il loro senso di vergogna. Se non dovessero sentirsi adeguatamente "accolti" e compresi, potrebbe vanificarsi ogni tentativo di inserimento. Risulta pertanto indispensabile la figura di un tutor o di un facilitatore formato sul fenomeno, che possa indirizzarli, motivarli e supportarli, soprattutto nelle prime fasi dell'inserimento al lavoro.

Di seguito vengono indicati gli strumenti di politica attiva del lavoro approvati dalla Regione Piemonte che possono essere di supporto per l'accompagnamento al lavoro anche delle persone in ritiro sociale che verosimilmente si trovano nello Stadio 1.

SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO:

BUONO SERVIZIO LAVORO PER SOGGETTI SVANTAGGIATI

(a seguito di dichiarazione di svantaggio certificata dai servizi sociali che seguono il percorso di inclusione sociale della persona).

Seppure il ritiro sociale volontario non sia una condizione attualmente riconosciuta e certificata, pare opportuno precisare che, fin da subito, coloro che si possono avvicinare a percorsi di inclusione lavorativa, nella fase conclusiva del percorso riabilitativo, o comunque in collegamento con un percorso di avvicinamento alle relazioni sociali, possono usufruire di uno strumento di politica del lavoro denominato "**Buono Servizi Lavoro per persone Svantaggiate**" *la cui dichiarazione di svantaggio è dichiarata dai servizi sociali ne seguono il percorso di inclusione sociale.*



In esecuzione della Direttiva regionale approvata con D.G.R. 14 marzo 2016, n. 20 –3037, la Direzione Coesione Sociale ha proceduto, con DD n.523 del 29/7/2016, e DD n. 1287 del 15/12/2017, all'approvazione del dispositivo attuativo denominato Buono Servizi al Lavoro per persone in condizione di particolare Svantaggio **la cui finalità è l'erogazione di servizi che supportino l'inclusione lavorativa offrendo azioni di orientamento professionale ed esperienze in impresa anche mediante tirocini di inclusione lavorativa retribuiti.**

Ai fini dell'attivazione del Buono Servizi al Lavoro i soggetti attuatori (Servizi al Lavoro accreditati dalla Regione Piemonte) sono tenuti a verificare:

- il possesso del **requisito soggettivo** delle persone che richiedono il loro intervento
- nonché acquisire la dichiarazione/certificazione da parte di un soggetto pubblico che ne attesti la **condizione oggettiva** di svantaggio.

Quanto ai requisiti soggettivi, le persone in ritiro sociale volontario, possono essere incluse tra le “persone, anche minori, in condizione di grave emarginazione” Tale categoria è infatti prevista tra quelle beneficiarie del Buono Servizi Lavoro per soggetti Svantaggiati - lettera e) del Bando approvato con DD n. 1287 del 15/12/2017 .

Quanto alla condizione oggettiva di svantaggio, i Servizi al Lavoro dovranno acquisire anche una dichiarazione/certificazione da parte di un soggetto pubblico che ha “in carico” la persona in ritiro sociale che attesti che la stessa si trova in una condizione di svantaggio e che per tale condizione si sono attivate, attraverso un'adeguata presa in carico, azioni di supporto relazionale, e/o economico e/o psicologico ecc...

Per maggiori informazioni si veda il seguente link:

<https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/lavoro/interventi-per-loccupazione/buono-servizi-al-lavoro>

Per individuare gli Enti Gestori delle funzioni socio-assistenziali a cui rivolgersi per l'acquisizione della dichiarazione/certificazione di svantaggio, si veda il seguente link:

<http://www.regione.piemonte.it/cgi-bin/polsoc/ricerca/enti/index.cgi>

TIROCINI DI INCLUSIONE SOCIALE

Un altro strumento di politica del lavoro utilizzabile è il **Tirocinio di Inclusione Sociale** approvato con DGR 42-7397 del 7/4/2014 e DGR 28-2527 del 30/11/2015.

I destinatari dei tirocini di inclusione sociale devono essere in carico ad un servizio sociale/sanitario pubblico competente (soggetto attuatore) ed essere inseriti in un progetto terapeutico e/o riabilitativo e/o di inclusione socio-lavorativa. Il soggetto attuatore, valutate le condizioni della persona, deve attestare che l'inserimento in contesti lavorativi è parte integrante del suddetto percorso e può contribuire ed eventualmente facilitare il raggiungimento degli obiettivi di riabilitazione ed inclusione socio-lavorativa.

Il tirocinio di inclusione sociale è ripetibile presso lo stesso soggetto ospitante anche con un progetto formativo identico purché venga rispettata la durata massima prevista dalla disciplina. Anche in questo caso lo svolgimento delle attività, con le modalità descritte nel progetto individuale, può essere motivo di un sussidio economico pari a €3,40 all'ora per la durata



complessiva del tirocinio. Nel caso in cui il tirocinio comporti un impegno non superiore alle 10 ore settimanali, l'indennità di partecipazione può non essere corrisposta.

Il servizio pubblico che ha in carico la persona, definisce insieme al soggetto promotore (CPI o SAL) e al soggetto ospitante (soggetto pubblico/privato) la predisposizione del progetto formativo/inserimento. Il progetto formativo deve indicare, oltre a quanto già richiesto in base alla vigente normativa sui tirocini e previsto nei modelli approvati dalla Regione Piemonte, le competenze da acquisire in riferimento agli obiettivi di inclusione sociale, autonomia della persona e riabilitazione. Nel progetto personalizzato deve essere motivata la ragione dell'attivazione del tirocinio di cui al presente provvedimento in relazione alle esigenze del tirocinante

Per maggiori informazioni si veda il seguente link:

<https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/lavoro/interventi-per-loccupazione/normativa-dei-tirocini-inclusione-sociale>

Per individuare gli Enti Gestori delle funzioni socio-assistenziali a cui rivolgersi si veda il seguente link:

<http://www.regione.piemonte.it/cgi-bin/polsoc/ricerca/enti/index.cgi>

PROGRAMMA GARANZIA GIOVANI:

Il programma è rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni "Neet"(Not in education, employment or training), cioè giovani non impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo, compreso il tirocinio extracurricolare, tra i quali possono anche rientrare i giovani in ritiro sociale volontario. Tuttavia per le attività che il programma prevede che richiedono un adeguato livello di capacità relazionale, l'intervento potrebbe essere più adeguato per coloro che si trovano nello Stadio I del ritiro volontario.

Garanzia Giovani è un insieme di servizi di accoglienza e orientamento e di misure di politica attiva del lavoro finalizzate all'inserimento in tirocinio e lavorativo.

Ai giovani viene proposta un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, tirocinio. Nell'ambito di tale offerta, i servizi e le misure previste sono:

- accoglienza
- orientamento
- inserimento in tirocinio extra-curricolare
- accompagnamento al lavoro
- servizio civile
- bonus occupazionali per le imprese.

Per maggiori informazioni si veda il seguente link:

<https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/lavoro/garanzia-giovani/programma-garanzia-giovani>



STRUMENTI DI INCLUSIONE SOCIO-LAVORATIVA:

Si comprende che le regole attualmente previste per gli strumenti di accompagnamento al lavoro attualmente utilizzabili possono essere di difficile applicazione nei confronti di persone che rifiutano le relazioni esterne e con soggetti che non siano strettamente familiari. Così come nella maggior parte dei casi può risultare incoerente proporre percorsi di inserimento lavorativo “tradizionali” che implicano una fuoriuscita dal luogo del ritiro e relazioni sociali in un contesto professionale.

Tuttavia la Regione Piemonte intende promuovere iniziative di integrazione socio-lavorativa dei soggetti maggiormente vulnerabili e a rischio di esclusione sociale. Tali iniziative sono rivolte in particolare alle categorie necessitanti una presa in carico di tipo multidimensionale che integri i servizi al lavoro con le altre misure quali quelle formative e quelle di ambito socio assistenziale.

PASS:

I PASS “Percorsi di Attivazione Sociale Sostenibili” rappresentano percorsi propedeutici all’inserimento lavorativo strumenti “ponte” verso l’accesso al mercato del lavoro, che consistono in un intervento di natura educativa con valenza socio-assistenziale/sanitaria, volto all’inserimento sociale di soggetti fragili o in stato di bisogno, che si trovino nell’impossibilità di svolgere attività produttive economicamente rilevanti e per i quali non è possibile avviare (anche se solo momentaneamente) un percorso finalizzato all’inserimento lavorativo, attraverso la promozione dell’autonomia personale e la valorizzazione delle capacità della persona;

Deve trattarsi di utenti in carico ai servizi pubblici sociali e/o sanitari istituzionalmente competenti.

I P.A.S.S. possono essere attivati presso i seguenti soggetti ospitanti:

- enti locali, singoli ed associati;
- enti della pubblica amministrazione;
- enti del terzo settore, così come definiti nel D.Lgs. n. 117/2017, art. 4, comma 1, iscritti al Registro unico nazionale. Nelle more della piena applicazione della Riforma del Terzo settore con l’istituzione del registro unico nazionale (RUN), il requisito si intende soddisfatto da parte delle reti associative e degli enti del terzo settore attraverso la loro iscrizione ad uno dei registri attualmente previsti dalle normative del settore;
- enti di culto ed enti caritatevoli, ai quali è stata riconosciuta la conformità delle norme organizzative e delle finalità statutarie all’ordinamento giuridico italiano;
- datori di lavoro privati in regola con gli adempimenti di legge previsti dalla normativa vigente in materia di tirocini extracurricolari (D.G.R. 22 dicembre 2017, n. 85-6277);
- Istituzioni scolastiche, pubbliche o private legalmente riconosciute, di ogni ordine e grado.

Lo svolgimento delle attività, con le modalità descritte nel progetto individuale, può essere motivo di un sussidio economico motivante o di rimborso spese.



Per maggiori informazioni si veda il seguente link:

<https://www.regione.piemonte.it/web/temi/diritti-politiche-sociali/politiche-sociali/poverta/inserimento-sociale-persone-fragili-pass>

Per individuare gli Enti Gestori delle funzioni socio-assistenziali a cui rivolgersi si veda il seguente link:

<http://www.regione.piemonte.it/cgi-bin/polsoc/ricerca/enti/index.cgi>

CONTRATTI DI LAVORO ATIPICI MEGLIO RISPONDENTI ALLE ESIGENZE DELLE PERSONE IN RITIRO SOCIALE VOLONTARIO

Non si tratta di una misura di **accompagnamento** al lavoro ma di contratti di lavoro per i quali sono previste modalità di gestione del rapporto più flessibili.

Il lavoro atipico è costituito da contratti di lavoro con caratteristiche diverse rispetto ai normali contratti di lavoro dipendente a tempo pieno e al lavoro autonomo.

Alcuni esempi:

TELELAVORO

Il telelavoro potrebbe rispondere pienamente alle esigenze delle persone in ritiro volontario.

Il telelavoro, è una forma lavorativa da remoto per dipendenti e lavoratori autonomi che, sempre più, sta prendendo piede in Italia. Si tratta di un modo di prestare la propria opera in maniera indipendente dalla localizzazione geografica dell'ufficio o dell'azienda.

Si realizza, principalmente, grazie l'utilizzo di strumenti informatici e telematici ed è caratterizzato da una flessibilità sia organizzativa che di tempo, anche per i lavoratori dipendenti.

PRESTAZIONI OCCASIONALI

Riguarda un'attività lavorativa occasionale, saltuaria e di ridotta entità.

Le prestazioni occasionali si caratterizzano, come per il lavoro accessorio abrogato dal 17 marzo 2017, per un limite economico ben preciso all'interno di un anno civile. Nel periodo che va dal 1 gennaio al 31 dicembre di ogni anno, i contratti attivabili, per ogni singolo utilizzatore, non possono superare il valore complessivo di 5.000 euro netti. Parallelamente, ciascun lavoratore può sottoscrivere in un anno uno o più contratti di prestazione occasionale per un valore complessivo di massimo 5.000 euro netti. Il limite economico scende a 2.500 euro annui per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore. Mentre per i contratti di pensionati, studenti fino ai 25 anni, disoccupati e percettori di prestazioni di sostegno al reddito, l'importo massimo può arrivare fino a 6.666 euro, invece di 5.000 euro previsti per la generalità dei prestatori.

Come avveniva nel quadro normativo previgente, i compensi percepiti dal lavoratore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.



Per maggiori informazioni è possibile consultare il seguente link

<https://www.cliclavoro.gov.it/NormeContratti/Contratti/Pagine/Prestazioni-occasionali.aspx>

LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA

È un contratto che si può attivare qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per prestazioni con una **frequenza non predeterminabile**, permettendo al datore di lavoro di servirsi dell'attività del lavoratore, chiamandolo all'occorrenza.

Il contratto di lavoro intermittente, come confermato anche dalla nuova disciplina raccolta nel Decreto Legislativo n.81/2015, è ammesso per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo. Nel caso in cui sia superato questo periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato.

Per maggiori informazioni è possibile consultare il seguente link:

<https://www.cliclavoro.gov.it/NormeContratti/Contratti/Pagine/Contratto-di-lavoro-intermittente-o-a-chiamata.aspx>

Alla presente scheda sono allegate sub 1) "Note a cura dell'Associazione Hikikomori Italia Genitori".



Nota a cura dell'Associazione Hikikomori Italia Genitori:

“Indicazioni per l’accesso ai Servizi per l’Inserimento Lavorativo”

La presente guida rappresenta una panoramica delle occasioni di inserimento lavorativo che utilizzano forme di **accompagnamento** o che per loro natura prevedono una introduzione non immersiva nel mondo del lavoro.

Gli strumenti elencati sono quelli attualmente in vigore per venire incontro alle esigenze di vario tipo e possono essere personalizzati in base alle esigenze delle persone in ritiro sociale volontario.

In generale tali strumenti richiedono che la persona abbia il desiderio di recuperare la socialità e sia motivata ad un graduale percorso di inserimento socio-lavorativo, attraverso un adeguato supporto e presa in carico da parte dei Servizi Socio Assistenziali territoriali, che terranno conto della particolare sensibilità e fragilità interiore delle persone in ritiro sociale volontario.

Nello specifico per accedere ai Servizi:

- **BUONO SERVIZIO LAVORO PER SOGGETTI SVANTAGGIATI**
- **TIROCINI DI INCLUSIONE SOCIALE**
- **“PASS”**

si raccomanda di rivolgersi preliminarmente ai Servizi Socio Assistenziali di residenza (<http://www.regione.piemonte.it/cgi-bin/polsoc/ricerca/enti/index.cgi>), per l’attivazione di percorsi di aiuto, attraverso attività di ascolto e valutazione della domanda, promozione del lavoro di rete con tutti i soggetti coinvolti (famiglia, psicologo, educatore, medico di famiglia, associazione dei genitori), nonché individuazione e realizzazione di percorsi di sostegno ed elaborazione di un Progetto Individualizzato, finalizzato al raggiungimento della massima autonomia possibile, attraverso l’assegnazione di ogni situazione ad un operatore specializzato titolare del caso.

VANTAGGI:

Strumenti di orientamento ed inserimento graduale al lavoro, attraverso percorsi individualizzati che prevedono interventi di natura educativa con valenza socio-assistenziale/sanitaria, volti all’inserimento di soggetti fragili come le persone in ritiro sociale volontario, attraverso la promozione dell’autonomia personale e valorizzazione delle capacità individuali.

SVANTAGGI:

Difficoltà all’accesso ai servizi, insita nel disagio delle persone in ritiro sociale volontario, ovvero fragilità interiore, senso di vergogna, senso di inadeguatezza. In caso di superamento delle resistenze, se il disagio non è **opportunitamente** accolto e compreso, anche in presenza di un’idonea preparazione e formazione sul fenomeno degli operatori titolari del caso, è connessa a un rischio di vanificare la buona riuscita del percorso.

Per accedere al:

PROGRAMMA GARANZIA GIOVANI

rivolgersi direttamente al Centro per l’Impiego e alle Agenzie per il Lavoro territoriali.

VANTAGGI:

Strumenti di politica attiva del lavoro finalizzate all’inserimento in tirocinio e lavorativo per soggetti in ritiro sociale con adeguate/residue capacità relazionali

SVANTAGGI:

Intervento limitato a persone che si trovano nello stadio I del ritiro sociale volontario



Per accedere ai:

CONTRATTI DI LAVORO ATIPICI

rivolgersi direttamente al Centro per l'Impiego e alle Agenzie per il Lavoro territoriali.

VANTAGGI:

Contratti di lavoro per i quali sono previste modalità di gestione del rapporto più flessibili e che non richiedono l'osservanza rigida di orari e regole, né impegno a lungo termine da parte della persona.

SVANTAGGI:

I contratti di lavoro atipico possono richiedere un maggiore impegno nella ricerca attiva del lavoro da parte della persona ritirata.

L'associazione **Hikikomori Italia Genitori** è a disposizione a supporto delle famiglie per l'attività di informazione e sensibilizzazione sul fenomeno Hikikomori e per la interpretazione del presente documento e a sostegno dei casi specifici.

Contatto: piemonte@hikikomoriitalia.it



