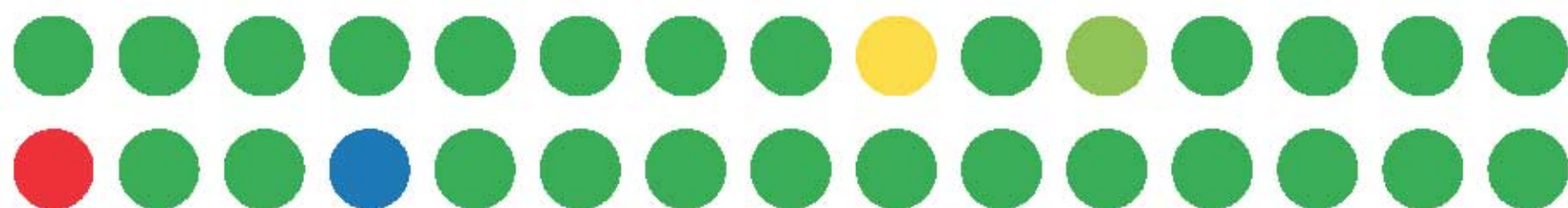


Ta

Terrabilità



valorizzare

le abilità diverse

attraverso la terra



con contributo di



A cura di

Il presente Kit è stato realizzato da:

Gaetano Baldacci, Regione Piemonte
Barbara Bisset, Città Metropolitana di Torino
Gaudenzio Como, Città Metropolitana di Torino
Franca De Battista, Regione Piemonte
Patrizia Gallace, Città Metropolitana di Torino
Giusi Genesisia, Regione Piemonte
Stefania Fumagalli, Coldiretti Torino
Marco Musso, Regione Piemonte
Samuele Pigoni, Diaconia Valdese
Vilma Raimondi, ADN – Associazione Diritti Negati
Carlo Ribotto, Coldiretti Torino
Cristina Romagnolli, Città Metropolitana di Torino
Martina Sabbadini, Ue.Coop

Si ringraziano per la collaborazione alla realizzazione del progetto *Terrabilità*:

Giovanni Ferrero e Giovanna Varrone, Consulta per le Persone in Difficoltà
Nicola Salusso, Diaconia Valdese
Aziende agricole: Walter Liffredo, Clara Schianta, Le Masche, Agricopecetto, La Cascinassa, Cascina Danesa, Cascina Sociale Carlo Alberto, Azienda Legace
Cooperative sociali: Patchanka, Coop. 180
Cooperative Agricole Sociali: Cavoli Nostri
I Centri per l'Impiego di Chieri, Chivasso, Ivrea e Pinerolo
I CISS di Caluso, Chivasso e Ivrea
I tirocinanti che hanno partecipato ai progetti di inserimento lavorativo

Grafica a cura di Bluebook srl

Partendo dall'idea che l'esplorazione dei contenuti è punto d'inizio costante e imprescindibile del pensiero grafico, nella lettura di *Terrabilità*, la ricerca ci ha portate in una Terra di multiformi abilità, di scoperte, di sperimentazioni, di evoluzioni.

Nel tentativo di tradurre la scoperta in forma abbiamo pensato le scenografie del testo come un mosaico di immagini e disegni e geometrie, a raccontare i molti profili che caratterizzano il progetto e le persone che gli hanno dato vita.

Abbiamo poi liberato le pagine del testo immaginando un supporto capace di dargli continuità. Ci auguriamo vogliate portare *Terrabilità* con voi, nei vostri spazi di lavoro e di ricerca, in una lettura, anche grafica, personale e aperta a interpretazioni altre.

Editoriale

Cristina Romagnolli

Direttore Area Lavoro e Solidarietà della Città Metropolitana di Torino

Le esperienze di inserimento lavorativo e accompagnamento al lavoro di persone con disabilità evidenziano che, a volte, questi percorsi rappresentano un impegno transitorio del tempo della persona, ma che, in realtà, non sempre fanno emergere elementi utili per affrontare in modo più autonomo ed efficace la ricerca di una situazione lavorativa stabile e il più possibile rispondente alle competenze, alle abilità, alle aspettative ed aspirazioni della persona.

Come ampiamente dimostrato, in primis grazie all'impegno di Coldiretti Torino, dai processi avviati e dagli esiti delle pratiche dell'Agricoltura Sociale, che di recente ha ottenuto un inquadramento normativo nazionale, l'ambiente agricolo può diventare un luogo di transizione per le persone non immediatamente occupabili in cui l'uso delle piante e degli animali, i tempi della natura, le relazioni sociali di tipo familiare e amicale diventano strumenti per far emergere abilità nascoste e non valorizzate, per sviluppare quelle competenze relazionali e trasversali (lavorare in gruppo, rispettare il lavoro degli altri, assumersi la responsabilità di processi e attività che si realizzano) che le imprese chiedono nella ricerca di personale.

Francesco Brizio

Consigliere metropolitano delegato al Lavoro della Città Metropolitana di Torino

Il progetto *Terrabilità – Percorsi di valorizzazione delle diverse abilità attraverso la terra* promosso da Coldiretti Torino, dall'Associazione Diritti Negati e dalla Diaconia Valdese, sostenuto in parte grazie ad un finanziamento della Fondazione Compagnia di San Paolo di Torino e di questa Città Metropolitana, ha previsto l'attivazione di n. 12 tirocini individuali sperimentali finanziati attraverso l'utilizzo di risorse afferenti al Fondo Regionale Disabili. Tra le molte azioni qualificanti del progetto vi è stata la costituzione di un gruppo di lavoro trasversale e interdisciplinare che si è posto l'obiettivo di ricostruire – a partire dalle esperienze realizzate – e standardizzare dei percorsi e gli interventi di rinforzo occupazionale e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità in ambito agricolo.

Nasce così questa sintetica pubblicazione, una sorta di kit, che ha l'ambizione di riunire in modo facilmente leggibile e comprensibile l'insieme delle conoscenze e delle abilità acquisite attraverso l'esperienza progettuale di *Terrabilità* affinché queste divengano patrimonio comune e strumento di diffusione di buone pratiche nel nostro territorio.
Buona lettura!

Versione digitale del documento sui siti internet degli Enti promotori

Terrabilità: il Kit pag.3

Agricoltura Sociale: il contesto normativo regionale, un lavoro *in progress* pag.4

CAPITOLO 1 pag.6

Inquadramento generale progetti di inserimento lavorativo

1. Progetti di sostegno e di integrazione lavorativa di persone con disabilità promossi dagli attori del territorio

2. Il progetto: *Fattorie sociali*

3. Normativa regionale in materia di progetti di inserimento lavorativo

4. Misure di inclusione socio-lavorativa di prossima attuazione

5. P.A.S.S.: Percorsi di Attivazione Sociale Sostenibili

Terrabilità: il KIT

Il presente Kit costituisce uno dei risultati tangibili del percorso progettuale di *Terrabilità – Percorsi di valorizzazione delle diverse abilità attraverso la terra*, realizzato con il contributo della Compagnia di San Paolo e della Città Metropolitana di Torino-Fondo Regionale Disabili.

Il progetto vuole contribuire all'obiettivo generale di assicurare alle persone con disabilità non immediatamente occupabili pari opportunità nell'accesso al mercato del lavoro. Attraverso la realizzazione di progetti di inclusione lavorativa in ambito agricolo, *Terrabilità* si inserisce nel contesto intersettoriale delle politiche attive per il lavoro, dell'innovazione del welfare ed insieme

nelle sperimentazioni di pratiche di Agricoltura Sociale. Proprio sulla base di tale innovatività e intersettorialità il progetto ha visto la collaborazione tra i soggetti promotori e i settori lavoro, inclusione sociale e formazione della Città Metropolitana di Torino e i settori lavoro e coesione sociale della Regione Piemonte. Il Kit offre chiarimenti su quali siano gli strumenti di base per permettere a operatori sociali ed aziende agricole di orientarsi nei progetti di inserimento lavorativo di persone con disabilità. L'obiettivo è di dotarsi di sempre più efficaci strumenti per mettere in luce e consolidare acquisizioni e capacità utili all'ingresso nel mercato del lavoro.

CAPITOLO 2 pag.12

Storytelling: l'esperienza dei progetti di inserimento lavorativo di Terrabilità

1. Il valore dell'esperienza

2. Il percorso progettuale

3. Il punto di vista del tutor: le Cooperative

4. Il punto di vista della risorsa ospitante: le Aziende

5. La ricerca di obiettivi congiunti

CAPITOLO 3 pag.17

Strumenti per le aziende

1. Il ciclo di vita di un progetto di inserimento lavorativo

2. L'attività agricola nei tirocini rivolti a persone con disabilità: alcune indicazioni pratiche su ambienti di lavoro e organizzazione delle attività

3. Il ruolo del tutor aziendale

4. Accessibilità

CAPITOLO 4 pag.22

Strumenti per operatori

1. Il ruolo degli operatori nei percorsi di inserimento lavorativo

2. Strumenti di lavoro per l'inserimento lavorativo

3. Definizione e analisi dei percorsi di capacitazione

CAPITOLO 5 pag.26

Conclusioni e sviluppi

1. Coprogettare per cambiare: il percorso e l'impatto di *Terrabilità*

2. Programmazione sociale per la realizzazione di un sistema di welfare generativo

3. Politiche di promozione dello sviluppo locale

4. Sistemi laboratoriali per valorizzare l'intelligenza collettiva

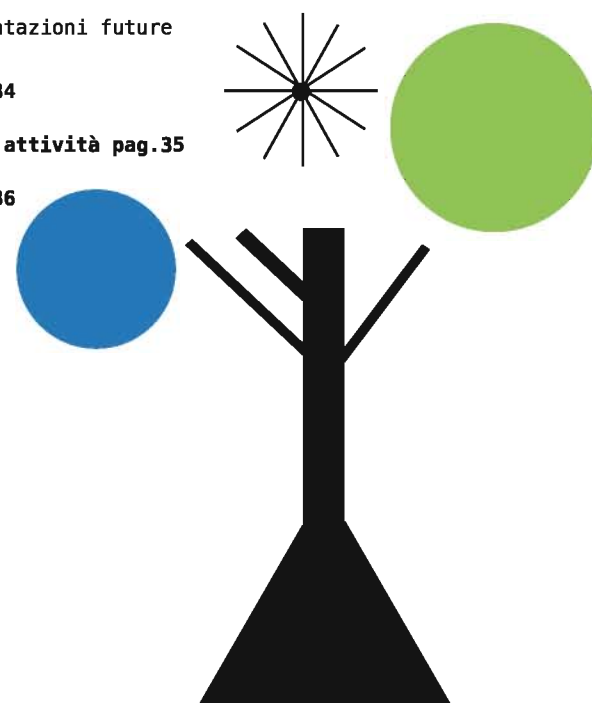
5. Il sistema di valutazione ICF: nuova Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute

6. Possibili implementazioni future

Scheda Azienda pag.34

Scheda osservazione attività pag.35

Enti promotori pag.36



Agricoltura Sociale: il contesto normativo regionale, un lavoro *in progress*

4

Nel corso degli anni lo sviluppo economico e sociale ha subito significativi mutamenti causati da un forte processo di globalizzazione e, purtroppo, da una forte crisi economica. La crisi che stiamo attraversando presenta connotati diversi e più complessi di quelli fino ad oggi conosciuti.

Alla crisi competitiva dei processi produttivi, legati allo spostamento su scala geografica delle convenienze produttive, si sommano la crisi delle materie prime (petrolio in primo luogo), la crisi ambientale e, connessa alla crisi fiscale dello Stato, il venire meno delle risorse per assicurare processi di redistribuzione a favore delle persone a più bassa contrattualità sociale e lavorativa, e per l'organizzazione dei servizi alla persona.

L'agricoltura, in un contesto complessivamente difficile, è riuscita a mantenere il suo ruolo di primaria importanza affrontando da un lato i mutamenti socio-economici e dall'altro la grande crisi che sta vivendo tuttora la società occidentale.

La tenuta dell'agricoltura è in parte dovuta all'anticiclicità del settore primario, ma è anche il risultato delle politiche europee, nazionale e locale di questi anni, che hanno profuso impegno e risorse per favorire il mantenimento e lo sviluppo del comparto in un contesto di criticità, e della capacità dell'imprenditorialità agricola medesima di cogliere i cambiamenti ed adeguarsi ad essi, dando così prova di modernità, pur nel rispetto dei processi produttivi più tradizionali.

IN TALE CONTESTO LA MULTIFUNZIONALITÀ DELL'AGRICOLTURA HA PERMESSO LA SOPRAVVIVENZA DI AZIENDE IN TERRITORI "DIFFICILI" E MARGINALIZZATI E NEL CONTEMPO HA GARANTITO AL TERRITORIO UN PRESIDIO COSTANTE E UNA RISORSA DI SUPPORTO AL WELFARE. IL TERMINE "AGRICOLTURA SOCIALE" INDIVIDUA LA DIMENSIONE "UMANA" E "SOLIDARISTICA" DELLA MULTIFUNZIONALITÀ. LE PRATICHE DI AGRICOLTURA SOCIALE FANNO LEVA SUL RAPPORTO CON LE PIANTE E CON GLI ANIMALI E VALORIZZANO L'INGRESSO DI DIVERSE TIPOLOGIE DI UTENZA IN AMBIENTI E RETI INFORMALI, DOVE IL CONTATTO UMANO È FACILITATO DALLA PRESENZA DI PICCOLI GRUPPI DI PERSONE, FAMILIARI E NON.

Le pratiche di Agricoltura Sociale riguardano iniziative volte a promuovere azioni co-terapeutiche, di inclusione sociale e lavorativa, per soggetti a più bassa contrattualità (persone con disabilità psichiatriche o mentali, con disabilità fisiche, migranti, anziani, disoccupati di lunga durata, dipendenti da alcool o droghe, persone in regime alternativo al carcere o ex detenuti, minori con difficoltà di apprendimento, vittime della tratta, ecc.), ma anche interventi volti a rafforzare la rete dei servizi nelle aree rurali e in quelle peri-urbane (Di Iacovo, 2008).

Il contatto con le piante e gli animali, oltre a consentire una ritrovata interazione con la natura, consente di muoversi in ambienti meno formalizzati, dove è più difficile incorrere in giudizi e valutazioni che, solitamente, ricorrono

nei contatti con le persone. Allo stesso tempo, l'ingresso in ambienti di vita e professionali non medicalizzati consente il contatto con un mondo reale, sebbene confinato in ambiti relazionali controllabili, amplificando le potenzialità inclusive.

Partendo da queste risorse, l'Agricoltura Sociale è in grado di rafforzare le reti di protezione sociale e diversificare gli strumenti e i percorsi utili per l'inclusione e per l'organizzazione dei servizi. Nelle aree rurali poi, l'Agricoltura Sociale amplia e diversifica le reti di prossimità e offre risposte utili per contrastare l'erosione in atto nei servizi disponibili alla persona.

Negli ultimi dieci anni le pratiche di Agricoltura Sociale sono state realizzate in modo assolutamente sperimentale (non essendoci alcun inquadramento normativo) e si sono diffuse sia a livello nazionale che nel contesto locale. Da qualche anno le Regioni hanno cominciato a legiferare in modo autonomo, in attesa di una legge quadro nazionale che fornisse una definizione condivisa di Agricoltura Sociale.

È solo da settembre 2015 che le pratiche di Agricoltura Sociale si inseriscono in un contesto giuridico nazionale definito grazie all'entrata in vigore della Legge n. 141 approvata il 18/08/2015, recante disposizioni in materia di Agricoltura Sociale. Il provvedimento prevede un inquadramento dell'attività di "tipo sociale" svolta dagli imprenditori agricoli (articolo 2135 c.c) in

forma singola o associata e riconosce come attività di Agricoltura Sociale quelle realizzate da cooperative sociali (Legge 381 del 1991) il cui fatturato derivante dalle attività agricole sia prevalente o comunque superiore al 30% del totale. La Legge 141/2015 qualifica come Agricoltura Sociale le attività che riguardano l'inserimento lavorativo di soggetti con disabilità, di lavoratori svantaggiati ai sensi della normativa comunitaria e di minori in età lavorativa inseriti in progetti di riabilitazione e sostegno sociale; le prestazioni e attività sociali e di servizio per le comunità locali mediante l'utilizzazione delle risorse materiali e immateriali dell'agricoltura per promuovere, accompagnare e realizzare azioni volte allo sviluppo di abilità e di capacità, di inclusione sociale e lavorativa, di ricreazione e di servizi utili per la vita quotidiana; le prestazioni e servizi che affiancano e supportano le terapie mediche, psicologiche e riabilitative finalizzate a migliorare le condizioni di salute e le funzioni sociali, emotive e cognitive dei soggetti interessati anche attraverso l'ausilio di animali allevati e la coltivazione delle piante; i progetti finalizzati all'educazione ambientale e alimentare, alla salvaguardia della biodiversità nonché alla diffusione della conoscenza del territorio attraverso l'organizzazione di fattorie sociali e didattiche riconosciute a livello regionale, quali iniziative di accoglienza e soggiorno di bambini in età prescolare e di persone in difficoltà sociale, fisica e psichica.

Per quanto attiene all'esperienza territoriale della Regione Piemonte, le pratiche di Agricoltura Sociale sono state fatte proprie in molti sistemi di welfare territoriali, come opportunità di risposta a difficoltà di utenti a "bassa contrattualità". Così, accanto ad inserimenti lavorativi per persone svantaggiate e con disabilità, si sono radicati servizi a favore dei bambini, come anche attività di supporto agli anziani.

Il percorso della Regione Piemonte per riflettere sul tema dei servizi alla persona nel contesto agricolo è stato avviato formalmente con l'istituzione (D.G.R. n. 28-556 del 10/11/2014) di un gruppo di lavoro tecnico interdirezionale con l'obiettivo di avviare gli studi e gli approfondimenti necessari alla predisposizione di un disegno di legge in materia di Agricoltura Sociale.

Il gruppo di lavoro denominato "gruppo di lavoro Agricoltura Sociale" coordinato dalla Direzione Agricoltura è composto dalle Direzioni regionali Agricoltura, Coesione Sociale (già politiche sociali, istruzione, formazione professionale, lavoro), Sanità, Ambiente, Opere pubbliche, difesa del suolo, economia montana e foreste.

Il gruppo di lavoro Agricoltura Sociale ha lavorato – parallelamente al percorso di approvazione della legge nazionale – per predisporre un testo di legge regionale sull'Agricoltura Sociale che identifichi questo complesso di attività nel contesto della multifunzionalità dell'agricoltura e promuova l'Agricoltura Sociale in ambito rurale quale ulteriore strumento per l'attuazione delle politiche per lo sviluppo e la qualità dell'offerta dei servizi sociali regionali. Il disegno di legge regionale definisce attività di Agricoltura Sociale quelle svolte dagli imprenditori agricoli di cui all'articolo 2135 del codice civile, singoli o associati, che integrano in modo sostanziale e continuativo nell'attività agricola la fornitura di beni e servizi di utilità sociale, nell'ambito dei seguenti settori principali di attività:

- inserimento nel mondo del lavoro e inclusione sociale di soggetti con disabilità e svantaggiati e di minori in età lavorativa;
- attività pedagogiche ed educative finalizzate all'educazione ambientale e alimentare, alla salvaguardia della biodiversità e alla diffusione della conoscenza del territorio attraverso l'organizzazione delle fattorie sociali e didattiche riconosciute a livello regionale, quali iniziative di accoglienza e soggiorno di bambini in età prescolare e di persone in difficoltà psichica, fisica e sociale;
- servizi di assistenza alla persona e attività sociali attraverso prestazioni e servizi a supporto delle attività effettuate dai servizi socio-assistenziali territoriali, volte a migliorare la condizione dei soggetti interessati;
- attività a favore delle comunità locali per promuovere lo sviluppo dei servizi utili alla vita quotidiana e favorire l'inclusione sociale e lavorativa.

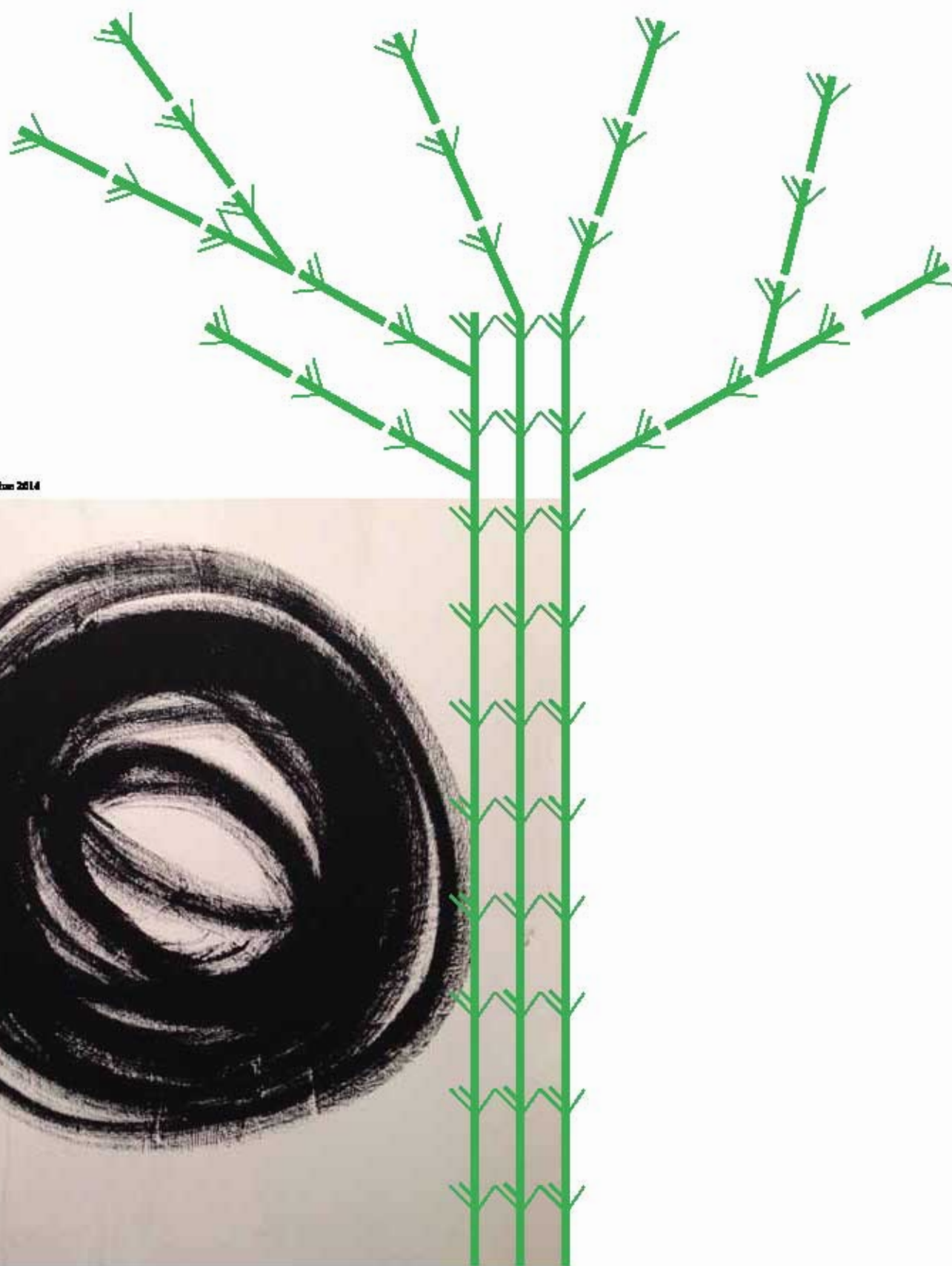
Ora è necessario proseguire il lavoro per dotare la nostra Regione di un testo di legge snello che supporti le esperienze già avviate e permetta di sviluppare le potenzialità sociali di cui il mondo agricolo dispone. Il Piano di Sviluppo Rurale 2014/2020 della Regione Piemonte sarà uno strumento importante per assicurare lo sviluppo e la sostenibilità delle pratiche di Agricoltura Sociale facendole diventare un ulteriore strumento per le politiche inclusive e per lo sviluppo armonico dell'economia piemontese.



Smart map - ABC Panchalk Lab

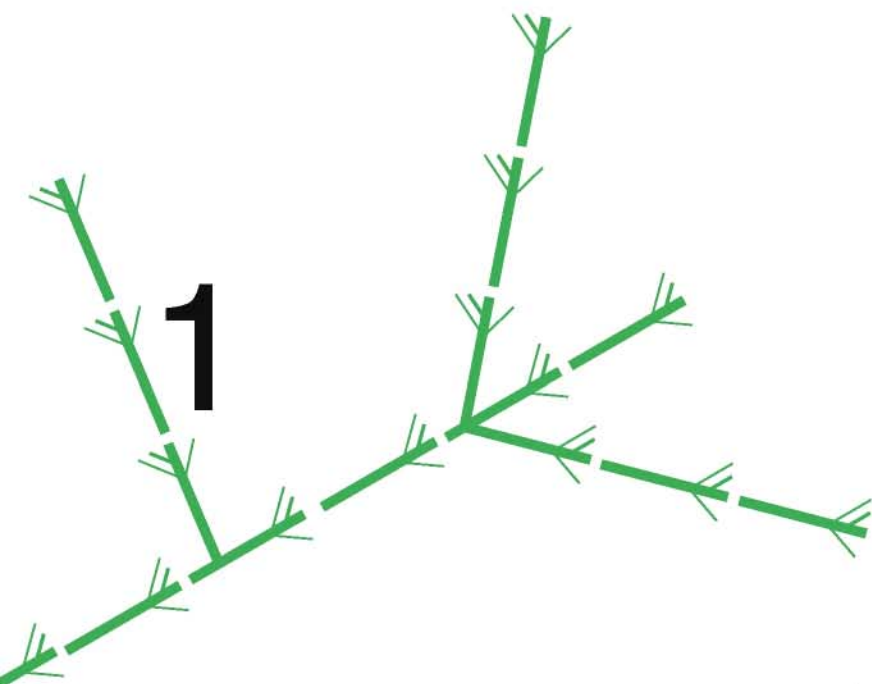
**L'Agricoltura
Sociale
individua la
dimensione umana
e solidaristica
della
multifunzionalità**

CAPITOLO 1

Inquadramento
generale progetti
di inserimento
lavorativo

Suggestioni de Tine Orlan Art Fide / Tineon 2014

Progetti di sostegno e di integrazione lavorativa di persone con disabilità promossi dagli attori del territorio



IL PIANO DI UTILIZZO FONDO REGIONALE DISABILI 2009-15 DELLA PROVINCIA DI TORINO (ORA CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO) PREVEDE LA POSSIBILITÀ DI REALIZZARE PROGETTI DI SOSTEGNO E DI INTEGRAZIONE SOCIO-LAVORATIVA DI PERSONE CON DISABILITÀ PROMOSSI DAGLI ATTORI DEL TERRITORIO. DEVE TRATTARSI DI PROPOSTE DI AZIONE CON ELEVATA ARTICOLAZIONE E COMPLESSITÀ CHE PREFIGURANO, IN LINEA DI PRINCIPIO, IL RISULTATO DI UN'OCCUPAZIONE STABILE, DIGNITOSA E SODDISFACENTE SIA PER IL LAVORATORE SIA PER L'IMPRESA E COMUNQUE PREVEDEVANO UNA FINALIZZAZIONE OCCUPAZIONALE.

La finalizzazione occupazionale dei "progetti di inserimento lavorativo" è da intendersi:

a) come impegno formale dell'azienda ospitante il tirocinio a valutare, al termine dello stesso, l'opportunità di inserimento lavorativo della persona con disabilità;
b) come opportunità di valorizzazione professionale (in termini di incremento delle competenze) della persona disabile inserita, atta ad incrementare le sue reali possibilità di inserimento nel mercato del lavoro, anche in aziende diverse da quella ospitante il tirocinio.

PREREQUISITI ESSENZIALI PER L'EROGAZIONE DEI CONTRIBUTI, DA PARTE DEI RICHIEDENTI:

l'impegno a realizzare gli interventi in collaborazione con i Centri per l'Impiego e l'Ufficio Inserimento lavorativo disabili della Città Metropolitana di Torino;
l'impegno ad adottare nella realizzazione degli stessi la funzione operativa del "referente del caso" e l'utilizzo del "libretto individuale della persona con disabilità" con le specifiche indicate dalla Provincia;

la disponibilità a mettere a disposizione della Provincia le risultanze in termini di "buone pratiche" delle attività realizzate.

Gli interventi proposti dagli attori territoriali possono essere sostenuti con il contributo provinciale secondo due modalità:
1) progetti individuali di inserimento lavorativo
2) progetti complessi ed innovativi di integrazione socio-lavorativa delle persone con disabilità.

I progetti possono essere rivolti a persone con disabilità con minore o maggiore deficit di occupabilità.

Le persone disabili con maggiori deficit di occupabilità sono:

persone con invalidità superiore al 79%;
persone con handicap intellettuale o psichiatrico e disabili dipendenti da sostanze stupefacenti, i pluriminorati, i traumatizzati indipendentemente dalle percentuali di invalidità (purché rientranti nell'ambito della L. 68/99);
invalidi del lavoro che presentano gravi difficoltà di reinserimento lavorativo.

Per inserimento lavorativo va intesa l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato utile ad assolvere gli obblighi previsti dalla L. 68/99.

Le aziende ospitanti le persone con disabilità in tirocinio, sia soggette agli obblighi relativi alla legge 68/99 sia non soggette, devono aver stipulato la convenzione ex. art. 11 della medesima norma. I progetti si configurano quale integrazione a convenzioni, in atto o da siglare, ai sensi dell'art. 11 comma 4 della legge 68/99.

I progetti devono sempre essere concordati con il Centro per l'Impiego competente per territorio e controfirmati da tutti i soggetti coinvolti: lavoratore, datore di lavoro, referente del servizio di supporto, referente del Centro per l'Impiego.

I soggetti attuatori che hanno usufruito finora dei contributi sono stati Associazioni, Consorzi e Cooperative sociali, Enti gestori delle politiche socio-assistenziali, Agenzie formative, Fondazioni ed altri e i progetti di inserimento lavorativo sono stati controfirmati dai Centri per l'Impiego.

Il progetto: *Fattorie sociali* 2. ■

DA UNA ANALISI DI FOLLOW UP CONDOTTA SUI PROGETTI FRD "INDIVIDUALI" AVVIATI A PARTIRE DAL 2009 RISULTA CHE IL 40% DEI BENEFICIARI È OCCUPATO.

Questo conferma quanto il dato esperienziale rimanda da tempo, cioè che si tratta di strumenti tra i più incisivi in termini di inserimento al lavoro delle persone con disabilità.

Per quanto riguarda i progetti di gruppo sono stati realizzati progetti con caratteristiche sperimentali, innovative, a struttura complessa, e per particolari tipologie di disabilità (persone con sindrome di Down, traumatizzati cranici encefalici, invalidi del lavoro, persone con problematiche psichiatriche e/o intellettive), di cui un terzo relativi a progetti di inserimento lavorativo di persone con disabilità nelle "fattorie sociali" e tre progetti di ricerca.

Per quanto riguarda il progetto *Fattorie Sociali*, il Piano Provinciale FRD aveva definito le seguenti caratteristiche.

Doveva trattarsi di progetti di Agricoltura Sociale presentati da aziende agricole e cooperative sociali situate in provincia di Torino che:

- avessero una disponibilità di superficie agricola a pieno campo e/o coperta in grado di assicurare un proficuo inserimento lavorativo stabile di persone con disabilità;
- avessero svolto nell'ultimo anno attività in campo agricolo e ambientale con personale con disabilità o in situazione di disagio;
- avessero una disponibilità di personale con esperienza addetto all'assistenza/tutoraggio di soggetti con disabilità;

avessero effettuato nell'ultimo anno investimenti funzionali allo sviluppo di un progetto di Agricoltura Sociale rivolto a persone disabili.

Non potevano inoltre essere eleggibili con il contributo del FRD spese che potevano trovare copertura a valere su altre fonti di finanziamento (PSR 2007-2013, leggi regionali di settore, ecc.). Solo ed esclusivamente per i progetti relativi alle Fattorie Sociali che si concludono con un inserimento lavorativo a T.I o a T.D. (minimo 12 mesi) erano ammissibili spese riferite ad attrezzature e strutture riferite specificatamente e chiaramente ai singoli progetti individuali di inserimento lavorativo, funzionali a strutturare un ambiente di lavoro coerente con la realizzazione del progetto individuale di inserimento, con caratteristiche di stabilità, come ad esempio:

- serre o impianto di riscaldamento di serre per colture invernali;
- bancali per coltivazione in sub-strato per agevolare il lavoro in particolari condizioni di disabilità;
- piccola attrezzatura funzionale all'attività agricola (pale, rastrelli, stivali in gomma, piccoli attrezzi a motore (es. motocoltivatore) e accessori annessi.

Le spese suddette erano riconosciute per un ammontare massimo non superiore al 40% del contributo complessivo richiesto.

SI RIPORTA DI SEGUITO L'ELENCO DEI PROGETTI *FATTORIE SOCIALI* SOSTENUTI CON IL FRD. COLDIRETTI HA PARTECIPATO ATTIVAMENTE ALLA PROMOZIONE E AL SOSTEGNO DI QUESTE INIZIATIVE REALIZZANDO ANCHE UNO SPECIFICO PROGETTO DI RICERCA.

Progetti di Fattorie Sociali finanziati con il FRD

- Cooperativa P.G.Trassati - *Cascina La Luna*
- La Nuova Cooperativa - *Gran Croce di Collegno*
- Azienda Agricola Franca Bollito - *Or.T.I.*
- La Piemontesina - *A.S.I.ni*
- Consorzio Copernico - *Cascina Praie*
- AgricooPecetto - *G.A.I.*
- Azienda Agricola F.lli Gottero - *VIVAI0*
- Dalla stessa parte s.c.s. - *Io sono reciprocabile*
- Azienda Agricola Asini e fate - *Mens sana*
- Azienda Agricola Bruno Daniela - *FRUTTA*

È stato inoltre finanziato un Progetto di ricerca relativo alle Fattorie Sociali di Coldiretti Torino dal titolo *Agr.I.Co.L.To.R.I.*

Normativa regionale in materia di progetti di inserimento lavorativo

Da quanto sopra descritto appare evidente che il dispositivo centrale in un progetto di inserimento lavorativo è rappresentato dal tirocinio, quale misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo. Il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione in situazione che non si configura come un rapporto di lavoro. Limite di età minimo: 16 anni. Di seguito le principali normative regionali.

a. Tirocini extracurricolari Dgr n. 74-5911 del 3/6/2013

TIROCINIO FORMATIVO E DI ORIENTAMENTO

È finalizzato ad agevolare le scelte professionali dei giovani mediante un'esperienza formativa a diretto contatto con il mondo del lavoro.

I destinatari sono i giovani che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre 12 mesi. Durata: max 6 mesi (proroghe comprese)

TIROCINIO DI INSERIMENTO/REINSERIMENTO AL LAVORO

È finalizzato a percorsi di inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro ed è rivolto a persone inoccupate e disoccupate (anche in mobilità o percettori di Aspi).

Durata: max 6 mesi (proroghe comprese)

TIROCINIO RIVOLTO A DISABILI, SVANTAGGIATI, PARTICOLARMENTE SVANTAGGIATI

È finalizzato a percorsi di recupero sociale, formativo ed orientamento, di inserimento/reinserimento. Durata: max 24 mesi per i disabili/12 mesi per svantaggiati e particolarmente svantaggiati (proroghe comprese)

INDENNITÀ DI PARTECIPAZIONE

È prevista un'indennità di partecipazione minima mensile di € 300,00 lordi corrispondente all'impegno massimo di 20 ore settimanali.

Tale importo aumenta proporzionalmente in relazione all'impegno del tirocinante fino a un massimo di 40 ore settimanali, in coerenza con gli obiettivi del progetto formativo, corrispondente a un'indennità di partecipazione minima mensile pari a € 600,00 lordi.

b. Tirocini di inclusione sociale a favore di persone disabili, svantaggiate, particolarmente svantaggiate Dgr n. 42-7397 del 7/4/2014 e s.m.i.

Percorsi di tirocinio attivati a favore di persone disabili, svantaggiate, particolarmente svantaggiate, in carico ad un servizio pubblico competente e nell'ambito di un progetto terapeutico e/o riabilitativo e/o di inclusione socio-lavorativa e dei richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale e umanitaria. Sono esclusi i tirocini attivati in favore di persone con disabilità che, nell'ambito di Convenzioni ai sensi dell'art. 11 della L. n. 68 del 1999, consentono al soggetto ospitante di assolvere l'obbligo di assunzione (a questa tipologia di tirocinio si applica la DGR 74-5911 del 3/6/2013).

DURATA

I tirocini formativi e di orientamento e di inserimento/reinserimento finalizzati alla riabilitazione e all'inclusione socio-lavorativa hanno una durata di:

- 24 mesi per i soggetti con disabilità, non computati ai fini dell'adempimento all'obbligo di assunzione, prorogabili per ulteriori 24 mesi;
- 12 mesi per tutti gli altri soggetti, prorogabili per ulteriori 12 mesi.

Ripetibilità. Il tirocinio è ripetibile presso lo stesso soggetto ospitante anche con progetto formativo identico e in caso di interruzione, purché venga rispettata la durata massima prevista dalla disciplina della DGR n. 42-7397 e s.m.i.

In caso di proroga o ripetibilità l'Ente promotore deve acquisire il parere favorevole del servizio pubblico competente per il percorso terapeutico, riabilitativo e/o di inclusione sociale che ha in carico il soggetto.

INDENNITÀ DI PARTECIPAZIONE

È prevista un'indennità minima di partecipazione oraria pari a 3,40 euro/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. Spetta in tali casi ai tirocinanti il rimborso delle spese sostenute per trasporto pubblico e vitto, secondo le modalità definite nella Convenzione. Tale disposizione non si applica ai tirocini attivati per ex detenuti, per i titolari di permesso di soggiorno umanitario, per i richiedenti protezione internazionale e titolari di status di rifugiato e protezione sussidiaria, nonché per i richiedenti asilo.

La Regione Piemonte, con un recente provvedimento, nel recepire le Linee guida approvate dalla Conferenza permanente Stato Regioni il 22/1/2015 relative alla Disciplina dei tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione, ha apportato le seguenti novità alla DGR n. 42 del 2014: -la definizione di presa in carico con cui si intende la funzione esercitata dal servizio sociale professionale e sanitario in favore di un persona

o di un nucleo familiare in risposta a bisogni complessi, che richiedono interventi personalizzati di valutazione, consulenza, orientamento, attivazione di prestazioni sociali, nonché attivazione di interventi in rete con altre risorse e servizi pubblici e privati del territorio; -l'individuazione dell'indennità di tirocinio quale sostegno di natura economica finalizzato all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione indicata dal progetto personalizzato. L'indennità

è corrisposta, di norma, da parte dell'Ente responsabile che ha preso in carico il tirocinante. Le pubbliche amministrazioni possono quindi definire ulteriori modalità di sostegno nei limiti delle risorse disponibili.

In particolare questa tipologia di tirocinio, anche se oggi ancora poco utilizzata, può rappresentare un valido strumento per la definizione di progetti personalizzati di avvicinamento al lavoro per le persone con disabilità più rilevanti anche in ambito agricolo.

4.

Misure di inclusione socio-lavorativa di prossima attuazione

In conclusione si ricordano due misure in fase di avvio della Regione Piemonte che potranno rappresentare una ulteriore possibilità per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

La prima riguarda la predisposizione del bando rivolto ai Centri per l'Impiego e agli operatori privati accreditati per i Servizi al Lavoro a valere sul Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili (FRD) - in attuazione dell'Atto di indirizzo per la

formulazione del Bando regionale di attuazione del Progetto straordinario *Garanzia Giovani Disabili* - GGD 2015/2017 - Fondo Regionale Disabili (approvato con delibera regionale n. 25-1906 del 27 Luglio 2015 e s.m).

Con il bando si realizza il Progetto straordinario *Garanzia Giovani Disabili* - GGD - una delle iniziative collegate al programma Garanzia Giovani, e, in particolare, si attuano i percorsi di politica attiva del lavoro finanziati da GGD che si rivolgono a persone con disabilità

di età compresa fra 16 e 29 anni e intendono favorire, attraverso esperienze professionali, l'inclusione socio-lavorativa mediante azioni di orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro, ricerca attiva e tutoraggio all'inserimento in impresa (sia in caso di tirocinio, sia in caso di assunzione). In caso di tirocinio è inoltre prevista la corresponsione di un contributo del FRD a copertura dell'indennità di tirocinio.

5.

P.A.S.S.: Percorsi di Attivazione Sociale Sostenibili

L'assessore delle Politiche sociali, della famiglia e della casa della Regione Piemonte, prof. Augusto Ferrari, nel maggio 2014 decise di iniziare un percorso di ascolto di tutti gli ambiti regionali per capire quali erano i bisogni dei cittadini, degli Enti e delle organizzazioni che li rappresentavano. All'interno di questo percorso denominato *Patto per il sociale* una delle sollecitazioni più forti era quella collegata alle difficoltà introdotte dalla legislazione nazionale e regionale sui tirocini formativi. Queste norme avevano reso complesso l'avvicinamento al mondo del lavoro per quelle categorie di persone particolarmente fragili e non sempre dotate di tutti i requisiti necessari. I piccoli Comuni e alcuni servizi specialistici come i Ser.D ed i C.S.M. raccontavano delle loro difficoltà ad avviare questi percorsi di sostegno pur avendo la possibilità di

trovare le risorse economiche necessarie ad attivare quelle che una volta erano chiamate *Borse lavoro*. L'impegno preso dall'Amministrazione regionale fu quello di studiare dei meccanismi facilitanti che raccordassero le esigenze dei cittadini più fragili e delle loro famiglie con quelle dei loro servizi di riferimento.

A tal proposito, il 30 novembre 2015, la Regione Piemonte si è quindi dotata di un nuovo strumento amministrativo per facilitare il compito degli Enti gestori delle funzioni socio-assistenziali (Consorzi e Comuni) e delle Aziende Sanitarie Locali (ASL) nell'affrontare quelle situazioni personali e sociali che riguardano i cittadini più fragili. Questi, spesso, pur presentando condizioni psico-fisiche tali da non consentire loro di raggiungere quei requisiti minimi necessari per un effettivo inserimento lavorativo,





Disegni - ABC Disabili Lab

possono altresì acquisire concreti benefici da attività di socializzazione, svolte anche in ambienti lavorativi. Nascono con questa logica i P.A.S.S., ovvero i Percorsi di Attivazione Sociale Sostenibili che vogliono favorire e sostenere processi di sana inclusione sociale. I P.A.S.S. consistono in un intervento innovativo di natura educativa con valenza socio-assistenziale/sanitaria, realizzato dagli Enti istituzionali titolari di quelle funzioni (Servizi sociali, Csm, Ser.D, ecc), volti all'inserimento sociale di soggetti fragili o in stato di bisogno.

Questo intervento si concretizza, attraverso la promozione dell'autonomia personale e la valorizzazione delle capacità (anche se residue) dell'assistito, attraverso lo svolgimento di attività varie in contesti di vita quotidiana o in ambienti di servizio, collocati anche in contesti lavorativi.

I soggetti beneficiari dei P.A.S.S. sono tutti coloro che non sono inseribili nei percorsi classici di tirocinio e che non sono in grado (almeno per il momento) di essere inseriti in un progetto finalizzato all'inserimento lavorativo, ma che dimostrano una disponibilità relazionale che consente loro un inserimento nella vita sociale attiva, anche, se il caso, in un ambiente di lavoro.

I beneficiari di questa misura devono essere utenti in carico ai servizi pubblici sociali e/o sanitari e spetta ai loro operatori di riferimento valutare, in base alle

condizioni di disabilità, di bisogno e/o di disagio rilevate, quale sia il percorso di attivazione sociale più utile da innescare e dove effettuarlo.

I luoghi nei quali i P.A.S.S. possono essere attivati sono tanti (Enti pubblici, datori di lavoro privati, Cooperative, Associazioni, Istituzioni scolastiche, ecc.) e anche le modalità di inserimento sono state pensate per poter essere adattate ad ogni situazione, nel rispetto di poche regole, chiare e semplici da applicare.

Poiché la finalità del P.A.S.S. è quella di favorire un processo di inclusione sociale, ciò che è fondamentale innescare sono i benefici di carattere socializzante.

Questa misura può essere accompagnata anche da un sussidio economico, deciso dall'Ente pubblico referente del caso ma, proprio perché sussidio e non retribuzione, dovrà essere contabilizzato attraverso gli strumenti amministrativi utilizzati per le altre prestazioni assistenziali, senza predisposizione di buste paga, cedolini e CUD, e senza applicare l'imposta IRAP e le norme sulla contribuzione lavorativa.

Ogni P.A.S.S. sarà sempre vincolato al rispetto delle condizioni previste da un apposito progetto individuale. Questo dovrà essere sottoscritto da tutte le parti in gioco (soggetto attuatore, soggetto ospitante, beneficiario) al fine di garantire una sana trasparenza della pratica e un auspicato protagonismo di tutti gli attori di questo processo socializzante.

CAPITOLO
2.

Storytelling:
l'esperienza
dei progetti
di inserimento
lavorativo di
Terrabilità





Il valore dell'esperienza

L'ESPERIENZA DEL LAVORO IN AGRICOLTURA SOCIALE RAPPRESENTA UNA REALTÀ INTERESSANTE E MOLTO ARTICOLATA CHE PUÒ OFFRIRE UNA PLURALITÀ DI ESPERIENZE DI FORMAZIONE E DI INSERIMENTO LAVORATIVO, DI INTERVENTI RIABILITATIVI E DI INTEGRAZIONE SOCIALE, RIVOLTI A PERSONE CHE SI TROVANO IN SITUAZIONE DI PARTICOLARE SVANTAGGIO E DI EMARGINAZIONE SOCIALE.

Le aziende agricole sono fortemente coinvolte in questo percorso, e sono fonti di interessanti esperienze e prassi acquisite sul campo. L'esperienza infatti può essere un momento particolarmente significativo, ricco di possibilità di apprendimenti e di relazioni sociali. In questo senso non costituisce solo una "socializzazione anticipatoria al lavoro" in un contesto protetto ma, accanto all'apprendimento pratico, si colloca anche, ed in alcuni casi in modo prevalente, la possibilità di apprendere dall'esperienza diretta di condivisione di spazi, di tempi, di interazioni con l'ambiente e con le persone. In questa ottica si collocano le aziende agricole che sono protagoniste di questo percorso. Per la loro particolare struttura istituzionale e organizzativa possono offrire, alle persone che vengono inserite, ambienti di lavoro fortemente differenziati ed una modalità di sostenere e trasmettere competenze e culture lavorative centrate sulla relazione, sulla condivisione e sulla vicinanza. In questo senso traspare il valore che l'esperienza assume nel tempo, sempre piena di elementi conosciuti e

nuovi, di conoscenze che si intrecciano, si riscoprono, si interrogano e si attestano nei vari incontri, nei vari contesti. Esperienza intesa quindi come processo non statico ma in continuo divenire, i cui le persone si incontrano e dialogano tra di loro.

Se fare esperienza significa raggiungere nuove opportunità e conoscenze che modificano la nostra rappresentazione della realtà e degli altri, in questo senso il concetto di esperienza esprime un processo dinamico e dialettico. Non sono quindi azioni e pensieri circoscritti che si esauriscono in determinate situazioni, ma percorsi di sviluppo, spesso sottaciuti, lasciati nell'informalità e collegati solo al tempo in cui avvengono.

Al contrario, attraverso l'esperienza si creano conoscenze e abitudini, si pongono gli interrogativi, si evidenziano difficoltà e risorse, si creano comportamenti sempre più stabili che permettono di interagire in modo più positivo nelle prossime occasioni, nelle nuove opportunità.

Si può dunque cogliere l'importanza di far emergere, di conoscere più a fondo le varie esperienze fatte dalle Aziende, dagli agricoltori e dagli operatori che negli anni hanno seguito e gestito gli inserimenti di persone

svantaggiate in percorsi di tirocinio formativo. È interessante pensare a come e con quali modi i vari attori si sono sperimentati e hanno intrecciato la loro esperienza nell'organizzare e seguire e vivere un percorso di tirocinio. Come si è già detto, molto spesso l'esperienza viene lasciata nell'informalità e solo nel tempo in cui avviene, mentre può essere un'esperienza da ascoltare, da ritrovare ed in cui ricercare i significati, i problemi, i successi, le difficoltà incontrate. Avere esperienza è dare un senso al proprio percorso, è ricercare un ritmo, una trama che riesca a mettere insieme ed a collegare i vari mondi che abitiamo, le molteplici avventure di cui siamo protagonisti. Fare esperienza è come costruire una traccia, una storia, ricca di azioni, di parole, di vissuti che concorrono alla costruzione di un percorso. Conoscere e comprendere un percorso di inserimento formativo significa anche tenere conto dei molti fattori che costituiscono l'esperienza, riconoscere i rispecchiamenti con le precedenti, scoprire gli stereotipi; significa non avere timore di addentrarsi nelle differenze, nei possibili significati che hanno composto la storia, quella particolare storia.

Quindi

il valore dell'esperienza come:

- 1 Luogo di acquisizione, di relazione, di formazione finalizzato alla crescita personale ed all'acquisizione di competenze.
- 2 Ambito di costruzione e ricostruzione di rapporti interpersonali e sociali.
- 3 Intreccio di pensieri, di emozioni di apprendimenti cognitivi e sociali.

Il percorso progettuale



IN SEGUITO A QUESTE CONSIDERAZIONI SI SONO ORGANIZZATI, PRIMA DELL'INIZIO DEI TIROCINI, DEGLI INCONTRI DI LAVORO, FINALIZZATI ALLA SOCIALIZZAZIONE DELLE ESPERIENZE ED AL CONFRONTO CON LE DIVERSE REALTÀ ED I DIVERSI RUOLI SOSTENUTI DURANTE IL PERCORSO.

Protagonisti di questi incontri sono state le Aziende agricole e le Cooperative sociali coinvolte nel progetto *Terrabilità*.

Gli incontri erano circoscritti sul racconto di alcuni casi o situazioni, scelti dai partecipanti, con l'intenzione di entrare più nel merito del percorso fatto, nella ricerca delle risorse messe in campo, dei problemi affrontati, delle difficoltà, dei successi ed

insuccessi. Interessante era anche il poter descrivere ed individuare le strategie messe in atto, i correttivi da ricercare, le domande emerse.

La traccia di lavoro comprendeva una parte centrata sulla storia di un caso, con lo scopo di rendere familiare al gruppo la propria esperienza e favorire, attraverso il rispecchiamento, la presenza di conoscenze comuni e l'emersione di temi

trasversali. Nella seconda parte dell'incontro era prevista la discussione e il suggerimento di indicazioni progettuali, utili ad una ottimizzazione degli obiettivi e del monitoraggio dei percorsi di tirocinio. I due gruppi hanno lavorato separatamente per rispettare maggiormente le specificità delle esperienze e le relative riflessioni.

Il punto di vista del tutor: le Cooperative



Nel gruppo di lavoro composto dalle Cooperative sociali sono emerse le seguenti tematiche:

- LA NECESSITÀ DI CONFRONTARE, TRASFERIRE COMPETENZE E OTTICHE DI INTERVENTO DEGLI EDUCATORI AL MONDO DEL LAVORO DELLE AZIENDE AGRICOLE ED AI SERVIZI TERRITORIALI DI COMPETENZA
- L'IMPORTANZA DEL PERIODO DI OSSERVAZIONE E DELLA GRADUALITÀ DELL'INSERIMENTO
- IL CONCETTO DI CHIAREZZA NEL SENSO DI RENDERE COMPRESIBILI E TRASPARENTI IMPEGNI E RESPONSABILITÀ RECIPROCHE
- LA PROMOZIONE E L'APPROFONDIMENTO DEL RUOLO DEL TUTOR INTESO COME "PONTE" TRA LA PERSONA, I SERVIZI E LA FAMIGLIA
- L'IMPLEMENTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ RISPETTO AL LAVORO DI RETE PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Inoltre sono stati ritenuti "centrali" i seguenti aspetti: superare l'ottica di relazione "assistenziale" non negando gli interventi di comprensione e protezione delle problematiche espresse dalle persone in inserimento ma cercando di collegare le azioni alla realtà del contesto. Questo significa creare una "cornice" fatta sia di regole che di mansioni, cercando di dividere i momenti di "ascolto" e di comprensioni da quelli più propriamente del lavoro.

La necessità di predisporre progetti molto personalizzati, cadenzati nel tempo, determinando ruoli e compiti precisi, con la possibilità di una valutazione dei risultati finali allo scopo di utilizzare l'attività nel campo dell'agricoltura per scoprire competenze spendibili anche in altri campi cercando quindi di fare emergere competenze "trasversali".

Viene ritenuto centrale il ruolo dell'educatore per definire con più precisione i passaggi dell'inserimento, le mansioni, per fornire informazioni sul tipo di relazione da instaurare, cosa fare, cosa evitare e aiutare l'azienda a maturare le competenze di base per l'accoglienza di persone svantaggiate. L'operatore dovrà anche mediare i rapporti con la famiglia ed i servizi, nel senso di evitare ripetizioni di interventi e lavorare più sulla tenuta della rete e sui processi di riconduzione e stabilizzazione delle relazioni.

Il punto di vista delle risorse ospitanti: le Aziende

Nel corso della discussione emergono temi rilevanti come:

- L'IMPORTANZA DI CONOSCERE BENE IL CASO, LA STORIA DELLA PERSONA, LE PROBLEMATICHE RILEVANTI PRIMA DELL'INSERIMENTO. QUALI INFORMAZIONI SONO NECESSARIE? SU QUALI CIRCOSCRIVERE L'ATTENZIONE?
- SUPERARE IL DIFFICILE RAPPORTO CHE A VOLTE SI CREA CON I SERVIZI SOCIALI E SANITARI, STRINGERE UN PATTO FIDUCIARIO, LAVORARE FIANCO A FIANCO, COINVOLGERLI NEL LAVORO DI RETE.
- LAVORARE SUL PROCESSO DI EMPOWERMENT DELLA PERSONA, CODIFICARNE LE MODALITÀ, DECIDERE LE PROCEDURE, STABILIRE QUALI PUNTI DI RIFERIMENTO SONO NECESSARI.
- INDIVIDUARE UN METODO DI LAVORO CHE POSSA RACCONTARE E ATTESTARE LE ESPERIENZE, RENDERE CIOÈ STORIA QUELLO CHE APPARTIENE SOLO ALL'ESPERIENZA VISSUTA E CONDIVISA.

Inoltre sono stati sottolineati come "centrali" i seguenti aspetti:

nell'esperienza di lavoro le persone portano tutto di sé; l'attività lavorativa e quindi le aziende vengono coinvolte sulla situazione di vita e sulle problematiche delle persone, gradualmente se ne fanno carico. Questo presuppone un coinvolgimento sul piano personale e relazionale non indifferente, favorito dalle dinamiche familiari e di piccolo gruppo dell'ambiente lavorativo delle aziende agricole che non nega la relazione umana, ma la favorisce.

Questo particolare ambiente di lavoro permette alle persone con disabilità o svantaggiate di riconoscersi come "soggetti attivi" e imparare qualche cosa di nuovo di se stessi e degli altri. In alcuni casi, le persone che hanno usufruito di tirocini o borse lavoro nelle aziende hanno acquisito, oltre alle competenze professionali specifiche, anche capacità di orientarsi maggiormente nel mondo, di spendersi in un altro lavoro.

In questo senso le aziende possono rappresentare un terreno importante di esperienze che parlino e siano da guida per altre realtà lavorative, non solo in agricoltura.

*Nell'esperienza di lavoro le
persone portano tutto di sé.*

La ricerca di obiettivi congiunti

AVERE E FARE ESPERIENZA SIGNIFICA QUINDI RICERCARE UN CONTATTO CON IL FARE, CON LA REALTÀ CHE SI STA VIVENDO. ORGANIZZARE E SEGUIRE UN PERCORSO DI TIROCINIO, UNA BORSA LAVORO, UN INSERIMENTO LAVORATIVO INVESTE E RESPONSABILIZZA GLI OPERATORI SOTTO MOLTI ASPETTI.

La forte componente cognitiva ed emotiva è legata al fatto che la persona in inserimento oltre che a sperimentarsi nell'utilizzare i dati che sta apprendendo e che la realtà la stimola a ricercare, a mettere insieme, a conoscere e a collegare, parla di sé, delle proprie difficoltà, coinvolgendo gli operatori nella propria storia di vita, impegnandoli in rapporti interpersonali che apparentemente sono distanti dagli obiettivi di apprendimento professionale. Ma uno strumento importante che concorre al raggiungimento di obiettivi formativi è proprio la relazione. Questa ha lo scopo di mettere in rapporto un adulto esperto con un soggetto in formazione e di essere un luogo in cui si attivano azioni di facilitazione, sostegno e accompagnamento, finalizzati sia alla conoscenza personale e sia all'apprendimento di prassi e pratiche lavorative. Costruire una relazione significa fare i conti con i problemi o le diverse problematiche e personalità dei soggetti; significa che per capire meglio l'altro è importante, oltre alla pianificazione dei tempi e delle mansioni, utilizzare tutte quelle occasioni più informali ma sollecitate dall'esperienza e dalla realtà del momento. Inoltre la differenza rappresentata dai vari contesti in agricoltura, i lavori collegati alle stagioni, gli ambiti di attività presenti all'interno dell'azienda, la composizione ed il numero del gruppo di lavoro, possono influenzare il tipo di relazione e differenziare profondamente le esperienze di tirocinio; ma al contempo, sono tutti campi interessanti in cui l'esperienza si affaccia, si evolve e si radica.

Riflettere sul percorso di tirocinio formativo e sulle sue tappe, sul suo svolgimento, significa cercare di riflettere sui processi di apprendimento degli utenti e ricercare le strategie che si sono messe in atto in modo da superare l'immediatezza dell'esperienza e costruire alcuni elementi fondanti per un possibile progetto futuro.

Si riportano in sintesi le tracce di indirizzo per il lavoro futuro

La conoscenza dei beneficiari. Questa dovrebbe essere acquisita, nei termini consentiti dalla privacy, prima dell'inserimento nelle aziende, in modo da fornire elementi utili per un positivo orientamento sulle scelte delle mansioni da proporre, sui tempi di lavoro e sugli stili comunicativi e relazionali. Anche predisporre un tempo iniziale di osservazione è importante per evitare che l'esperienza si costruisca troppo attraverso modalità di prove ed errori. Uno strumento osservativo agile e predisposto allo scopo, che serva ad orientare gradualmente gli agricoltori nella conoscenza delle persone in inserimento, e che li accompagni nella valutazione delle competenze iniziali, acquisite in itinere e finali.

La predisposizione di un progetto di tirocinio, pensato congiuntamente quindi condiviso, che serva da guida, da riferimento per tutto il periodo dell'esperienza. Questa traccia progettuale può sostenere e stimolare tutti gli attori

coinvolti a lavorare congiuntamente ed a scandire in modo progressivo ed oggettivo le varie fasi dell'esperienza.

La maggiore definizione del ruolo del tutor implica l'individuazione degli impegni e delle responsabilità reciproche, nel rapporto sia con il beneficiario che con la rete. Il tutor si colloca nell'area intermedia di rapporti tra la vita in azienda e la rete dei servizi, compresa la famiglia. Chi è impegnato nell'azienda, nel seguire il tirocinio, vive ed osserva una parte dell'esperienza che deve essere comunicata e coniugata con gli sguardi e le rappresentazione dei professionisti che hanno in carico la persona, con i familiari o gli operatori che sono in quel momento significativi per le persone inserite. In questo modo l'esperienza di tirocinio non risulta un elemento a sé stante ma viene messa in rapporto con il progetto globale di vita e di cura della persona.

Il coinvolgimento di tutte le parti nel lavoro di rete può concorrere al superamento di leggere la stessa realtà con ottiche differenti. Ciascuno, dal suo punto di vista, può conoscere e valutare quello che la persona sta sperimentando e comunicando nel percorso di tirocinio e può attribuirgli un diverso valore, un diverso significato. Si rischia così di confrontarsi solo con dei frammenti, di aumentare delle distanze, di parlare dello stesso problema con linguaggi troppo differenti, e di isolare il caso, la persona. Per creare e garantire una continuità tra le esperienze c'è bisogno di un lavoro di rete, in cui si sentano pienamente coinvolti agricoltori, servizi di cura e servizi per l'impiego. Solo così i diversi saperi si possono confrontare e integrare dando luogo a qualcosa di unitario che definiscono le costanti esperienziali ed organizzative di quel momento, di quell'inserimento, di quell'esperienza.

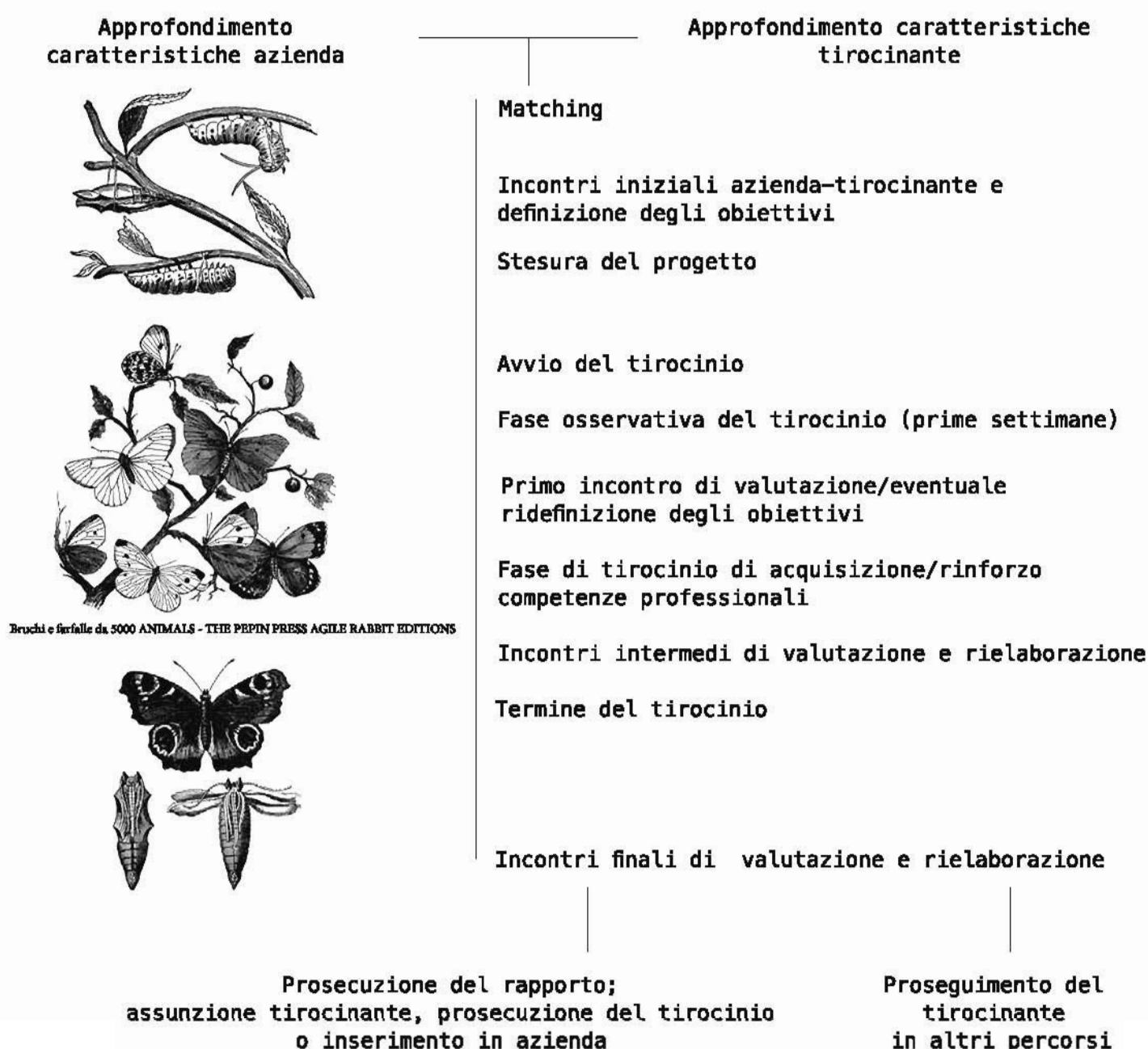
PER CONCLUDERE POSSIAMO PENSARE CHE COME PUNTO DI PARTENZA PER OGNI PROGETTO DI TIROCINIO, OLTRE CHE PARLARE DI ABILITÀ E DI COMPETENZE GIÀ PRESENTI O DA ACQUISIRE, SI DEVE PRENDERE IN ESAME IL CONTESTO SPECIFICO, IL SISTEMA DELLE RELAZIONI E DEI RAPPORTI TRA I SERVIZI, PRESENTE IN OGNI SITUAZIONE. INFATTI LA VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA NON È SOLO UNA MISURAZIONE DI RISULTATI. MA ANCHE DI VALUTAZIONE, INTESA COME PROCESSO DI ATTIVITÀ DINAMICHE NON SOLO DI TIPO ORGANIZZATIVO MA ANCHE DI CONFRONTI E SCAMBI SOCIALI. CIÒ COMPORTA UNA REVISIONE DELL'ATTEGGIAMENTO E DELLE ASPETTATIVE RECIPROCHE CON CUI SI GUARDA L'ESPERIENZA CONDOTTA E PROPRIO SU QUESTA

SI POTREBBERO SCOPRIRE DELLE OPPORTUNITÀ PER MIGLIORARE LA PRASSI DEL "LAVORO SOCIALE". COME POSSIAMO VALORIZZARE E UTILIZZARE LE VARIE STORIE DI VITA CHE SI AFFACCIANO AD UNA FINESTRA DELL'ESPERIENZA, CHE SI INTRECCIANO CON LA REALTÀ, CON L'AMBIENTE CON I COMPITI DA ESEGUIRE, CON IL CONTESTO, CON LA STAGIONE, CON IL MOMENTO CHE STA VIVENDO L'AZIENDA. VISITARE E RIVISITARE QUESTI ARGOMENTI, APRIRSI AD ALTRI CONTRIBUTI E SUGGERIMENTI, PUÒ SERVIRE A PRECISARE NUOVAMENTE LE CONDIZIONI PER UNA CRESCITA IN QUESTO PARTICOLARE AMBITO DI LAVORO, CRESCITA COMUNE IN GRADO DI SODDISFARE MEGLIO LE RICHIESTE E DI INNESCARRE PROCESSI REALI DI SCAMBIO E DI INCLUSIONE SOCIALE.

Strumenti per le aziende

IL TIROCINIO DEVE ESSERE CONSIDERATO UN PERCORSO COMPLESSO DI POLITICA ATTIVA DEL LAVORO COSTITUITO DA PIÙ FASI E AZIONI CHE COINVOLGONO TIROCINANTE, AZIENDA OSPITANTE E OPERATORI SPECIALIZZATI NELL'INSERIMENTO LAVORATIVO.

1. CICLO DI VITA DI UN PROGETTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO





Un progetto di inserimento lavorativo, prima della partenza del tirocinio, che costituisce la parte centrale del percorso, prevede che vengano effettuate alcune importanti azioni che consentono di fare un corretto abbinamento tra azienda e tirocinante. Molte situazioni spiacevoli e di disagio sia per l'azienda che per il tirocinante possono essere evitate svolgendo correttamente le azioni di approfondimento e matching che precedono l'avvio del tirocinio.

L'**approfondimento** consiste nel rilevare puntualmente le principali caratteristiche dell'azienda e del tirocinante rilevanti per il tirocinio e più in generale per l'inserimento lavorativo.

L'**approfondimento delle caratteristiche aziendali** consiste nel rilevare i seguenti elementi: produzioni aziendali, attività o fasi di attività che potrebbe sperimentare il tirocinante, organizzazione del lavoro, contesto sociale, presenza di particolari situazioni di pericolo connesse alle attività, presenza di barriere architettoniche (soprattutto per le attività interne, ad esempio nelle aziende dove sono presenti laboratori di trasformazione o punti vendita), raggiungibilità con mezzi pubblici. Risulta inoltre necessario valutare le aspettative e le motivazioni dell'azienda rispetto all'inserimento del tirocinante e la disponibilità di tempo del tutor aziendale (o di eventuale altro personale aziendale) a seguire il tirocinante soprattutto nella fase iniziale del tirocinio.

Nell'**approfondimento delle caratteristiche del tirocinante** dovranno essere rilevate le conoscenze, le abilità, le competenze e le esperienze professionali, ma soprattutto le motivazioni e le aspettative nei confronti del tirocinio e più in generale del lavoro. Devono inoltre emergere eventuali limitazioni allo svolgimento delle attività agricole, ad esempio l'impossibilità di compiere sforzi fisici o mantenere la posizione china o eretta per lunghi periodi, la presenza di allergie a piante o animali, il timore del contatto con animali. Inoltre deve essere valutata la possibilità del tirocinante di raggiungere l'azienda ospitante, di conseguenza, soprattutto nei casi in cui la

persona non è automunita, risulta necessario approfondire le capacità di utilizzo dei mezzi pubblici e la possibilità di spostarsi autonomamente a piedi o attraverso mezzi di trasporto privati diversi dall'automobile.

Una volta rilevate le caratteristiche delle aziende disponibili e dei candidati al tirocinio si procede con la fase di **matching** che consiste nell'abbinamento tra i due soggetti. In questa fase molto spesso un elemento che assume primaria importanza è la possibilità per il tirocinante di raggiungere l'azienda ospitante. Risulta quindi necessario approfondire anche le diverse possibilità di trasporto pubblico e le altre risorse utilizzabili a tale scopo presenti sul territorio.

L'azione successiva è costituita dagli **incontri iniziali tra azienda e tirocinante** finalizzati alla reciproca conoscenza e a rilevare eventuali problematiche per la partenza del tirocinio. In questi incontri vengono inoltre delineati e condivisi gli elementi progettuali e operativi: attività previste, obiettivi generali e specifici, orari, modalità di erogazione delle borsa lavoro, ecc. Solitamente in questa fase è organizzato un incontro specifico nel quale il tirocinante visita l'azienda e vengono approfonditi gli elementi progettuali e operativi del tirocinio.

Si procede quindi alla **stesura del progetto** sulla base degli elementi progettuali emersi negli incontri con azienda e tirocinante.

L'**avvio del tirocinio** costituisce in molti casi la fase più delicata del percorso nella quale l'azienda segue e affianca il tirocinante nel percorso di apprendimento. Per l'azienda si tratta, soprattutto nelle prime settimane, di un compito impegnativo nel quale alle attività produttive e gestionali va ad aggiungersi quella di affiancamento del tirocinante che dovrà inserirsi nel contesto aziendale e sperimentare attività che non conosce o che comunque non ha mai svolto in un ambito aziendale.

Le prime settimane costituiscono la **fase osservativa del tirocinio** nelle quali è importante che l'azienda, compatibilmente con le necessità legate alla produzione, faccia sperimentare al tirocinante il

maggior numero possibile di attività previste in fase progettuale, in modo da osservare e far emergere le attitudini e le abilità del tirocinante sulle diverse attività.

Dopo le prime settimane di tirocinio è effettuato un **primo incontro di valutazione** nel quale azienda e tirocinante riflettono, con l'aiuto dell'operatore, sull'andamento del percorso, focalizzando l'attenzione sulle abilità e sulle attitudini emerse sulle attività sperimentate. In questa fase, se necessario, sono riformulati alcuni degli obiettivi specifici del progetto in modo da renderlo maggiormente conforme alle abilità emerse, alle eventuali criticità e alle attitudini dimostrate ed espresse dal tirocinante in seguito alla sperimentazione delle attività.

La fase successiva è quella della **acquisizione/rinforzo delle competenze** nella quale il tirocinio, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro e le esigenze legate alla produzione, tenderà a focalizzarsi sulle attività ridefinite nell'incontro di valutazione o comunque definite in fase progettuale. In questa fase l'azienda dovrà seguire il tirocinante nell'apprendimento delle abilità e delle conoscenze necessarie a svolgere in modo professionale le attività sperimentate.

Gli **incontri intermedi di valutazione e rielaborazione** hanno la funzione di supportare tirocinante e azienda nel valutare l'andamento del percorso, il grado di raggiungimento degli obiettivi previsti nel progetto, e di affrontare insieme eventuali criticità tenendo conto della loro complessità e trovando soluzioni condivise in grado di superarle.

Una volta terminato il tirocinio sono effettuati gli **incontri finali di valutazione e rielaborazione** nel quale azienda e tirocinante valutano il grado di raggiungimento degli obiettivi, le abilità, le conoscenze e le competenze apprese o incrementate, in modo da poter aggiornare il profilo professionale del tirocinante e supportarlo in altri percorsi di inserimento lavorativo, nel caso in cui non vi sia possibilità di assunzione da parte dell'azienda ospitante o un inserimento in altro progetto presso la medesima azienda.



Foto: L. Amadio - gettyimages.com

2. L'ATTIVITÀ AGRICOLA NEI TIROCINI RIVOLTI A PERSONE CON DISABILITÀ: ALCUNE INDICAZIONI PRATICHE SU AMBIENTI DI LAVORO E ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ

L'azienda agricola costituisce un ambiente organizzativo e sociale complesso caratterizzato da una forte contiguità tra l'attività produttiva e la vita familiare, situazione che raramente si riscontra in altri comparti produttivi.

La presenza di un'organizzazione del lavoro frequentemente fondata su legami familiari e contraddistinta da relazioni calde e registi comunicativi informali può essere un fattore facilitante per l'accoglienza e l'inserimento di persone in situazione di difficoltà.

La presenza di un'ampia gamma di attività lavorative all'interno dell'azienda consente alla persona in inserimento di sperimentare le proprie abilità su differenti mansioni; al tempo stesso il rapporto con piante e animali rappresenta un utile supporto ai processi di empowerment e di incremento dell'autostima, oltre che nei percorsi co-terapeutici. Inoltre, le attività connesse alla coltivazione e all'allevamento danno ai tirocinanti la possibilità di acquisire competenze professionali spendibili anche in altri settori produttivi. Le attività agrituristiche, intese sia come ristorazione che ospitalità, forniscono abilità e conoscenze che possono essere utilizzate nel settore alberghiero e ristorativo, la presenza di laboratori di trasformazione fornisce ai tirocinanti la possibilità di apprendere competenze richieste dalle aziende del settore alimentare, i punti vendita aziendali possono fornire competenze utilizzabili nel settore del commercio. Inoltre la presenza di ambienti coperti utilizzati come sala, aula didattica,

punto vendita o laboratorio richiedono una costante pulizia, attività che può essere propedeutica a un futuro inserimento in aziende che operano nel settore della pulizia di ambienti. Le esperienze di tirocinio di persone con disabilità nell'ambito di percorsi di Agricoltura Sociale sono stati attivati in aziende la cui attività produttiva è contraddistinta dalla forte presenza di attività manuali. Le aziende del comparto orticolo, frutticolo e vivaistico hanno ospitato il maggior numero di tirocinanti. Le caratteristiche del lavoro agricolo comportano alcune difficoltà che necessitano di essere valutate anche attraverso il supporto del tutor aziendale o di altri operatori coinvolti nel progetto.

CARATTERISTICHE DELLE ATTIVITÀ AGRICOLE: LO SFORZO FISICO E L'ESPOSIZIONE ALLE CONDIZIONI METEOROLOGICHE COSTITUISCONO ELEMENTI DA VALUTARE ATTENTAMENTE. PUÒ ESSERE UTILE INDIVIDUARE ATTIVITÀ CON DIVERSA RICHIESTA DI SFORZO FISICO DA ALTERNARE NEL CORSO DELLA GIORNATA, COSÌ COME ATTIVITÀ DA SVOLGERE IN AMBIENTI CHIUSI O COPERTI IN CASO DI PIOGGIA O NELLE ORE PIÙ CALDE DELLA GIORNATA NEI PERIODI ESTIVI.

STAGIONALITÀ DELLE PRODUZIONI: L'ATTIVITÀ AGRICOLA IN GENERALE E PIÙ NELLO SPECIFICO QUELLA DEI COMPARTI ORTICOLO, FRUTTICOLO E VIVAISTICO È CONTRADDISTINTA DA UNA FORTE STAGIONALITÀ DELL'ATTIVITÀ PRODUTTIVA CHE RISULTA CONCENTRATA SOPRATTUTTO NEI PERIODI PRIMAVERILE ED ESTIVO. UN TIROCINIO RICHIEDE LA PRESENZA DI UNA GAMMA AMPIA DI ATTIVITÀ DA FAR SPERIMENTARE AL TIROCINANTE E SULLE QUALI PREDISPORRE IL PROGETTO DI

ACQUISIZIONE E RINFORZO DI COMPETENZE PROFESSIONALI, MA AL TEMPO STESSO È DI FONDAMENTALE IMPORTANZA CHE IL TUTOR AZIENDALE POSSA TROVARE SPAZI PER AFFIANCARE E SEGUIRE IL TIROCINANTE SOPRATTUTTO NELLE PRIME SETTIMANE DEL TIROCINIO. RISULTA QUINDI PREFERIBILE CHE IL TIROCINIO ABBAIA INIZIO ALMENO QUALCHE SETTIMANA PRIMA DELL'INIZIO DEL PERIODO DI PIÙ INTENSO LAVORO PER L'AZIENDA, IN MODO CHE IL TUTOR AZIENDALE POSSA CONCILIARE SENZA ECCESSIVE DIFFICOLTÀ LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE CON L'AFFIANCAMENTO DEL TIROCINANTE NEL PERIODO INIZIALE DEL PERCORSO CHE RISULTA ESSERE IL PIÙ IMPEGNATIVO.

DIPENDENZA DALLE CONDIZIONI METEOROLOGICHE: LE PRODUZIONI AGRICOLE RISULTANO FORTEMENTE CONNESSE ALL'ANDAMENTO DELLE CONDIZIONI METEOROLOGICHE, ELEMENTO CHE CONDIZIONA FORTEMENTE L'ORGANIZZAZIONE E GLI ORARI DEL LAVORO E DI CONSEGUENZA ANCHE DEL TIROCINIO. RISULTA QUINDI NECESSARIO VALUTARE LA PRESENZA DI ATTIVITÀ NON IN CAMPO DA SVOLGERE IN CASO DI CATTIVO TEMPO O QUANDO LE CONDIZIONI DEL TERRENO NON CONSENTONO DI EFFETTUARE LE OPERAZIONI CULTURALI PREVISTE.

La forte dipendenza dalle condizioni meteorologiche rende comunque preferibile pensare a un monte ore settimanale da effettuare su una ampia fascia oraria. L'orario effettivo del tirocinio sarà quindi definito in fase di avvio del progetto, prevedendo però una flessibilità degli orari in base alle condizioni meteorologiche all'interno della fascia oraria, che sarà indicata nel progetto.

3. IL RUOLO DEL TUTOR AZIENDALE

Il tutor aziendale rappresenta una figura fondamentale nei percorsi di tirocinio in quanto ha la responsabilità di favorire l'inserimento in azienda del tirocinante, osservarne le abilità e le conoscenze, supportarlo nell'acquisizione delle competenze previste nel progetto ed eventualmente rinegoziare negli incontri di valutazione. Il tutor aziendale può essere il titolare dell'azienda, un dipendente o un coadiuvante che conosca approfonditamente le attività oggetto del tirocinio e che possa affiancare in modo costante il tirocinante soprattutto nelle prime settimane del percorso in azienda. Il tutor inoltre è il riferimento aziendale anche per il tutor esterno, con il quale verifica e si confronta sull'andamento del percorso, comunicando eventuali criticità e collaborando nel trovare soluzioni in grado di conciliare gli obiettivi del progetto di tirocinio e i bisogni espressi dal tirocinante

con le esigenze aziendali legate all'organizzazione del lavoro. Non è necessario che il tutor aziendale abbia specifiche competenze nell'inserimento lavorativo, ma deve essere una persona capace di mettere in gioco le proprie consuetudini ed il proprio *modus operandi* confrontandosi con soggetti portatori di conoscenze e competenze diverse in modo da creare le condizioni per accogliere e sostenere adeguatamente il tirocinante nel suo percorso di acquisizione di competenze e di empowerment. Fondamentale diventa quindi il rapporto con gli operatori all'inserimento lavorativo con i quali dovrà instaurarsi un rapporto basato sulla fiducia, sullo scambio di informazioni e sul confronto, in modo che vengano create le condizioni ideali affinché le competenze tecniche (ma anche di base e trasversali) del tutor aziendale possano essere trasmesse al tirocinante.

4. ACCESSIBILITÀ

AL DI LÀ DELLE NORMATIVE ATTUALI IN MATERIA DI SUPERAMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE, IL TERMINE ACCESSIBILITÀ CONTIENE UN SIGNIFICATO PIÙ AMPIO, SI RIFERISCE CIOÈ ALLA POSSIBILITÀ DI RENDERE GLI AMBIENTI IDONEI A FAVORIRE UNA REALE PARTECIPAZIONE PER OGNI PERSONA, NEL RISPETTO DELLE SUE ESIGENZE SPECIFICHE. SI COLLEGA QUINDI A TUTTE QUELLE ATTENZIONI, STRATEGIE O MODIFICAZIONI STRUTTURALI, CHE SI POSSONO METTERE IN ATTO PER GARANTIRE UNA COMPLETA FRUIBILITÀ DEI SERVIZI ED UNA PIENA PARTECIPAZIONE IN TUTTE LE ATTIVITÀ PRESENTI NELLA VITA QUOTIDIANA: LA CASA, I TRASPORTI, IL LAVORO, IL TEMPO LIBERO, LO STUDIO. CI SI RIFERISCE A PERSONE CON DIFFICOLTÀ MOTORIA, A COLORO CHE USANO CARROZZINE O ALTRE AUSILI PER IL MOVIMENTO, A COLORO CHE HANNO UNA RIDOTTA MOBILITÀ, A CHI HA DIFFICOLTÀ O IMPOSSIBILITÀ LEGATE ALLA SFERA SENSORIALE E A CHI HA DIFFICOLTÀ COGNITIVE E DI COMUNICAZIONE.

In questo senso la parola "accessibilità" racchiude molti significati ed indicazioni operative riferite ad un insieme di servizi, strutture, ausili e tecnologie che unitamente alla preparazione ed alla disponibilità umana possano aiutare ed includere

qualsiasi persona che abbia esigenze specifiche. Tutto ciò in un'ottica globale di interventi sociali dedicati al raggiungimento di obiettivi di integrazione e partecipazione delle persone con disabilità alla vita sociale. Per cui rendere luoghi ed ambienti accessibili e fruibili, siano questi deputati allo studio, al lavoro, allo svago o a tutte quelle istanze più specifiche relative alla salute, al benessere, all'età ed alla vita in genere, significa soddisfare e rendere esigibile e tangibile un diritto delle persone con disabilità a partecipare e ad autodeterminarsi nel proprio percorso e progetto di vita, in un regime di pari opportunità per tutti. Quindi il concetto di accessibilità portato avanti in questi anni integra il senso comune di tutte le normative specifiche del settore, contribuendo a promuovendo ed a sostenere lo sviluppo di una concreta cultura dell'accessibilità e dell'accoglienza, ricercando le soluzioni più adeguate in merito alle modalità di superamento delle barriere per allargare la rete dell'accessibilità, nell'ottica di riconoscimento dei diritti delle persone con disabilità anche negli

ambientanti di lavoro. Nel campo dell'Agricoltura Sociale sono diversi i fattori che possono rappresentare delle difficoltà a non rendere l'ambiente di lavoro totalmente inclusivo. Il lavoro svolto prevalentemente all'aria aperta, la posizione dei campi, l'utilizzo di strumenti, l'affaticamento derivante dalla postura richiesta per le operazioni di lavoro sono tutti aspetti da non sottovalutare, che spesso vanno analizzati caso per caso e coniugati a seconda dei problemi portati dalla persona in inserimento, dalle sue particolarità e dalle finalità del progetto di inserimento lavorativo. È infatti utile ed indispensabile, prima dell'avvio dell'inserimento lavorativo nell'azienda, predisporre un'attenta analisi del contesto, della situazione ambientale, dell'organizzazione del lavoro, dei compiti e degli obiettivi lavorativi del momento. Questi elementi vanno analizzati nel dettaglio e coniugati con la specificità delle problematiche e delle caratteristiche della persona che verrà inserita. L'attenzione a questi elementi e all'esperienza pratica che si sta conducendo, dovrebbe avere caratteristiche di trasversalità, ossia un modo di osservare, vedere ed analizzare le questioni che emergono, per tutto il corso dell'esperienza.

**L'ACCESSIBILITÀ
CON TUTTE LE SUE
PARTI COSTITUTIVE,
LE SUE SFUMATURE,
LE PARTICOLARITÀ
DERIVANTI DA OGNI
ESPERIENZA, DA
OGNI INCONTRO,
PUÒ DIVENTARE UN
ELEMENTO IMPORTANTE
E IRRINUNCIABILE
PER L'ACCOGLIENZA E
LA REALE FRUIBILITÀ
DI UN PERCORSO
DI INSERIMENTO
LAVORATIVO.**

Capitolo 4

Strumenti per operator

22

1. Il ruolo degli operatori nei percorsi di inserimento lavorativo

NEI PROGETTI DI INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE CON DISABILITÀ SONO SOLITAMENTE INDIVIDUATI DUE RUOLI PROFESSIONALI CHE LAVORANO SU DIFFERENTI LIVELLI E MANSIONI FORTEMENTE COLLEGATI TRA LORO: IL REFERENTE DEL CASO E IL TUTOR PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO.

Questi ruoli possono essere ricoperti anche dallo stesso operatore qualora abbia le competenze professionali necessarie per svolgere le mansioni richieste da entrambe le figure professionali.

Come riportato sul Libretto Personale predisposto per i progetti di inserimento lavorativo di persone con disabilità dalla Città Metropolitana di Torino, il referente del caso ha la responsabilità del buon esito dei percorsi individuali ed in particolare si occuperà di:

- effettuare le attività preliminari alla redazione del progetto individuale e coordinare la rete operativa connessa alla realizzazione del progetto;
- pianificare il programma operativo personalizzato e presidiare le aree di attività per evitare frammentazioni e sovrapposizioni negli interventi;
- mantenere i rapporti con il CPI di appartenenza della persona con disabilità e la rete territoriale degli attori coinvolti nel progetto;
- mantenere i rapporti con le reti informali in cui il tirocinante è inserito;
- assistere il lavoratore e l'azienda nella fase iniziale dell'eventuale inserimento lavorativo;
- monitorare le attività e verificare l'esito finale del progetto.

Il tutor per l'inserimento lavorativo ha il compito di:

- supportare il tirocinante e l'azienda durante lo svolgimento del tirocinio;
- contribuire a trovare soluzioni agli eventuali elementi di criticità che emergeranno durante il tirocinio.

Oltre al referente del caso e al tutor per l'inserimento lavorativo, i progetti che al loro interno prevedono più percorsi individuali di tirocinio richiedono la presenza anche della figura del coordinatore/responsabile del progetto che ha il compito di coordinare le attività che saranno svolte sui vari progetti individuali e monitorare l'andamento del progetto.

Gli operatori che lavorano nei percorsi di inserimento lavorativo di persone con difficoltà, sia come referenti del caso che come tutor, sono figure professionali con un ampio bagaglio di competenze in quanto svolgono un'attività che contempla il supporto di persone in difficoltà e la consulenza alle aziende che ospitano il tirocinio. Alle conoscenze educative, pedagogiche, psicologiche e progettuali devono quindi essere affiancate conoscenze relative al mondo del lavoro, all'organizzazione aziendale e agli aspetti normativi dell'inserimento di persone con disabilità in modo da poter fornire un supporto capace di tenere conto e di gestire la complessità di un percorso di inserimento lavorativo. Soprattutto nei percorsi di tirocinio rivolti a persone con disabilità intellettiva, per facilitare i processi di comprensione e apprendimento, in alcuni casi può essere utile che il tutor esterno

supporti attivamente il tirocinante anche nella fase di apprendimento delle mansioni, trovando modalità di insegnamento delle fasi del lavoro che tengano conto delle difficoltà e delle specificità del tirocinante. Inoltre, con la fondamentale collaborazione del tutor aziendale, in alcune situazioni può essere utile trovare nuove modalità di organizzazione del lavoro, attraverso l'utilizzo di ausili o una differente sequenza delle fasi di lavoro, in grado di semplificare i processi di comprensione e apprendimento del tirocinante, consentendogli quindi di raggiungere un maggiore grado di autonomia nell'esecuzione dell'attività.

In questi casi risulta importante che il tutor aziendale e il tutor esterno lavorino insieme sulla scomposizione dell'attività in fasi di lavoro e quindi in azioni, riducendo così il livello di complessità dell'attività. Il processo di apprendimento deve quindi partire dalle singole azioni che costituiscono una fase dell'attività, per arrivare a compiere correttamente e con un buon grado di autonomia le singole fasi e quindi, se sono presenti le condizioni, l'intera attività. A titolo di esempio si riporta la scomposizione in fasi e azioni dell'attività "raccolta fragole" e le più rilevanti abilità richieste. In questa attività eventuali difficoltà nella fase di rimozione dei frutti possono essere superate attraverso l'utilizzo di forbici, inoltre il tirocinante deve essere in grado di stare in posizione china o in ginocchio in maniera continuativa.



Albert 00 - ABC Scuola Lele

Attività	Fasi	Azioni	Principali abilità e capacità richieste
Raccolta fragole	Riconoscimento frutti maturi	Riconoscere i frutti eventualmente spostando le foglie Riconoscere i frutti con il corretto grado di maturazione	Abilità visive Abilità manuali (spostamento foglie) Abilità visive (riconoscimento e distinzione tonalità di colore) Effettuare confronti con modelli di riferimento (fragola con corretto grado di maturazione con fragole in campo) Effettuare scelte
	Rimozione dei frutti dalla pianta	Afferrare delicatamente con le dita la fragola matura Incidere con l'unghia il peduncolo Staccare il peduncolo nel punto di incisione e tenere il frutto con le dita	Manualità fine Abilità di dosaggio della forza Abilità di prensione Manualità fine Abilità di dosare la forza Abilità di prensione Abilità di coordinamento dei movimenti Manualità fine Abilità di dosaggio della forza Abilità di prensione
	Sistemazione dei frutti nel contenitore	Tenere il contenitore	Abilità di prensione
		Tenere i frutti	Abilità di prensione Manualità fine
		Riporre i frutti nel cestino	Abilità di prensione Abilità fine Abilità visive
		Riconoscere quando il cestino è pieno	Abilità visive

2. Strumenti di lavoro per l'inserimento lavorativo

DOCUMENTAZIONE PROGETTUALE

Il progetto costituisce la base di un progetto di tirocinio nel quale sono riportati tutti gli elementi significativi e utili allo svolgimento del tirocinio e al raggiungimento di obiettivi utili all'inserimento lavorativo e più in generale all'empowerment della persona.

I tirocini prevedono un "Progetto Formativo" nel quale sono riportati i dati del soggetto promotore, del soggetto ospitante e del tirocinante, il monte ore settimanale, la durata del tirocinio, l'orario, l'entità della borsa lavoro e le modalità di erogazione e gli obiettivi generali del tirocinio. Il Progetto Formativo prevede poi l'elenco degli obiettivi specifici intesi come acquisizione di competenze tecnico professionali connesse alla figura professionale e competenze di base e trasversali. Le competenze oggetto di acquisizione inserite nel progetto formativo saranno oggetto di valutazione al termine del tirocinio.

I progetti attivati nell'ambito del Fondo Regionale Disabili prevedono uno specifico modello nel quale, oltre ai dati del soggetto proponente, del tirocinante e del soggetto ospitante, sono descritti gli obiettivi del progetto e le modalità di svolgimento. In particolare devono essere inserite le azioni di supporto previste nel progetto finanziato dal Fondo Regionale Disabili:

azioni di supporto

- colloqui iniziali di presentazione del progetto, di rilevazione delle esperienze pregresse, delle motivazioni e delle aspettative;
- eventuali moduli di rinforzo formativo, e di bilancio delle competenze;
- tutoring durante il tirocinio;
- incontri di valutazione del percorso;
- incontri finali di valutazione e rielaborazione;
- eventuali azioni utili all'inserimento in altri percorsi e alla ricerca attiva di lavoro.

IL PROGETTO *TERRABILITÀ* HA PREVISTO LA CREAZIONE E LA SPERIMENTAZIONE DI UNA SCHEDA DI OSSERVAZIONE PENSATA COME STRUMENTO DI SUPPORTO ALL'OSSERVAZIONE DELLO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ DEL TIROCINIO E DELLE ABILITÀ NECESSARIE ALLO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ.

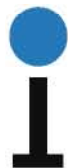
La scheda è stata concepita per essere compilata al termine della fase osservativa del tirocinio e alla fine del tirocinio con lo scopo di poter effettuare alcune riflessioni anche sui miglioramenti del tirocinante nello svolgimento delle attività e nelle abilità connesse e di conseguenza sulle sue potenzialità di empowerment. La scheda prevede una compilazione congiunta da parte del tutor aziendale e del tutor esterno; il primo contribuisce alla compilazione attraverso la conoscenza delle attività e l'osservazione quotidiana del tirocinante, mentre il tutor esterno contribuisce stimolando la riflessione congiunta sulle differenti abilità coinvolte nello svolgimento delle attività, sulla loro influenza e sulla loro valutazione. Le attività devono essere individuate a un livello di dettaglio medio che consideri quindi sotto un'unica attività anche più attività simili per le quali l'osservazione abbia punteggi omogenei (ad esempio raccolta frutta piuttosto che raccolta pesche, raccolta pere ecc. nei casi in cui il tirocinante abbia svolto tali attività con risultati analoghi). Questa scelta è derivata dall'obiettivo di focalizzare la scheda di osservazione su delle attività lavorative significative per le aziende agricole che facilitino una rapida evidenza delle mansioni che la persona è in grado di svolgere incrementando così la possibilità di successivi inserimenti in aziende del settore. La parte finale della scheda prevede che vengano inserite le attività che il tirocinante ha sperimentato ma non è riuscito a svolgere. La scheda è stata creata con la metodologia della ricerca-azione partendo dalla rilevazione di una necessità emersa nel corso negli incontri tra operatori e aziende

agricole Coldiretti previsti nel progetto *Terrabilità*. Gli operatori che hanno seguito i tirocini in collaborazione con gli uffici della Città Metropolitana di Torino hanno quindi predisposto una prima versione della scheda che è stata oggetto di sperimentazione da parte degli operatori. Le osservazioni degli operatori hanno contribuito a versioni successive e migliorative della scheda che hanno tenuto conto di quanto emerso durante la sperimentazione. La versione qui presentata è frutto quindi di momenti di riflessione tra gli operatori e di sperimentazione delle varie versioni della scheda grazie al lavoro congiunto di operatori e tutor aziendali.

Il progetto *Terrabilità*, per supportare il lavoro degli operatori con minore esperienza nei percorsi di Agricoltura Sociale, ha inoltre previsto la creazione di una scheda azienda pensata per essere utilizzata nei colloqui di approfondimento con le aziende disponibili ad ospitare un tirocinante con disabilità. La scheda tiene conto delle specificità del settore agricolo e riporta le informazioni utili in fase di matching e progettazione quali:

informazioni utili

- produzioni aziendali
- attività connesse
- contesto sociale e organizzativo dell'azienda (personale e ruoli presenti all'interno dell'azienda)
- attività che il tirocinante potrà sperimentare
- eventuali elementi problematici/di rischio presenti
- raggiungibilità dell'azienda con mezzi pubblici
- disponibilità di locali coperti e riscaldati a disposizione del tirocinante.



3. Definizione e analisi dei percorsi di capacitazione

I PROGETTI DI INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE CON DISABILITÀ COSTITUISCONO UN'IMPORTANTE OPPORTUNITÀ CHE DEVE ESSERE CONSIDERATA ED ANALIZZATA NON SOLO IN TERMINI DI ACQUISIZIONE DI COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI, MA ANCHE COME FATTORE DI POSSIBILE INCREMENTO DELLE "CAPACITAZIONI" PERSONALI E DI CONSEGUENZA DELLE MOTIVAZIONI E DELLE ASPETTATIVE DEL BENEFICIARIO.

Questi cambiamenti possono costituire una solida base dalla quale far partire processi di riattivazione e nuovi stimoli alla ri-progettazione. Inoltre il tirocinio consente ai beneficiari di sperimentarsi in un ambiente di lavoro connotato da relazioni adulte con diversi gradi di formalità, fornendo quindi l'opportunità non solo di incrementare le competenze relazionali e più in generale trasversali utili ai futuri inserimenti in qualsiasi contesto lavorativo, ma anche di ampliare il "capitale sociale di reciprocità" del tirocinante, ossia quella rete di conoscenze e di legami fiduciari non derivabili dall'appartenenza ad un gruppo, utili sia ad incrementare la qualità della vita che a creare rapporti finalizzati all'occupazione. La progettazione di un percorso di inserimento lavorativo, soprattutto se rivolta a una persona con disabilità, deve quindi prendere in considerazione obiettivi legati all'acquisizione e al rinforzo delle competenze specifiche, di base e trasversali, ma anche prevedere obiettivi legati all'incremento delle capacitazioni e dei legami sociali del beneficiario nell'ottica di un incremento dell'autostima, delle aspettative e delle motivazioni e quindi di una maggiore autonomia.

Il progetto di un percorso di inserimento lavorativo deve prevedere degli obiettivi inerenti a 4 aree:

- 1 LE ATTIVITÀ OGGETTO DEL TIROCINIO SPECIFICATE IN TERMINI DI COMPETENZE PROFESSIONALI O DI CONOSCENZE E ABILITÀ
- 2 LE COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI EVENTUALMENTE SPECIFICATE IN TERMINI DI CONOSCENZE E ABILITÀ
- 3 LE CAPACITAZIONI UTILI PER L'INCREMENTO DELL'AUTONOMIA DEL BENEFICIARIO
- 4 L'AUTOSTIMA, LE MOTIVAZIONI E LE ASPETTATIVE

La definizione degli obiettivi all'interno del progetto deve prevedere una valutazione del grado di raggiungimento degli stessi, che consenta di mettere in evidenza l'andamento complessivo del progetto, ma soprattutto l'effettivo raggiungimento di competenze,

capacitazioni e funzionamenti utili all'inserimento lavorativo e più in generale a un incremento della qualità della vita del beneficiario.

Nei processi di valutazione un importante tema di riflessione da parte degli operatori è quello della misurazione dei risultati e di come individuare indicatori utili a tale scopo e capaci di tenere conto delle peculiarità e della sensibilità del beneficiario. Gli indicatori di carattere quantitativo garantiscono un elevato livello di confrontabilità dei risultati, ma possono risultare poco significativi e fuorvianti rischiando di trasformare la valutazione di un percorso di inserimento lavorativo in una misurazione delle performance del tirocinante.

È quindi necessario pensare a metodi di valutazione che consentano da una parte una lettura immediata, condivisa e confrontabile dei risultati in termini di incremento delle competenze e delle abilità, dall'altra la possibilità di valutare l'incremento delle capacitazioni, dei livelli di autonomia e di motivazione, una variazione delle aspettative. Per la valutazione delle abilità e delle competenze, nel Progetto *Terrabilità* è stata utilizzata la scheda di osservazione delle attività che prevede di essere compilata attraverso il lavoro congiunto di tutor aziendale e tutor esterno al termine della fase osservativa del tirocinio e alla fine del percorso, dando così la possibilità di effettuare considerazioni su tre aspetti:

1. grado di raggiungimento degli obiettivi previsti nel progetto;
2. abilità e competenze in possesso del tirocinante;
3. incremento delle abilità e delle competenze nel corso del progetto attraverso il confronto tra la scheda di osservazione delle attività compilata nella parte iniziale e quella compilata al termine del tirocinio; questo aspetto consente agli operatori di fare alcune riflessioni anche sul potenziale di apprendimento del beneficiario.

Gli aspetti legati alle altre capacitazioni del beneficiario, alle motivazioni, all'autonomia e alle aspettative sono presi in considerazione nei colloqui iniziali e in quelli finali, potendo così valutare il cambiamento di tali elementi nel corso del progetto. Nella relazione finale da inserire all'interno del Libretto Personale¹ si riportano in modo descrittivo i risultati del progetto e il grado di raggiungimento degli obiettivi previsti nella fase progettuale. La documentazione inerente i tirocini prevede che le competenze tecnico professionali, di base e trasversali, oggetto del tirocinio siano valutate al termine del percorso in modo da aggiornare il profilo professionale del beneficiario e predisporre l'attestato dell'attività formativa per tirocinanti nel quale sono riportate le competenze in possesso del tirocinante al termine del percorso.

¹ Documento predisposto per i progetti di inserimento lavorativo di persone con disabilità dalla Città Metropolitana di Torino



1. CO-PROGETTARE PER CAMBIARE: IL PERCORSO E L'IMPATTO DI *TERRABILITÀ*

TERRABILITÀ È UN PROGETTO DI INNOVAZIONE NELL'AMBITO DELLE OPPORTUNITÀ DI SOSTEGNO E INTEGRAZIONE SOCIO-LAVORATIVA DI PERSONE CON DISABILITÀ, NEL SETTORE DEL LAVORO AGRICOLO. IL PARTENARIATO DI PROGETTO È STATO COSTRUITO DA ASSOCIAZIONE DIRITTI NEGATI, COLDIRETTI TORINO, DIACONIA VALDESE E UE.COOP, CHE INSIEME HANNO SVOLTO FUNZIONE DI CABINA DI REGIA, E DA ATTORI TERRITORIALI QUALI COMUNI, COOPERATIVE, CONSORZI E AZIENDE, CHE HANNO LAVORATO CON PREVALENTE FUNZIONE DI MATCHING TRA BENEFICIARI, AZIENDE E SERVIZI.

Le esperienze di Agricoltura Sociale promosse negli ultimi anni da Coldiretti Torino e realizzate in sinergia con gli altri partner di progetto fanno emergere in modo concreto il grande valore aggiunto che il rapporto tempo-lavoro, lo spazio nel quale si opera, l'utilizzo di piante e animali, le relazioni sociali e familiari, lo stretto rapporto tra lavoro e prodotto, ecc. possono dare alla persona che viene inserita in attività lavorative e/o terapeutico riabilitative o socializzanti all'interno di una realtà agricola.

La crescente attenzione rivolta ai percorsi di Agricoltura Sociale dimostra come le aziende agricole possano contribuire alla co-costruzione di nuovi modelli di welfare locale, potendo fornire opportunità di attivazione, capacitazione, inserimento occupazionale a persone altrimenti

escluse da un ruolo attivo e autonomo nella società. L'esperienza maturata negli anni dai soggetti del partenariato ha dimostrato tuttavia come spesso i percorsi di inserimento lavorativo rappresentano un'occupazione transitoria del tempo della persona, senza fare emergere elementi evidenti e pertanto utili ad affrontare in modo più autonomo ed efficace la ricerca di una situazione lavorativa stabile e il più possibile rispondente alle competenze, alle abilità, aspettative e aspirazioni della persona. Dall'osservazione di questi processi e dalle esperienze, sia positive che negative, gli attuali partner di progetto hanno tratto alcune osservazioni che costituiscono le premesse sulle quali poggiano le azioni proposte dal progetto *Terrabilità*.

In particolare:

- l'insieme delle competenze acquisite, da quelle teoriche (i saperi che si acquisiscono nella formazione) a quelle pratiche (i saperi metodologici, tecnici e organizzativi), da quelle sociali (l'impegno, la relazione, l'organizzazione) a quelle cognitive (le attitudini, la gestione delle informazioni, la risoluzione dei problemi) devono essere codificate in modo che siano facilmente leggibili e comprensibili da qualsiasi datore di lavoro al quale la persona presenti un curriculum o dal quale sia chiamata per

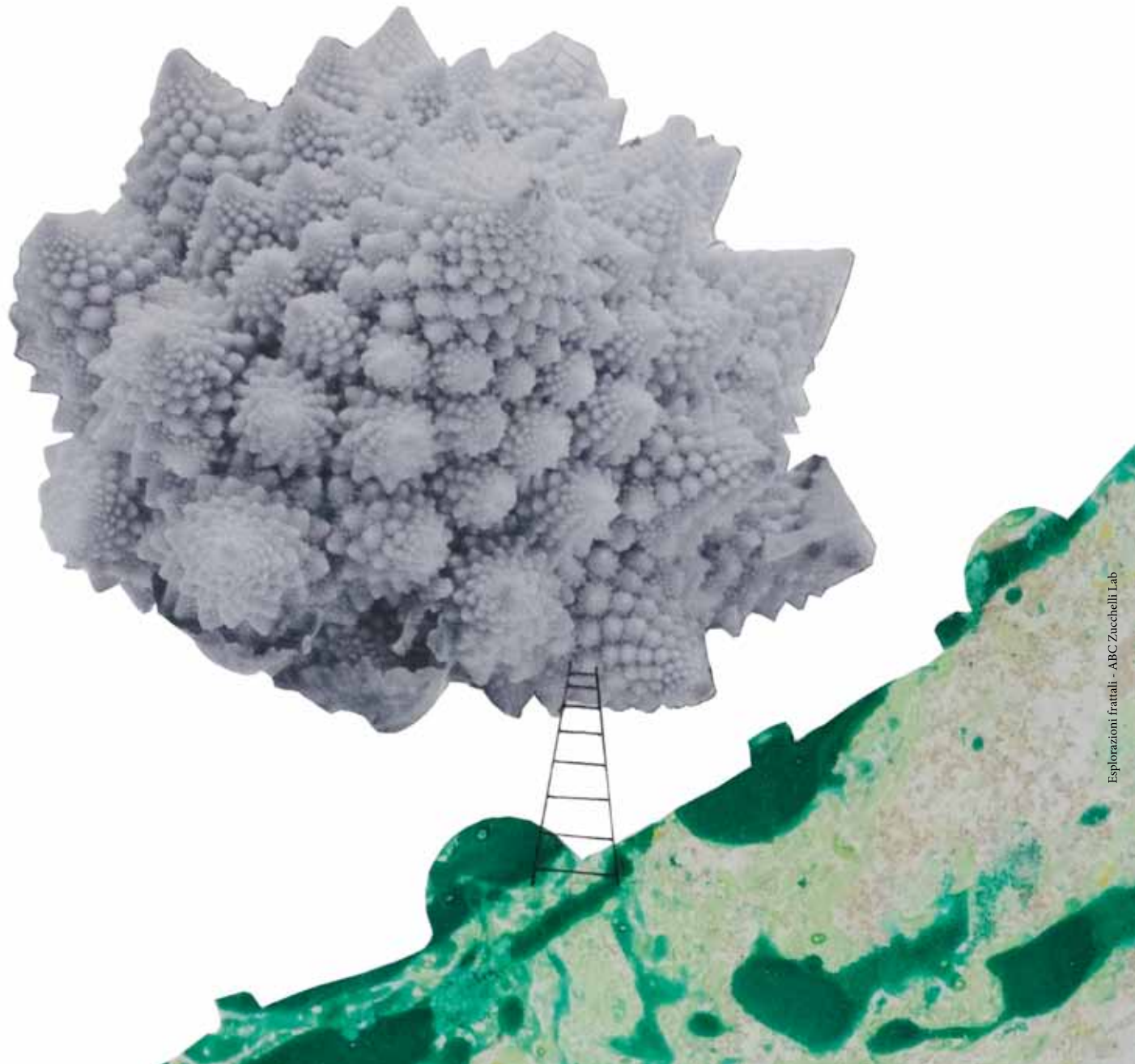
- un colloquio di lavoro;
- i tirocini o gli inserimenti terapeutico/riabilitativi di persone con disabilità in azienda devono essere impostati dall'inizio e monitorati in itinere in modo che mettano in risalto gli stili di apprendimento, il bagaglio esperienziale, la motivazione e la sostenibilità al contesto e al cambiamento della persona. Da questo processo la stessa persona deve acquisire una maggiore consapevolezza delle proprie potenzialità in modo che possa proporsi nella ricerca di un lavoro in condizioni di pari opportunità con gli altri potenziali lavoratori;
- l'ambiente agricolo può diventare un luogo di transizione per le persone non immediatamente occupabili in cui l'uso delle piante e degli animali, i tempi della natura, le relazioni sociali di tipo familiare e amicale diventano strumenti per far emergere abilità nascoste e non valorizzate, per sviluppare quelle competenze relazionali e trasversali (lavorare in gruppo, rispettare il lavoro degli altri, prendersi la responsabilità dei processi e delle attività che si svolgono) che le imprese chiedono nella ricerca di personale.
- se da un lato l'attività agricola non può essere lo sbocco lavorativo per tutte le persone coinvolte, anche perché spesso le aziende agricole hanno piccole dimensioni e quindi limitate capacità

di inserimento lavorativo stabile, dall'altro le persone comprendono, dopo un'esperienza in agricoltura anche molto positiva, che le loro aspirazioni lavorative si orientano in altri settori.

Obiettivo del progetto era di attivare percorsi individuali di inserimento lavorativo per persone con disabilità, che permettessero di sperimentare ed elaborare strumenti utili (Kit) a dare evidenza delle acquisizioni da parte dei beneficiari dei tirocini.

Nel corso della realizzazione delle attività è stato tuttavia rilevato come i progetti molto spesso rischiano di rimanere puntiformi e poco impattanti. Il lavoro progettuale va sempre di più articolato ad un livello di tessitura e sinergia con gli attori delle politiche e della programmazione territoriale. Gli impatti attesi devono sempre tenere di vista cambiamenti concreti, non solo a livello puntuale di attori e beneficiari coinvolti, ma anche di contesto normativo, programmatico ed economico. Il rischio, infatti, polarizzando aspetti che in realtà sono maggiormente integrati, è che le politiche e il know-how "istituzionali" rimangano lontani dai territori e dalle pratiche di innovazione e sperimentazione, mentre i progetti che si realizzano nei territori

non capitalizzino i saperi e le possibilità di incidere, davvero, sulle politiche e gli obiettivi di programma. Obiettivo generale potrebbe essere proprio la standardizzazione degli interventi di rinforzo occupazionale in ambito agricolo. La disponibilità di Città Metropolitana di Torino a condividere il percorso di progetto ha portato al coinvolgimento diretto di Barbara Bisset (Città Metropolitana di Torino, Servizio Politiche Sociali e di Parità Ufficio Programmazione Territoriale) e Gaudenzio Como (Città Metropolitana di Torino, Responsabile programmazione attività formative fasce deboli) nella costituzione di un Gruppo di lavoro a supporto del progetto. Il Gruppo di lavoro si è arricchito della collaborazione di Franca De Battista (Regione Piemonte, Direzione Istruzione, formazione professionale e lavoro) e Marco Musso (Regione Piemonte, Direzione Politiche Sociali).



2. PROGRAMMAZIONE SOCIALE PER LA REALIZZAZIONE DI UN SISTEMA DI WELFARE GENERATIVO

IL SISTEMA DI WELFARE È OGGI COINVOLTO IN PROFONDI CAMBIAMENTI.

ASSISTIAMO AL PASSAGGIO, EPOCALE, DA UN WELFARE DI TIPO REDISTRIBUTIVO AD UN WELFARE DI TIPO GENERATIVO: DA UN SISTEMA A GUIDA PUBBLICA CONDOTTO ENTRO UNA LOGICA “PATERNALISTA” DI EROGAZIONE DI SERVIZI TIPIZZATI SECONDO CONDIZIONI DI VITA (MINORE, DISABILE, DISOCCUPATO, ANZIANO ECC.), AD UN SISTEMA, ANCORA INCOMPIUTO, A GUIDA PUBBLICO/PRIVATO, NEL QUALE ENTI PREPOSTI, TERZO SETTORE ED IMPRENDITORI SOCIALI SONO CHIAMATI A GENERARE RISPOSTE SECONDO UNA LOGICA DI RESPONSABILITÀ DIFFUSA, DI RECIPROCIITÀ E RETE, DI PRODUZIONE DI VALORE ECONOMICO ED INSIEME SOCIALE.

Ai cittadini beneficiari di servizi di protezione, sempre di più è richiesto di essere soggetti attivi entro processi di acquisizione di nuove capacità ed autonomie, in un’ottica di valorizzazione delle capacità residue per l’inclusione sociale. Il welfare si rivela oggi uno dei luoghi strategici per ripensare non solo la relazione tra cittadini e comunità, politica e territoriale di appartenenza, ma anche quella tra economia e società, per ridefinire i processi di produzione di valore sociale nello spirito di un’alleanza tra mercato, Stato e società civile che ancora non è compiuta. In questo contesto la programmazione sociale appare come un processo decisivo. In un contesto altamente complesso l’articolazione degli obiettivi e degli interventi appare a volte confusa ed è facile sospettarne la mancanza di razionalità. Tuttavia tale complessità corrisponde ad un dato reale, visibile a tutti i livelli della nostra società; viviamo in un’epoca di cambiamenti enormi, di transizione delle strutture economiche, politiche e sociali: ne consegue la necessità di nuovi approcci, strumenti e metodologie. A tutti i livelli, istituzioni, Enti preposti, attori del terzo settore e comunità locali si trovano affiancati nell’impegno di ricostruire prospettive, legami e sicurezze, che molti temono smarriti, ma che, attraverso un attento esercizio di co-progettazione, cambiamento e innovazione, è possibile rigenerare su nuove basi. Il termine progetto viene dal latino proicere, ovvero gettare avanti, ed indica l’atto di immaginare qualcosa, di anticiparne la realtà, proponendo il modo di attuarla attraverso un piano di lavoro, ordinato e particolareggiato¹.

Progettare è un’attività intrinsecamente umana e custodisce in sé la sintesi unica di fantasia, valori, razionalità e cooperazione. Ogni progetto si propone come il processo di soluzione di un problema che, identificato e circoscritto, è sempre il problema di qualcuno, di un individuo o di un gruppo particolare di persone: possiamo dire che ogni progetto (di senso) risponde ad un’esigenza di cambiamento, inteso come miglioramento della qualità di vita delle persone. Il primo criterio di bontà di un progetto è la capacità di produrre un’immagine di cambiamento a partire da bisogni reali di beneficiari specifici: risulta pertanto fondamentale il processo di identificazione, analisi e definizione dei bisogni, sapendo poi proporre soluzioni efficaci, all’interno di vincoli organizzativi, economici e temporali². La rilevanza del progetto come metodo di lavoro sociale è oggi sempre maggiore. Sulla scorta di una spinta a trattare la spesa sociale come investimento, infatti, gli interventi sociali tendono sempre più ad essere riorganizzati non su strutture ma su progetti, non sull’erogazione di beni e prestazioni ma sull’attivazione di processi generativi di nuove capacità e di inclusione sociale dei beneficiari. Fare programmazione e progettazione sociali significa articolare ulteriormente la complessità di un progetto, in quanto fatto rientrare in un programma in cui molteplici sono gli obiettivi ed i beneficiari. Progettare allora è necessariamente un processo condiviso all’interno di un lavoro di squadra e di comunità. Nella legge 328 del 2000, “legge quadro sui servizi sociali”, il coordinamento e la cooperazione nell’ambito locale di riferimento dei soggetti istituzionali, privati e di terzo settore vengono avviati da documenti nazionali regionali di piano e si muovono in un contesto programmatico comune articolando i compiti della programmazione dal livello centrale a quello intermedio e locale, lasciando ai livelli intermedi e periferici ampia autonomia decisionale al fine di individuare autonomamente obiettivi specifici, priorità, mezzi e soluzioni organizzative³. Il focus della progettazione non è più l’individuo ma la comunità. La programmazione sociale si presenta pertanto con un coordinamento finalizzato alla realizzazione di un piano delle istituzioni pubbliche e private e dei soggetti del terzo settore

finalizzato all’indirizzo ed alla gestione delle risposte ai bisogni sociali. La programmazione sociale è il metodo attraverso il quale sono messe in campo le risposte pubbliche alle situazioni di disagio e sofferenza, e si situa al centro di una mappa concettuale composta da: razionalità, organizzazione, analisi, coordinamento, strategie, valori, scelte, obiettivi, decisione, risultati, valutazione, integrazione, partecipazione, condivisione, benessere, comunità. Come abbiamo visto, essa è sempre più rilevante in quanto alla suddivisione di tipo categoriale dei target di diverse politiche, tipica del welfare state che abbiamo chiamato redistributivo, si sostituisce la focalizzazione su problemi aggregati, suscettibili di essere trattati in modo integrato da diverse politiche (tipicamente la povertà, l’immigrazione, i trasporti). Vengono così definiti nuovi beni comuni che le politiche sono chiamate a generare o tutelare, in particolare: a) la “coesione sociale”, cioè un tessuto sociale integrante che riattivi legami frammentati; b) la valorizzazione delle risorse umane, attraverso anzitutto l’attivazione dei diretti interessati delle politiche (per esempio i giovani). In tal senso, a fronte della modificazione progressiva del contesto ed anche a causa della forte contrazione del budget di risorse pubbliche disponibili, si è avuta una consistente percezione di perdita dei confini e di affievolimento della responsabilità pubblica ed è tramontato definitivamente il modello di interpretazione classico secondo il quale i settori pubblico e privato rispondono di norma a una diversa domanda sociale e precisamente:

a) impegno del pubblico è l’assunzione di una responsabilità collettiva a fronte di problemi di rilevanza collettiva e a impatto esteso, mediante interventi sistemici che presuppongono una qualche forma di socializzazione dei rischi.

b) Impegno specifico del privato è l’assunzione di una responsabilità individuale a copertura di rischi non ancora/o non più coperti dal pubblico, in una funzione integrativa (e non sostitutiva) del pubblico stesso.

¹ Vocabolario della lingua Italiana, Zanichelli, Milano 2000

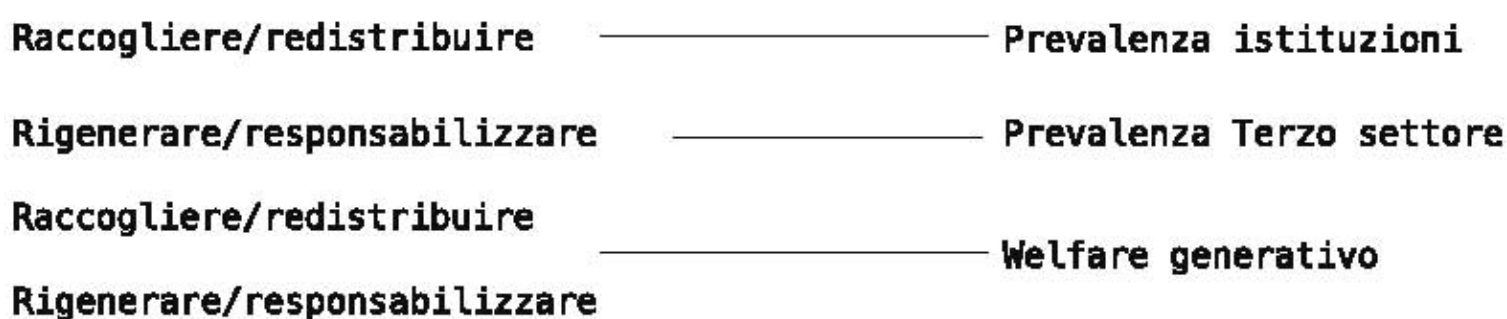
² Informazione e servizi sociali, Edizione Solidarietà, Rebonato M., Caltanissetta 2001, pag.129.

³ Progettare nel sociale. Regole, metodi e strumenti per una progettazione sostenibile, Remo Siza, Franco Angeli, Milano 2008, pp. 32-35

IL PROBLEMA DELLA SOSTENIBILITÀ
DEI CONTI PUBBLICI E L'APERTURA DI
UN DIBATTITO ANCHE CULTURALE SUL

RAPPORTO PUBBLICO PRIVATO E SULLA
"INDISPENSABILE TRANSIZIONE" TRA PRIMO
E SECONDO WELFARE, DI FATTO, HA PORTATO

VERSO UN MODELLO DI WELFARE GENERATIVO
NEL QUALE PUBBLICO E PRIVATO SI
INTERSECANO FORTEMENTE.



Suggestioni da 14. Mostra Internazionale di Architettura

3. POLITICHE DI PROMOZIONE DELLO SVILUPPO LOCALE

LE POLITICHE DI
PROMOZIONE DELLO
SVILUPPO LOCALE SONO
L'ESPRESSIONE ED IL
FRUTTO COMBINATO DI
RESPONSABILITÀ, ASSETTI
ORGANIZZATIVI E
METODOLOGIA

1. **RESPONSABILITÀ** Centralità del sistema degli Enti locali, titolarità legislativa in capo alla Regione, riconoscimento della molteplicità di soggetti locali nella programmazione, progettazione, gestione del sistema, riconoscimento della responsabilità della persona e delle famiglie.

2. **POLITICHE** Non solo per la tutela e l'inclusione sociale, ma anche di promozione dell'agio e prevenzione del disagio, equità nell'accesso, selettività rispetto alle priorità.

3. **ASSETTI ORGANIZZATIVI** Rete integrata di interventi di politiche attive per l'occupazione e servizi sociali, rete integrata tra servizi di più settori: sociale, sanitario, lavorativo, agricolo, rete integrata tra servizi pubblici e servizi privati accreditati, definizione di porte di accesso unitarie. Non si può dimenticare nella costruzione della rete dei servizi di porre un'attenzione particolare alle diverse fasi del ciclo di vita delle persone e delle famiglie ed al dibattito da anni in corso sull'universalismo delle prestazioni contrapposto alla selettività del sistema dell'offerta.

4. **METODOLOGIE** proprie della progettazione partecipata e concertata che siano in grado di coinvolgere fortemente i destinatari stessi delle azioni e delle misure di protezione sociale. Una programmazione che guardi al processo locale e non alle procedure, in grado di realizzare progetti personalizzati che implicano sempre percorsi di ambito locale, radicamento nel territorio, protagonismo degli attori locali, accordi di cooperazione innovativa, mobilitazione di risorse e competenze distintive/trasversali a volte non immediatamente rilevabili⁴.

Il territorio per troppo tempo è stato considerato come "agito" e non come risorsa attiva al centro di progetti. Il legame tra territorio e sociale come variabile-vincolo (si pensi al mito della globalizzazione) dovrà sempre più propendere verso un ritorno al territorio come risorsa centrale in virtù di un autentico coinvolgimento volto a favorire la responsabilità locale: in questo le pratiche di Agricoltura Sociale rappresentano un autentico interesse per lo sviluppo della comunità locale e per la costruzione di nuovi sistemi di welfare. Per quali ragioni?

- **NECESSITÀ DI CONTRASTARE/BILANCIARE PROCESSI DI GLOBALIZZAZIONE**
- **ASPETTI NORMATIVI DI RIFERIMENTO (ANCHE LEGATI ALLE NUOVE STRATEGIE DI POLITICA DI COESIONE SOCIALE EUROPEA 2014-2020/INVESTIRE NELLA CRESCITA E NELL'OCCUPAZIONE)**
- **COMPLESSITÀ DEI PROBLEMI/TRASVERSALITÀ DELLE AREE PROBLEMATICHE**
- **RADICAMENTO E SENSO DI RESPONSABILITÀ**

RISPETTO AL PROPRIO CONTESTO DI VITA

- **BILANCIAMENTO TRA LIBERTÀ INDIVIDUALE E RESPONSABILITÀ SOCIALE**

L'Agricoltura Sociale dispone di elementi utili all'evoluzione dei sistemi di welfare, di tipo:

TECNICO

L'impiego di risorse e processi, di strutture e persone delle aziende agricole per erogare servizi innovativi per persone e comunità; una elevata varietà di mansioni, processi, dal diverso contenuto, utili per stimolare, con progressione e variabilità, le capacità di un ampio numero di soggetti; la flessibilità di adattamento ad un'ampia gamma di bisogni e d'utenti in una logica progressiva, graduale e continuativa.

RELAZIONALE

L'informalità e, allo stesso tempo, la responsabilità e la mutualità dei soggetti coinvolti, capaci di promuovere contesti e servizi dotati di una bassa medicalizzazione; la possibilità, nei percorsi socio-terapeutici e di formazione/inclusione lavorativa, di favorire una transizione graduale verso la partecipazione attiva nei processi economici, in strutture aperte alla vita sociale e produttiva ed al rapporto con molti soggetti, tra cui i consumatori; l'opportunità di offrire e rigenerare relazioni tra i diversi membri delle comunità locali.

ORGANIZZATIVO

Legare, a sostegno della capacità inclusiva, le reti formali di protezione sociale e le professionalità degli operatori socio-sanitari ed educativi con reti informali di comunità; la possibilità di mobilitare le risorse locali per servizi alla persona, mediante strategie "tutti vincenti" per i soggetti coinvolti; la possibilità per le imprese di legarsi ai mercati etici di consumo.

CULTURALE

La partecipazione di imprese agricole alla costruzione di beni pubblici e di comunità; l'adozione di attitudini d'impresa basate sulla responsabilità sociale; l'integrazione dei concetti di mutualismo e professionalità nella rete dei servizi; una diversa sovrapposizione tra area sociale ed economica nel disegno di nuova economia; una diversa visione del ruolo di soggetti a bassa contrattualità nelle comunità locali⁵.

⁴ Sviluppo locale. Un progetto per l'Italia, Carlo Trigilia, Laterza, Bari, 2005

⁵ Cfr. Di Iacovo, Agricoltura Sociale: se l'agricoltura batte il 5 http://www.cittametropolitana.bo.it/territoriurale/Engine/RAServeFile.php/f/Agricoltura_batte_il5.pdf

4. SISTEMI LABORATORIALI PER VALORIZZARE L'INTELLIGENZA COLLETTIVA

Per realizzare autentiche pratiche di promozione dello sviluppo locale, sono necessari da un lato l'attivazione di modalità formative laboratoriali basate sull'ascolto, confronto e l'analisi comparativa di situazioni concrete (ai fini della loro modellizzazione e replicabilità su altri ambiti territoriali), dall'altro l'allestimento di dispositivi organizzativi in grado di vedere, connettere e valorizzare i prodotti dell'intelligenza pratica di cittadini, volontari e operatori. In questo senso, l'attivazione all'interno del progetto *Terrabilità* di un laboratorio multidisciplinare e multiprofessionale composito (Associazioni, Enti pubblici, Enti di rappresentanza) ha il preciso significato di creare uno spazio dedicato, una sede pubblica di lavoro in cui analizzare, descrivere, comparare, valutare diventa non un fatto lodevole ma episodico, ma un *modus operandi* strutturato.

In sintesi: da obiettivo diviene metodo intenzionalmente praticato. Nel laboratorio, l'obiettivo di monitorare l'andamento del progetto nelle sue diverse fasi, imprime una spinta vitalizzante all'interno del processo di lavoro dei diversi territori (aziende e servizi) rendendo maggiormente comprensibile la complessità del processo di lavoro dei servizi, ri-costruendo una sorta di filiera logica processuale e favorendo una intenzionalità di sistema rispetto agli inserimenti lavorativi che, se restano ad un livello individuale, rischiano di perdere d'efficacia nel sistema locale. Il laboratorio non è un artificio governato da una mente esterna, ma un'esperienza di programmazione anch'essa generativa per strutturare le connessioni e per trovare al proprio interno delle forme di governance adeguate, valorizzando una intelligenza collettiva che è più della sommatoria delle singole parti⁶.

Suggerimenti da Salone del libro - Torino 2015



⁶ Valorizzare l'intelligenza collettiva. Operatori a servizio dell'intelligenza collettiva al lavoro nel quotidiano delle comunità, Gino Mazzoli, in *Animazione Sociale*, n. 279, Ed. Gruppo Abele Torino, gennaio 2014

5. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE ICF: NUOVA CLASSIFICAZIONE INTERNAZIONALE DEL FUNZIONAMENTO, DELLA DISABILITÀ E DELLA SALUTE

La Provincia di Torino (ora Città Metropolitana di Torino) partecipa dal 2004 alla sperimentazione che Italia Lavoro, col supporto e la validazione scientifica dell'Organizzazione Mondiale per la Sanità, ha condotto per la definizione degli strumenti che applicano la Classificazione ICF alle politiche di inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Il 21 maggio 2001, 191 Paesi partecipanti alla 54ma Assemblea Mondiale della Sanità hanno accettato la nuova Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (International Classification of Functioning, Disability and Health –ICF) come “standard di valutazione e classificazione di salute e disabilità”. Lo scopo generale dell'ICF è quello di fornire un linguaggio standard e unificato che serva da modello di riferimento per la descrizione delle componenti della salute e degli stati ad essa correlati.

Quest'ultime sono descritte dal punto di vista corporeo, individuale e sociale in due elenchi principali:

1) Funzioni e Strutture Corporee 2) Attività e Partecipazione. La classificazione elenca anche i fattori ambientali che interagiscono a determinare una situazione di disabilità. Questa infatti viene definita come la conseguenza o il risultato di una complessa relazione tra la condizione di salute di un individuo, i fattori personali e i fattori ambientali che rappresentano le circostanze in cui vive l'individuo.

L'ICF può essere utilizzata in discipline e settori diversi (clinico, statistico, ricerca, politiche di welfare e politiche del lavoro) in quanto:

- FORNISCE UNA BASE SCIENTIFICA PER LA COMPrensIONE E LO STUDIO DELLA SALUTE, DELLE CONDIZIONI, CONSEGUENZE E CAUSE DETERMINANTI AD ESSA CORRELATE;
- STABILISCE UN LINGUAGGIO COMUNE ALLO SCOPO DI MIGLIORARE LA COMUNICAZIONE FRA I DIVERSI UTILIZZATORI, TRA CUI GLI OPERATORI SANITARI, SOCIALI, SCOLASTICI E DEL LAVORO, I RICERCATORI, GLI ESPONENTI POLITICI E LA POPOLAZIONE, INCLUDE LE PERSONE CON DISABILITÀ;
- RENDE POSSIBILE IL CONFRONTO TRA DATI RACCOLTI IN PAESI, DISCIPLINE SANITARIE, SERVIZI E PERIODI DIVERSI;
- FORNISCE UNO SCHEMA DI CODIFICA SISTEMATICO PER I SISTEMI INFORMATIVI SANITARI.

La classificazione è il risultato di un lungo lavoro di revisione, iniziato nel 1993 dall'OMS, della Classificazione Internazionale delle Menomazioni, Disabilità e Svantaggi Esistenziali (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps–ICIDH) del 1980.

L'Italia è tra i 65 paesi che hanno attivamente partecipato alla validazione dell'ICF. A partire dal 1998 il lavoro di revisione della precedente classificazione ICIDH è stato svolto in Italia da una rete, inizialmente informale, di istituzioni, servizi, esperti e associazioni di persone con disabilità denominata Disability Italian Network–DIN, coordinata dall'Agenzia Regionale della Sanità della Regione Friuli Venezia Giulia.

Dal 2004 il Ministero del Lavoro, attraverso il supporto di Italia Lavoro, con il progetto *ICF in Italia* ha avviato un'azione sperimentale di stimolo affinché il più ampio numero di persone che operano nel settore della disabilità (in particolare coloro che intervengono nei progetti di collocamento mirato L.68/99) sia formato ad una diversa cultura e filosofia della disabilità, all'uso ed ai vantaggi della nuova classificazione dell'OMS e degli strumenti ad essa collegati.

La Provincia di Torino (ora Città Metropolitana di Torino) partecipa dal 2004 ai percorsi formativi e alle sperimentazioni promosse da Italia Lavoro per l'applicazione di ICF al collocamento mirato L.68/99 e alla FP delle persone con disabilità.

Un possibile sviluppo del progetto *Terrabilità* potrebbe consistere quindi nella possibilità di utilizzare la strumentazione ICF elaborata in questi anni (“protocollo azienda” e “protocollo lavoratore”).

Tali strumenti raccolgono e sistematizzano le informazioni relative alle caratteristiche del lavoratore con disabilità e dell'azienda ospitante, informazioni che poi possono confluire per orientare le azioni degli operatori nella costruzione di un Progetto personalizzato di inserimento lavorativo che tenga conto, nell'incrocio tra domanda e offerta, non solo degli elementi di competenza tecnico-professionali che consentono il matching, ma anche degli elementi di funzionamento che rendono compatibile tale matching e degli eventuali accorgimenti/adattamenti/azioni da mettere in campo per consentire un incrocio efficace.

L'applicazione della Classificazione ICF favorisce inoltre, come già prima sottolineato, l'utilizzo di un linguaggio comune tra i diversi attori che ruotano intorno alla persona con disabilità e prevede una valutazione che tenga conto degli apporti di tutti gli attori.



Suggerioni da 14. Mostra Internazionale di Architettura

6. POSSIBILI IMPLEMENTAZIONI FUTURE

IL PERCORSO DI SPERIMENTAZIONE ED ELABORAZIONE DI *TERRABILITÀ* HA PORTATO AL RICONOSCIMENTO DI ALCUNI BISOGNI/PROBLEMI NELL'AMBITO DEI PROGETTI DI INSERIMENTO LAVORATIVO. LA RISPOSTA A TALI BISOGNI/PROBLEMI PUÒ COSTITUIRE UNA TRACCIA PER POSSIBILI IMPLEMENTAZIONI FUTURE NELL'AMBITO DEI PROGETTI DI INSERIMENTO LAVORATIVO IN AMBITO AGRICOLO (E NON SOLO)

1. NECESSITÀ DI CHIARIRE IL PIÙ POSSIBILE L'UTILIZZO DEI VARI DISPOSITIVI (TIROCINI, TIROCINI IN DEROGA, PASS) IN BASE A FINALITÀ PROGETTUALI (FINALIZZAZIONE OCCUPAZIONALE O MENO) E TIPOLOGIA E GRAVITÀ UTENTI.
2. MIGLIORE DEFINIZIONE DEI RUOLI DEI VARI ATTORI DELLA RETE (CONSORZI SOCIO-ASSISTENZIALI, SERVIZI SANITARI, SERVIZI PUBBLICI E ACCREDITATI LAVORO, COOPERATIVE SOCIALI, AGENZIE FORMATIVE, SCUOLE ECC.) AL FINE DI DELINEARE UN POSSIBILE "PERCORSO TIPO" CHE SI INTEGRI COL "PROGETTO DI VITA" DELLA PERSONA.
3. VERIFICARE E PROMUOVERE LA POSSIBILITÀ DI PROGETTI DI INSERIMENTO LAVORATIVO IN AZIENDE AGRICOLE PER GIOVANI CON DISABILITÀ IN *GARANZIA GIOVANI DISABILI* ANCHE ATTRAVERSO PERCORSI SPECIFICI DI SENSIBILIZZAZIONE DELLE AZIENDE AGRICOLE A TALE PROPOSITO.
4. VALORIZZARE L'ESPERIENZA DEI PROGETTI DI INSERIMENTO LAVORATIVO IN AMBITO AGRICOLO NELLA NUOVA PROGRAMMAZIONE DEI FONDI REGIONALI DISABILI.
5. ESPLORARE LE POTENZIALITÀ PRESENTI NELLA NUOVA LEGGE SULL'AGRICOLTURA SOCIALE IN ORDINE AI PERCORSI DI FORMAZIONE E INSERIMENTO LAVORATIVO PER LE PERSONE CON DISABILITÀ.
6. PROMUOVERE LA SPERIMENTAZIONE ICF NELLE ESPERIENZE DI INSERIMENTO LAVORATIVO IN AZIENDE AGRICOLE ORIENTATE ALL'AGRICOLTURA SOCIALE.

Nome azienda.....
 Indirizzo.....
 Rappresentante legale.....
 Recapiti telefonici.....

Produzioni aziendali

- ☐
- ☐
- ☐
- ☐

Attività connesse (agriturismo ristorazione/accoglienza, laboratori trasformazione, attività didattiche, vendita diretta)

- ☐
- ☐
- ☐
- ☐

Contesto sociale e organizzazione dell'azienda (personale e ruoli presenti all'interno dell'azienda)

- ☐
- ☐
- ☐

Attività che il tirocinante potrà sperimentare

- ☐
- ☐
- ☐
- ☐

Eventuali elementi problematici/di rischio legati ad attività da far sperimentare al tirocinante e più in generale all'attività aziendale

- ☐ Camminare su terreni dissestati
- ☐ Sollevamento di pesi fino akg
- ☐ Mantenere la posizione china
- ☐ Utilizzo strumenti di lavoro:

- ☐ Contatto con animali:

Raggiungibilità dell'azienda con i mezzi pubblici sì ☐ no ☐

- ☐ Linee ferroviarie.....
- ☐ Linee pullman/bus.....
- ☐ Distanza tra stazione/fermata bus e sede aziendale.....

Disponibilità di locali coperti e riscaldati ad uso del tirocinante

- ☐ Spogliatoio
- ☐ Locale per i pasti ☐ Locale per i pasti con scaldavivande o microonde
- ☐ Altro.....

Scheda osservazione attività

35

COGNOME E NOME TIROCINANTE
MONTE ORE SETTIMANALE.....
TUTOR AZIENDALE.....

AZIENDA.....
DATA COMPILAZIONE.....
TUTOR ESTERNO.....

INDICAZIONI UTILIZZO SCHEDA OSSERVAZIONE ATTIVITÀ La scheda è uno strumento di supporto all'osservazione dello svolgimento delle attività e delle abilità richieste, da parte di persone inserite in tirocini di inserimento/reinserimento e formativi/di orientamento. La scheda è compilata congiuntamente dal tutor aziendale e dal tutor esterno (dell'Ente di supporto) durante gli incontri valutazione; il tutor aziendale contribuisce alla compilazione attraverso la conoscenza delle attività e l'osservazione quotidiana del tirocinante, il tutor esterno contribuisce stimolando la riflessione congiunta sulle differenti abilità coinvolte nello svolgimento delle attività, sulla loro influenza e sulla loro valutazione.

Le attività devono essere individuate a un livello di dettaglio medio che prenda quindi in considerazione attività per le quali l'osservazione delle attività abbia punteggi omogenei.

Nella parte finale della scheda devono essere inserite le eventuali attività che il tirocinante ha sperimentato e non è riuscito a svolgere. Nella scheda è riportata la descrizione delle abilità oggetto di valutazione.

BREVE DESCRIZIONE DELL'AZIENDA E DEL CONTESTO DI SVOLGIMENTO DEL TIROCINIO.....

ATTIVITÀ.....

DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ.....

UTILIZZO DI STRUMENTI E MACCHINARI.....

ATTIVITÀ SVOLTA INDIVIDUALMENTE ☐ IN COPPIA ☐ IN GRUPPO ☐

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELL'ATTIVITÀ

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Comprensione	Capacità fisiche	Qualità	Produttività	Resistenza	Autonomia	Capacità relazionali	Capacità di valutazione	Capacità di problem solving																																													
<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5																																																	
1	2	3	4	5																																																	
1	2	3	4	5																																																	
1	2	3	4	5																																																	
1	2	3	4	5																																																	
1	2	3	4	5																																																	
1	2	3	4	5																																																	
1	2	3	4	5																																																	
1	2	3	4	5																																																	

1: la persona non possiede l'abilità - 5: la persona possiede l'abilità

ATTIVITÀ CHE IL TIROCINANTE NON È RIUSCITO A SVOLGERE.....

NUMERO INDICATIVO DI ORE NELLE QUALI È STATA SPERIMENTATA L'ATTIVITÀ.....

DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ.....

UTILIZZO DI STRUMENTI E MACCHINARI.....

ATTIVITÀ SVOLTA INDIVIDUALMENTE ☐ IN COPPIA ☐ IN GRUPPO ☐

Comprensione: capacità di capire e memorizzare le informazioni e le fasi di svolgimento dell'attività

Capacità fisiche: capacità di compiere agevolmente i movimenti necessari allo svolgimento dell'attività

Qualità: assenza di errori o presenza di un numero accettabile di errori nello svolgimento dell'attività

Produttività: grado di rapidità con cui è svolta l'attività mantenendo costante la qualità

Resistenza: capacità di mantenere costanti qualità e produttività nello svolgimento dell'attività per l'intero orario giornaliero del tirocinio

Autonomia: capacità di svolgere correttamente l'attività anche senza l'affiancamento diretto del tutor o di altro personale aziendale

Capacità relazionali: capacità di rapportarsi in maniera adeguata durante lo svolgimento dell'attività e nel reperimento delle informazioni necessarie allo svolgimento dell'attività

Capacità di valutazione: capacità di osservare anomalie, particolarità o errori nello svolgimento dell'attività

Capacità di problem solving: capacità di proporre o sperimentare soluzioni ai problemi che emergono nello svolgimento dell'attività

Enti promotori

A.D.N. Associazione Diritti Negati L'Associazione di volontariato ADN è presente sul territorio regionale dal 2007 e ha come scopo principale quello di tutelare e sostenere la persona con disabilità e la sua famiglia, attraverso iniziative ed attività umanitarie e culturali, testimonianze ed azioni di solidarietà al fine di **contribuire allo sviluppo della persona e dell'ambiente in tutte le sue dimensioni**. Gestisce da anni in convenzione con la Città Metropolitana di Torino – Servizio Passepartout – il Progetto Disabilità e Sessualità per lo sviluppo e promozione di interventi sui temi dell'affettività, sessualità e genitorialità delle persone disabili, promuovendo iniziative di ricerca, formazione e consulenza diretta. Su questo tema è stata co-produttrice di un docufilm di cui ha curato un'ampia divulgazione. L'associazione si impegna da anni a promuovere e gestire progetti di sostegno sociale finalizzati al contrasto della solitudine, al supporto ed orientamento per percorsi di vita autonoma ed indipendente, di formazione e inserimento lavorativo, e progetti inerenti gli interventi di domiciliarità. È parte attiva ed integrante della C.P.D., Consulta per le Persone in Difficoltà, con cui, in rete con altre associazioni, collabora e opera sul territorio cittadino e regionale per la massima diffusione di una cultura di pari opportunità per tutti, con particolare attenzione alle persone con disabilità, in ogni settore lavorativo, culturale e del turismo accessibile.

Città Metropolitana di Torino La Città Metropolitana di Torino (ex Provincia di Torino), attraverso i suoi 13 Centri per l'Impiego presenti su tutto il territorio provinciale e gli uffici dell'Area lavoro e Solidarietà Sociale, gestisce numerose competenze in materia di politiche attive del lavoro: servizi di informazione, accoglienza, preselezione, orientamento e collocamento mirato per soddisfare le esigenze di lavoratori e imprese. Rilevante, da sempre, anche attraverso le iniziative promosse e realizzate con le risorse del Fondo Regionale

per l'occupazione dei Disabili, è l'impegno per quanto riguarda la legge n. 68 del 1999 di riforma del collocamento dei disabili. La legge n. 68/99 ha introdotto il nuovo principio del "collocamento mirato" con lo scopo di promuovere l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità in impieghi compatibili con le proprie condizioni di salute e capacità lavorative e soddisfare l'esigenza delle aziende di un inserimento proficuo nella propria organizzazione produttiva. Inoltre, accanto al sostegno alla persona con disabilità, la legge n. 68 del 1999 prevede per le aziende soggette agli obblighi occupazionali la possibilità di stipulare convenzioni con la Città Metropolitana di Torino e incentivi per le assunzioni.

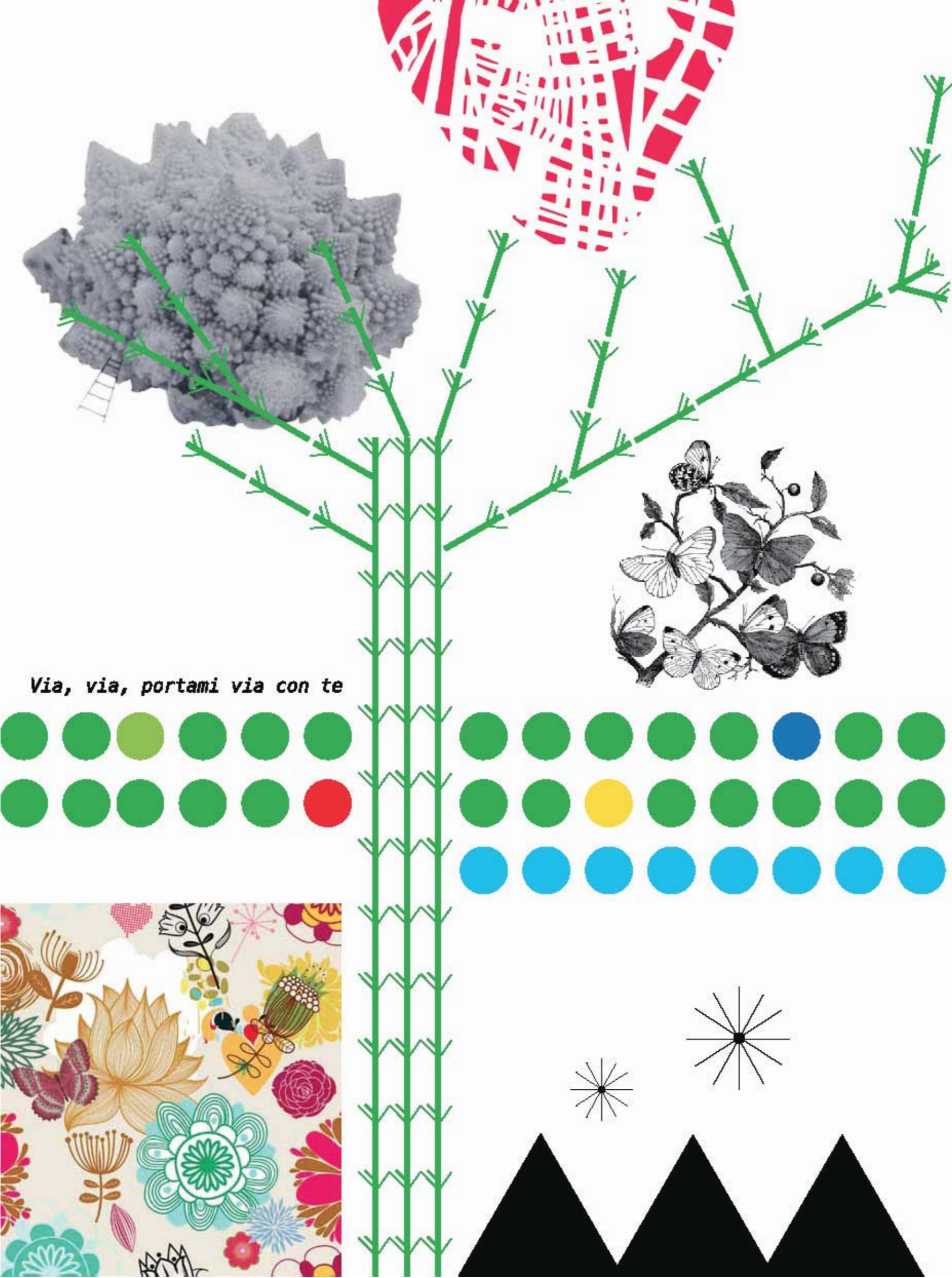
A partire dal 2010 la Provincia di Torino (ora Città Metropolitana di Torino) ha promosso e sostenuto la realizzazione di progetti di inserimento lavorativo di persone con disabilità attraverso l'esperienza della Fattorie Sociali, di cui *Terrabilità* è una naturale prosecuzione.

Coldiretti Torino Coldiretti Torino è impegnata dal 2002 nella realizzazione di un progetto strategico sull'Agricoltura Sociale. Ha promosso in questi anni progetti che hanno generato una riflessione sui sistemi locali dei servizi nelle aree rurali. Nel 2004 è stato avviato il primo "servizio sperimentale di cura per bambini" in un'azienda agricola. Sono stati sperimentati successivamente: centri di custodia oraria, centri estivi, ospitalità diurna per minori in difficoltà e il progetto sperimentale *agriTATA*, progetto maturato grazie alla collaborazione di Coldiretti Piemonte con la Regione Piemonte (Assessorato alle Politiche Sociali, Agricoltura, Formazione Lavoro). Ha partecipato al progetto *Fattorie Sociali* – finanziato dall'Assessorato al lavoro della Provincia di Torino e attuato dal Patto Territoriale della Zona Ovest di Torino, finalizzato alla partecipazione delle persone con disabilità o emarginate ad esperienze di rieducazione funzionale e di lavoro all'interno di aziende agricole.

Ha avviato, con Università di Pisa, un tavolo di lavoro per la valutazione delle esperienze, nel quale sono stati coinvolti i soggetti chiamati a partecipare alla realizzazione delle pratiche: Aziende agricole, Cooperative sociali, Centri per l'Impiego, Consorzi socio-assistenziali, ASL, Associazioni. Attraverso la realizzazione di 7 "World Cafè" su Agricoltura Sociale, 4 convegni e la redazione di 3 manuali tecnici, ha contribuito a socializzare e diffondere sul territorio torinese il tema dell'Agricoltura Sociale. Nel 2014 ha realizzato un modello di agriturismo accessibile attraverso le attività del progetto *Agriable*. Sta promuovendo una rete di *Cibo Civile* che rappresenta l'esito di processi innovativi di coltivazione di piante e animali in grado di co-produrre valori economici e valori sociali. Sul territorio torinese la rete è composta da oltre 40 imprese agricole, insieme a Cooperative sociali, Comuni e Consorzi pubblici dei servizi, GAL. Grazie alla rete di *Cibo Civile* sono stati creati 36 posti di lavoro per persone a bassa contrattualità, nuovi servizi, un volume economico di attività di 3 milioni di euro nelle aziende agricole coinvolte e un risparmio pubblico di investimento di circa 7 milioni di euro per i posti di lavoro creati, fornendo risposte utili alla crisi economica e del welfare pubblico e infrastrutture vitali utili per le popolazioni locali. **Diaconia Valdese** La **Diaconia Valdese** è un ente ecclesiastico senza scopo di lucro che raccoglie, collega e coordina l'attività delle strutture di assistenza e accoglienza della Chiesa valdese. La Diaconia Valdese si rivolge a tutte e tutti senza discriminazione di genere, appartenenza o cultura. È laica e gestisce i propri servizi ispirandosi a principi di trasparenza, qualità ed efficacia degli interventi, senza alcuna imposizione confessionale. La Diaconia Valdese fornisce assistenza alle persone anziane, sia a domicilio che in strutture specializzate; fornisce accoglienza, sostegno, educazione e formazione a minori e giovani, sia tramite attività diurne che tramite strutture residenziali; fornisce accoglienza e sostegno a persone con disabilità, sia a domicilio

che in strutture specializzate; fornisce accoglienza e sostegno a migranti e richiedenti asilo, sviluppando progetti di integrazione nella società e nel mondo del lavoro; promuove la formazione e la riqualificazione professionale; promuove le attività di volontariato sia in Italia che all'estero; gestisce foresterie, case vacanza e alberghi aperti a tutte e tutti. Dal 2012, nell'ottica dell'innovazione sociale, ha avviato un progetto di Agricoltura Sociale, favorendo l'avvio di impresa per 2 aziende agricole orientate alla multifunzionalità ed all'inclusione lavorativa di soggetti svantaggiati. Il progetto, finanziato dall'Otto per Mille delle Chiese Valdesi e Metodiste e realizzato in collaborazione con Coldiretti Torino, ha costituito l'avvio di un più ampio programma rivolto all'inclusione lavorativa, allo sviluppo delle capacità in soggetti svantaggiati e all'innovazione dei servizi di welfare nelle aree rurali. **UE.COOP**

UE.COOP – Unione Europea delle Cooperative – è stata riconosciuta quale associazione nazionale di promozione, assistenza e tutela del movimento cooperativo nel 2013. Le Cooperative ad oggi aderenti a UE.COOP sono oltre 4.000 distribuite su tutto il territorio nazionale ed operano nei 14 settori dell'albo competente, con particolare rilevanza per quanto riguarda i settori della cooperazione sociale, dei servizi, della produzione lavoro, dell'agroalimentare e della pesca e alla quale fanno capo oltre mezzo milione di soci. Nel 2015 è nata UE.COOP Piemonte, articolazione territoriale di rappresentanza delle Cooperative piemontesi aderenti. Dal 2013, a livello provinciale, UE.COOP collabora con Coldiretti Torino nell'attuazione di progetti che coinvolgono il mondo della cooperazione sociale agricola e della cooperazione sociale in una logica di integrazione e complementarità con le aziende agricole che sviluppano pratiche di Agricoltura Sociale.



Via, via, portami via con te