

PROGETTO PCTO

Percorso per le Competenze Trasversali e l'Orientamento

Marco – Classe V Alberghiero

Settore: Sala e Vendita | Azienda Ospitante: Aboca S.p.A.

Sede di Inserimento: Mensa Aziendale / Area Caffetteria – Pistrino (PG)

Anno Scolastico: 2025-2026

Indice del Lavoro Svolto

Introduzione al Progetto

1. Profilo Funzionale
2. Presa in Carico
3. Presentazione P.C.T.O.
4. Analisi del Territorio
5. Condivisione dei Tre Soggetti
- 5.1 Indagine di Clima nella Mensa Aziendale
6. Preparazione del Soggetto
7. Preparazione degli Ospitanti
8. Valutazione
9. Analisi Critica del Lavoro Svolto

1. Profilo di Funzionamento ICF-11

Progetto di Vita – Sindrome di Down

1.1 Dati Anagrafici e Informazioni Generali

Nome	Marco
Età	18 anni
Classe frequentata	5° anno scuola superiore
Indirizzo scolastico	Enogastronomia (settore Sala e Vendita)
Diagnosi clinica	Sindrome di Down (Trisomia 21)
Codice ICF-11	QD84.4 (Down syndrome)
Data compilazione	Febbraio 2026
Periodo osservazione	Ultimo anno scolastico (A.S. 2025-2026)

1.2 Profilo Clinico e Anamnesi

Marco è uno studente di 18 anni con diagnosi di Sindrome di Down, frequentante il quinto anno presso un istituto alberghiero con indirizzo enogastronomia. Ha completato il percorso di scolarizzazione con supporto educativo specializzato. La famiglia supporta attivamente il progetto educativo e di inclusione. Non sono presenti comorbidità significative; Marco gode di buona salute generale con follow-up periodico presso strutture sanitarie specializzate.

1.3 Profilo Funzionale ICF-11 – Funzioni Corporee

Funzione	Codice ICF-11	Livello	Descrizione
Funzioni intellettive	b117	Moderato (2)	Disabilità cognitiva lieve-moderata con compromissione delle capacità di apprendimento astratto e problem-solving complesso
Funzioni linguistiche espressive	b167	Moderato (2)	Eloquio disartrico con difficoltà nella produzione verbale; necessità di tempi di elaborazione aumentati; buona comprensione con istruzioni semplici
Funzioni motorie	b730	Lieve (1)	Motricità generale sufficiente; limitazioni nella coordinazione fine; capacità autonoma nella deambulazione
Funzioni visive	b210	Nessun problema (0)	Visione normale bilaterale
Funzioni uditive	b230	Nessun problema (0)	Udito conservato bilateralmente
Funzioni cardio-vascolari	b410	Nessun problema (0)	Funzionamento cardiaco regolare
Funzioni metaboliche	b540	Nessun problema (0)	Metabolismo entro i limiti di norma

1.4 Strutture Corporee

Non evidenziate compromissioni strutturali significative. Tratti fenotipici tipici della Sindrome di Down: lieve ipotonia muscolare (in via di miglioramento), dismorfismi facciali caratteristici. Nessuna compromissione strutturale organica significativa rilevata.

2. Scheda di Presa in Carico Aziendale (PCTO)

Azienda Ospitante: Aboca S.p.A. – Sede di Città di Castello

1. Informazioni Generali e Grado Scolastico

- Grado Scolastico: Classe V – Scuola Secondaria di Secondo Grado.
- Percorso: Lo studente è all'ultimo anno del ciclo di studi, in una fase di transizione verso l'età adulta e l'orientamento al lavoro.
- Tutor Scolastico di riferimento: [Inserire Nome]

2. Tipologia di Disabilità e Assistenza

- Tipologia Disabilità: Sindrome di Down (Trisomia 21).
- Livello di Assistenza: Marco richiede una supervisione iniziale "a ombra" da parte del tutor aziendale, con un passaggio graduale a una supervisione intermittente. Non necessita di assistenza fisica continuativa, ma di supporto relazionale e organizzativo per la gestione delle sequenze operative.

3. Analisi delle Autonomie e Ambito Prestazionale

- Autonomia Generale: Buona autonomia negli spostamenti e nella cura della persona. Marco è in grado di seguire indicazioni strutturate e di orientarsi negli spazi aziendali comuni dopo un breve periodo di affiancamento.
- Ambito Prestazionale Primario: Servizio di Caffetteria.

- Preparazione e somministrazione di caffè
- Gestione della postazione (pulizia, rifornimento zucchero/cucchiaini)
- Interazione frontale con i dipendenti Aboca durante la pausa

4. Opzioni Occupazionali e Contesto Familiare

- Contesto Familiare: La famiglia è attivamente coinvolta nel progetto di vita di Marco e supporta l'esperienza di PCTO come ponte verso un'eventuale futura occupazione.
- Prospettive Post-Diploma: L'obiettivo condiviso con la famiglia è lo sviluppo di competenze spendibili in contesti di ristorazione collettiva o bar, mirando a un inserimento lavorativo protetto o supportato (Legge 68/99) al termine del percorso scolastico.

5. Dispositivi e Sicurezza

- DPI: Divisa aziendale Aboca, calzature antinfortunistiche, kit igienico.
- Rischi Specifici: Formazione mirata sull'uso della macchina del caffè (rischio scottature/vapore) e sulla corretta postura durante il servizio.

3. Presentazione del Progetto P.C.T.O.

Che cos'è il PCTO?

Il PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento) rappresenta un'esperienza fondamentale nel percorso di studi del quinto anno. Non è una semplice interruzione delle lezioni, ma un'immersione nel mondo del lavoro reale. Per uno studente del settore Sala-Vendita, significa trasformare le nozioni teoriche apprese a scuola in competenze pratiche, imparando a gestire la relazione con il cliente, l'organizzazione degli spazi e la qualità del servizio in un contesto aziendale d'eccellenza.

Il Contesto: Aboca S.p.A.

Lavorare in Aboca significa entrare a far parte di un'azienda leader nel settore della salute naturale e della sostenibilità. Nel settore Sala e Vendita, Marco avrà l'opportunità di operare in contesti dove la cura del dettaglio è massima. L'obiettivo è comunicare il valore del benessere e del rispetto per l'ambiente.

Fasi di Preparazione al Percorso

Fase 1: Preparazione Teorica e Formativa

- Conoscenza del Brand: Studio dell'identità di Aboca (prodotti biologici, erbe officinali, filosofia "naturalmente").
- Sicurezza e Igiene: Ripasso delle norme HACCP per la manipolazione di alimenti e bevande e delle norme di sicurezza sul lavoro.
- Tecniche di Vendita: Consolidamento delle basi di comunicazione efficace e accoglienza del cliente.

Fase 2: Preparazione Operativa (Saper Fare)

- Il Kit Professionale: Controllo della divisa (pulizia e ordine) e degli strumenti del mestiere.
- Simulazioni di Sala: Esercitazioni pratiche sull'allestimento dei tavoli (mise en place), gestione delle comande e presentazione dei prodotti.
- Gestione dello Stress: Allenamento alla gestione del tempo e delle priorità nei momenti di maggiore afflusso.

Fase 3: Inserimento e Tutoraggio

- Affiancamento: Incontro con il tutor aziendale per definire compiti e conoscere gli spazi di lavoro.
- Ascolto Attivo: Osservazione dei colleghi esperti per apprendere stile comunicativo e gestualità dell'accoglienza Aboca.

Obiettivi Formativi di Marco

Al termine del percorso, Marco avrà potenziato le seguenti abilità:

- Autonomia: Capacità di portare a termine i compiti assegnati con precisione.
- Relazione: Miglioramento della proprietà di linguaggio e della cortesia verso il pubblico.
- Responsabilità: Consapevolezza del proprio ruolo all'interno di un team di lavoro complesso.

4. Analisi Ergonomica del Sito

Partendo dal profilo di funzionamento dello studente e dalle sue aspirazioni future, è stata individuata la figura professionale di barman addetto alla caffetteria. La scelta è ricaduta su Aboca S.p.A., azienda certificata B-Corp, con inserimento presso lo stabilimento di Pistrino nella mensa dedicata alla "linea essenze". Lo studente gestirà un'utenza di circa 20 persone, con un impegno giornaliero di 4 ore.

Scheda di Valutazione Ergonomica – Legenda

- 1 – Scarso: Ambiente barriera; richieste cognitive/motorie troppo elevate senza supporto.
- 2 – Insufficiente: Presenza di barriere significative; necessità di adattamenti strutturali pesanti.
- 3 – Sufficiente: Ambiente mediamente accessibile; richiede supervisione costante.
- 4 – Buono: Facilitatori presenti; compiti ben strutturati e routine chiare.
- 5 – Ottimo: Ambiente facilitatore massimo; tutor formato e postazione ergonomica ottimale.

1. Area Motoria e Spaziale (ICF: d4 – Mobilità)

Categoria	Descrizione Ergonomica	Punteggio (1-5)
Accessibilità Bancone	Altezza e ampiezza degli spazi per garantire la deambulazione autonoma di Marco.	
Coordinazione Fine	Presenza di attrezzature facilitate (es. pressini caffè ergonomici, dosatori automatici) per sopperire alle difficoltà motorie fini.	
Sicurezza e Percorsi	Chiarezza dei percorsi tra bancone, macchina del caffè e tavoli; assenza di ostacoli improvvisi.	

2. Area Comunicativa e Sociale (ICF: d7 – Interazioni; b167 – Linguaggio)

Categoria	Descrizione Ergonomica	Punteggio (1-5)
Interazione Cliente	Contesto che permette una comunicazione pragmatica e semplice.	
Supporti Visivi	Presenza di menù illustrati o gestionali touch-screen semplificati per la presa comande.	
Clima del Team	Atteggiamento inclusivo dei colleghi e disponibilità a fungere da facilitatori sociali.	

3. Area Cognitiva e Operativa (ICF: d1 – Apprendimento; d2 – Compiti)

Categoria	Descrizione Ergonomica	Punteggio (1-5)
-----------	------------------------	-----------------

Linearità Routine	Mansioni basate su sequenze ripetitive adatte alla sua memoria procedurale.	
Semplificazione Task	Possibilità di suddividere la preparazione di bevande in step semplici e visualizzati.	
Gestione dello Stress	Carico di lavoro durante le ore di punta; presenza di spazi/tempi di recupero per evitare l'ansia da prestazione.	

4. Area dei Supporti (ICF: e3 – Supporti e Relazioni)

Categoria	Descrizione Ergonomica	Punteggio (1-5)
Tutor Aziendale	Presenza di una figura di riferimento costante pronta a fornire feedback chiari e positivi.	
Flessibilità Oraria	Disponibilità a strutturare l'orario in base alle necessità di tenuta attentiva di Marco.	

Sintesi Valutativa Finale

Punteggio Totale: ____ / 60

- 46–60: Altamente consigliata (Ambiente facilitatore ottimale).
- 30–45: Idonea con riserva (Richiede affiancamento tutor scolastico frequente).
- Sotto 30: Non idonea (Eccessive barriere o rischi per l'autonomia).

Adattamento della Postazione di Lavoro

In accordo con il Responsabile dell'Azienda, la postazione è stata riadattata per rispecchiare quella utilizzata abitualmente a scuola:

- La Macchina da Caffè: 3 pulsanti per caffè corto, lungo, e un pulsante per la scelta dell'altezza.
- Le Tazze: Collocate sul lato sinistro della macchina e sopra nello scalda-tazze.
- Piattini e cucchiaini: Posizionati sotto il bancone.
- Riduzione del Rumore Visivo: Il bancone è stato liberato da oggetti superflui per facilitare la concentrazione.
- Supporti per la Sequenza (Task Analysis): Schema plastificato con immagini sequenziali posizionato vicino alla macchina del caffè.

5. Condivisione dei Tre Soggetti

Marco in Caffetteria: Oltre i Pregiudizi, verso il Valore Reale

L'esperienza che Marco vivrà all'interno della caffetteria non sarà solo un tirocinio scolastico. Sarà un banco di prova reale dove il mondo dell'istruzione e quello della produzione si incontrano per costruire un futuro concreto. Tuttavia, sappiamo che il passaggio dal PCTO a un inserimento lavorativo definitivo potrà sollevare dubbi e riflessioni all'interno del contesto aziendale.

Affrontare le Resistenze: Un Dialogo Aperto

Occorre riconoscere che, di fronte all'ipotesi di un'assunzione tramite la Legge 68/99, un'azienda possa nutrire alcune perplessità. Le resistenze più comuni riguardano:

- Il timore della produttività: La preoccupazione che i ritmi incalzanti della caffetteria possano essere difficili da sostenere.
- Il carico della supervisione: Il dubbio che Marco richieda un monitoraggio costante, sottraendo tempo prezioso ai colleghi senior.
- L'incertezza burocratica: La percezione della Legge 68 come un obbligo normativo rigido, piuttosto che come un'opportunità di crescita organizzativa.

Trasformare i Dubbi in Punti di Forza

L'esperienza diretta con Marco avrà tra gli obiettivi quello di eliminare le barriere derivate spesso da una mancanza di informazione. Ecco perché l'investimento su di lui potrebbe risultare una scelta vincente:

- Affidabilità e Routine: In un ambiente come la caffetteria, la capacità di Marco di seguire procedure standardizzate con precisione e costanza diventa un asset, non un limite.
- Miglioramento del Clima Aziendale: L'inserimento di una risorsa come Marco agisce come un catalizzatore di empatia, migliorando la coesione del team e la percezione del brand aziendale.
- Il Supporto della Legge 68: La normativa offre strumenti di inserimento mirato, agevolazioni contributive e consulenza tecnica per adattare la postazione di lavoro.

"Le barriere più difficili da abbattere non sono quelle architettoniche, ma quelle mentali. Superare il timore dell'inefficienza permette di scoprire che Marco non è un 'peso', ma un ingranaggio prezioso che apporta un ritmo più umano e una qualità relazionale unica al nostro servizio."

Conclusione: Una Scommessa sul Talento

L'incontro tra la scuola, che ha preparato Marco, e l'azienda, che lo accoglierà, sarà la prova che la diversità non rallenta il lavoro: lo arricchisce. Puntare su Marco attraverso le tutele della Legge 68 significa passare dalla logica dell'obbligo a quella della valorizzazione del talento.

5.1 Indagine di Clima nella Mensa Aziendale Aboca

SEZ. 1 – Prospettiva del Tutor Aziendale (Monitoraggio Strategico)

A. Dimensione Organizzativa e Sostenibilità

Domanda	1	2	3	4	5
La mansione di addetto alla Caffetteria ha garantito una routine operativa strutturata e prevedibile?					
L'insieme delle mansioni è stato adattato alla situazione concreta in maniera ragionevole?					
Il turno di 4 ore ha determinato un sovraccarico cognitivo/affaticamento per il ragazzo?					

B. Processo di Inclusione e Autonomia

Domanda	1	2	3	4	5
Il ragazzo ha dimostrato le sue potenzialità, padronanza delle funzioni esecutive e rispetto delle sequenzialità operative?					
Nel percorso lavorativo del ragazzo si è osservata una riduzione della necessità di supervisione diretta e una maggior autonomia?					
Il gruppo di lavoro ha adottato e interiorizzato le modalità comunicative più efficaci con il ragazzo?					

SEZ. 2 – Prospettiva dei Colleghi (Clima e Cooperazione)

C. Sentimento del Gruppo di Lavoro, Percezione Sociale del Lavoratore, Contesto Lavorativo e Valutazione dell'Impatto Operativo

Domanda	1	2	3	4	5
Le peculiarità del ragazzo sono state spiegate in modo chiaro ai membri del gruppo di lavoro?					
Nei momenti di picco (fine pasto), il supporto al ragazzo avviene in modo spontaneo aiutando a gestire lo stress del servizio?					
Il contributo del ragazzo è percepito come utile alla produttività collettiva e positivo per il clima relazionale anche tra voi colleghi storici?					
Hai riscontrato un aiuto concreto e sgravio di mansioni grazie al nuovo collega, senza rallentamenti del ritmo di lavoro durante il servizio bancone/tavoli?					
In quali momenti specifici del turno hai sentito che la presenza del nuovo collega ha fatto la differenza per la fluidità del servizio?					

SEZ. 3 – Impatto Relazionale e Dinamiche di Gruppo

Integrazione Realizzata (Sguardo oltre la Mansione)

Domanda	1	2	3	4	5
Il ragazzo ha avviato conversazioni non inerenti al compito e ha partecipato attivamente ai rituali di gruppo (pausa caffè, saluti, battute)?					
Il ragazzo ha riconosciuto il limite e ha chiesto supporto senza frustrazione e paura?					
Il gruppo si è relazionato a lui come a un pari adulto e ha cercato di creare un clima di fiducia e tranquillità?					

6. Preparazione al Lavoro

Studente con Sindrome di Down – Contesto: Mensa Aziendale

Finalità

Favorire l'acquisizione di competenze professionali e comportamentali necessarie per svolgere in modo autonomo e stabile la mansione di addetto alla postazione caffè in contesto strutturato.

Obiettivi Operativi

Area Tecnica

- Preparare correttamente il caffè seguendo una sequenza stabile
- Mantenere ordine e pulizia della postazione
- Utilizzare la macchina in sicurezza

Area Comportamentale

- Rispettare tempi e turni
- Interagire in modo adeguato con l'utenza
- Accettare indicazioni e correzioni

Area Autonomia

- Arrivare puntuale
- Indossare abbigliamento professionale
- Gestire la routine lavorativa

Percorso di Preparazione

Fase 1 – Costruzione della Routine (a Scuola)

Obiettivo: Interiorizzare la sequenza operativa.

- Task analysis dettagliata
- Simulazioni ripetute
- Uso di scheda visiva plastificata
- Rinforzo positivo immediato

Esempio: Preparazione di 5 caffè consecutivi seguendo sequenza numerata.

Fase 2 – Simulazione Realistica

Obiettivo: Gestire richieste multiple in modo strutturato.

- Simulazione pausa caffè con compagni
- Una richiesta alla volta
- Introduzione graduale di piccole variabili

Esempio: 10 richieste distribuite in 15 minuti.

Fase 3 – Inserimento Protetto in Mensa

Obiettivo: Trasferire competenze in contesto reale.

- Prima settimana: servizio a 5 persone
- Seconda settimana: servizio a 10 persone
- Terza settimana: servizio completo con filtro richieste
- Riduzione progressiva dei prompt
- Monitoraggio settimanale

Strumenti di Supporto

- Sequenza visiva vicino alla macchina
- Postazione fissa strutturata
- Ordini filtrati da un referente
- Feedback positivo immediato

Gestione delle Criticità

- In caso di richieste multiple: rallentamento del flusso e consegna una alla volta.
- In caso di blocco: richiamo alla scheda visiva e prompt leggero.

Indicatori di Raggiungimento

- Preparazione autonoma dell'80% delle richieste
- Riduzione progressiva dei supporti
- Stabilità emotiva durante il servizio
- Mantenimento dell'ordine della postazione

7. Preparazione degli Ospitanti

Il Tutor Scolastico: Figura Cardine dell'Intero Processo

Il Tutor Scolastico: Un Ponte tra Due Mondi

Il Tutor non è solo una figura di supporto per Marco, ma un vero e proprio mediatore relazionale e organizzativo. Il suo ruolo è fondamentale per:

- Facilitare la comunicazione: Tradurre le esigenze aziendali in compiti comprensibili per Marco e, viceversa, spiegare al team le modalità di interazione più efficaci.
- Monitoraggio costante: Osservare l'andamento del tirocinio per calibrare i ritmi di lavoro, garantendo che Marco sia sempre messo nelle condizioni di dare il meglio.
- Supporto tecnico-emotivo: Intervenire nelle fasi iniziali per infondere sicurezza a Marco e fornire strumenti pratici ai colleghi della caffetteria.

Obiettivi del Percorso: Conoscenza e Accettazione

Il fine ultimo del PCTO non è solo l'addestramento tecnico, ma la costruzione di un ambiente lavorativo inclusivo. Gli obiettivi specifici sono:

- Promuovere la conoscenza di Marco: Permettere ai colleghi di scoprire la persona oltre la diagnosi, apprezzandone la precisione, la puntualità e l'impegno costante.
- Abbattere le resistenze: Dimostrare, con i fatti, che le perplessità sulla produttività o sulla gestione del tempo sono superabili attraverso una buona organizzazione e il supporto del tutor.
- Valorizzare Marco come risorsa attiva: Far emergere come il suo contributo non sia "assistenziale", ma operativo e utile al buon funzionamento del servizio bar.

Verso l'Inserimento Mirato (Legge 68/99)

- Inserimento Mirato: Grazie al lavoro del Tutor e del team, si definisce una mansione specifica in caffetteria che rispetti le abilità di Marco e le necessità della mensa.
- Vantaggio Comune: L'azienda non assolve solo a un obbligo di legge, ma acquisisce un lavoratore motivato, formato "in casa" e perfettamente integrato nelle dinamiche di squadra.

"L'accettazione di Marco nel team non è un atto di cortesia, ma il riconoscimento del suo valore professionale. Quando il team smette di vedere Marco come 'il ragazzo del PCTO' e inizia a vederlo come 'il collega della caffetteria', l'obiettivo dell'inclusione è raggiunto."

8. Valutazione

1. Questionario di Autovalutazione per Marco

(Da somministrare con supporto del tutor/insegnante, con icone/smile se necessario)

1. Ti piace andare a lavorare alla mensa aziendale?

☐ Molto ☐ Abbastanza ☐ Poco

2. Ti senti capace di preparare il caffè e servire al bancone?

☐ Sì, da solo ☐ Sì, con un piccolo aiuto ☐ No, ho bisogno di molto aiuto

3. Come ti trovi con i colleghi della mensa?

☐ Mi sento benvenuto ☐ Mi ignorano ☐ Mi sento a disagio

4. C'è qualcosa che trovi molto difficile nel tuo lavoro?

(Spazio per risposta aperta o disegno)

5. Cosa ti piace di più fare durante il tuo turno?

(Spazio per risposta aperta)

2. Questionario di Valutazione per l'Azienda (Tutor Aziendale)

Scala da 1 a 5. Parametri di valutazione:

- Puntualità e rispetto delle regole: Marco rispetta gli orari e indossa correttamente la divisa/dispositivi igienici?
- Competenza tecnica: Marco ha acquisito la sequenza corretta per la preparazione del caffè e la gestione degli ordini al bar?
- Relazione con l'utenza: Come gestisce Marco l'interazione con i clienti della mensa (saluto, cortesia, gestione della fila)?
- Autonomia: Quanto è diminuito il bisogno di supervisione diretta dall'inizio del progetto a oggi?
- Integrazione nel team: Marco collabora attivamente con gli altri dipendenti della mensa?

Note libere: Quali sono i punti di forza emersi e quali le aree di miglioramento necessarie?

3. Questionario di Monitoraggio per la Scuola (Tutor Scolastico/Sostegno)

- Coerenza con il PEI: Il progetto sta effettivamente perseguendo gli obiettivi educativi e didattici stabiliti nel Piano Educativo Individualizzato?
- Generalizzazione degli apprendimenti: Marco riporta in classe o in altri contesti le competenze acquisite in mensa?
- Benessere psicologico: Si notano cambiamenti nell'autostima o nel tono dell'umore di Marco in relazione alle giornate di stage?
- Comunicazione scuola-azienda: Il flusso di informazioni con il tutor aziendale è costante ed efficace?
- Prospettive future: Sulla base dell'osservazione, l'attività di addetto bar è considerabile per un eventuale inserimento lavorativo post-diploma?

4. Questionario di Percezione per la Famiglia

- Racconto dell'esperienza: Marco racconta a casa quello che fa in mensa? Con quale entusiasmo?
- Autonomia domestica: Avete notato un aumento dell'autonomia di Marco in casa da quando ha iniziato lo stage?
- Stanchezza e stress: Marco torna a casa eccessivamente affaticato o mostra segnali di stress legati all'ambiente lavorativo?
- Aspettative: Quanto ritenete che questa esperienza stia preparando Marco per la sua vita adulta e per il "dopo di noi"?
- Soddisfazione generale: Siete soddisfatti dell'organizzazione e del supporto fornito dal progetto di alternanza?

9. Analisi Critica del Lavoro Svolto

Il Ruolo della Scuola: Regista o Mediatore?

La scuola non deve solo "trovare un posto", ma deve agire come un ponte critico. Ecco le principali sfide che emergono in questo compito:

1. La Progettazione del PEI in Ottica Lavorativa

Il Piano Educativo Individualizzato (PEI) deve trasformarsi. Spesso il limite è che gli obiettivi scolastici (didattici) non dialogano con quelli professionali.

- La criticità: Spesso si scelgono aziende "amiche" o compiacenti piuttosto che ambienti che sfidano realmente le competenze dello studente.
- Il rischio: Trasformare il PCTO in una "gita prolungata" o in un'attività occupazionale che non orienta, ma intrattiene.

2. Il Matching tra Competenze e Realtà Aziendale

Il tutor scolastico deve compiere un'operazione di "sartoria":

- Analisi dei prerequisiti: Valutare se lo studente possiede le soft skills (autonomia negli spostamenti, gestione dei tempi, interazione sociale) necessarie per quel contesto specifico.
- Selezione dell'azienda: Trovare una realtà che non veda lo studente come un peso burocratico, ma che sia disposta a investire nel tutoraggio aziendale.

3. La Figura del Tutor: Il Nodo del Passaggio di Consegne

Il successo del PCTO dipende dalla qualità del dialogo tra il Tutor Scolastico (spesso il docente di sostegno) e il Tutor Aziendale.

- Il conflitto di linguaggi: La scuola parla il linguaggio dell'inclusione e dei bisogni; l'azienda parla il linguaggio dei processi e dei risultati. La complessità sta nel tradurre i bisogni dello studente in mansioni che abbiano senso per il ciclo produttivo.

Analisi Critica: I Punti di Rottura

L'Illusione dell'Orientamento

Molte scuole soffrono di una carenza di partner aziendali disposti ad accogliere disabilità complesse. Questo porta a una standardizzazione forzata: si mandano gli studenti sempre negli stessi settori (spesso servizi, archiviazione o giardinaggio), indipendentemente dalle loro attitudini personali. Questo non è orientamento, è parcheggio sociale.

La Paura del "Dopo"

Il PCTO è spesso vissuto con ansia dalla scuola e dalle famiglie perché è il primo vero test di realtà. La complessità reale emerge quando il percorso finisce: se il PCTO ha avuto successo ma non c'è una rete territoriale (servizi per l'impiego, cooperative, SIL) pronta a raccogliere il testimone, si crea un vuoto pneumatico che vanifica gli sforzi educativi degli anni precedenti.