

Progetti inclusivi che valorizzano l'operosità di persone a occupabilità complessa

Lo sfondo che motiva la ricerca

La pandemia da Covid 19 e la conseguente drammatica crisi economica hanno inevitabilmente compromesso anche i processi di inclusione lavorativa e sociale, in particolare quelli che riguardano le persone disabili o in condizione di svantaggio. La disponibilità da parte delle Aziende e delle Istituzioni pubbliche verso e all'interno delle quali accompagnare i percorsi formativi finalizzati alla realizzazione professionale delle persone, oltre al fortissimo ridimensionamento a causa di chiusure, riduzione di personale in organico e cassa integrazione, fa registrare in particolare nuove e crescenti difficoltà nell'accoglienza delle persone che rischiano la marginalità e l'esclusione.

La situazione descritta richiama l'esigenza di una riconsiderazione del tema lavoro e di una conseguente riprogettazione dei processi inclusivi che considerino anche e soprattutto le fasi intermedie della transizione fra formazione e lavoro e la riorganizzazione dei contesti lavorativi per consentire di far corrispondere alla pluralità delle competenze richieste dalle filiere produttive e/o dei servizi di gestione dei beni comuni la pluralità delle forme di operosità delle persone, in particolare delle persone disabili la cui motivazione al superamento dell'essere considerate bisognose fa sì che, come documentano numerose ricerche, risultino tra le più presenti e impegnate nelle attività lavorative (Zucchermaglio C. 1996 e ristampe; Lepri C., 2011; Canevaro, 2019).

Il lavoro, nella sua articolazione attuale, è un sistema complesso che si sviluppa in relazione ad altri sistemi. La filiera rappresenta infatti la modalità operativa delle attività produttive che si collegano le une alle altre, trasferendosi le rispettive produzioni, in un processo aperto a nuovi apporti che va dalla produzione al consumo.

Si ritiene non sia possibile ridurre la problematica ad una polarizzazione lineare: occupabile o non occupabile. L'operosità, che è un aspetto comune a tutti, potrebbe essere nascosta da stereotipi e dal percepire e percepirsi incapaci. Essa può diventare produttiva se viene messa in relazione al ventaglio delle diverse mansioni, livelli e capacità offerti dalle filiere della produzione e dei servizi di gestione dei beni comuni e se l'apporto operoso del singolo si connette con l'apporto operoso degli altri.

La ricerca

La finalità della ricerca è la progettazione di un processo e dei relativi strumenti operativi che si propongano come anello di connessione fra aziende, servizi e persone con disabilità o in condizioni di svantaggio.

L'idea progettuale prevede una prima fase di ricerca, con strumenti sia quantitativi che qualitativi, in cui viene attuata una ricognizione in merito a progetti e a contesti del territorio della Città Metropolitana di Bologna gestiti da Organizzazioni del terzo settore per individuare quelli che sono efficaci nel valorizzare l'operosità delle persone in situazione di vulnerabilità, favorendone lo sviluppo di competenze spendibili nel mercato ordinario del lavoro.

Unitamente a una mappatura dei progetti in essere e dei contesti a operosità inclusiva, la ricerca intende successivamente esaminare le realizzazioni più significative, individuate sulla base di indicatori atti a identificare elementi connotativi specifici, per verificarne il processo, l'efficacia e la replicabilità, avvalendosi anche di interviste semi-strutturate agli attori principali delle esperienze.

In sintesi, si prevede di:

- raccogliere elementi conoscitivi, caratterizzanti esperienze di integrazione lavorativa delle persone in situazione di vulnerabilità effettuate da enti del terzo settore (cooperative, ecc.) della città metropolitana di Bologna;
- individuare gli indicatori atti a rilevare "buone prassi co-evolutive" di integrazione lavorativa in tali contesti;

- effettuare “studi di caso” approfondendo le metodologie utilizzate per sostenere l’integrazione delle persone “vulnerabili” o con disabilità complessa nei contesti lavorativi
- fornire questionari autovalutativi alle aziende del terzo settore della Città Metropolitana interessate, anche, eventualmente, al fine di sottoporre la propria candidatura ad AiLes (www.associazioneailes.it) per ricevere l’attestato C.O.P. (Costruire Operosità Produttiva).

C.O.P. (Costruire Operosità Produttiva)

L’attestato di merito C.O.P. (Costruire Operosità Produttiva) viene rilasciato dalla associazione A.I.L.e S. (www.associazioneailes.it) alle organizzazioni che si sono distinte nella gestione di progetti e di percorsi a “operosità produttiva”, secondo la riflessione del prof Andrea Canevaro e della sua Scuola di pedagogia speciale, per l’inclusione di persone a occupabilità complessa, in quanto inoccupate o disoccupate a lungo, che incontrano particolari difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro ordinario.

Per operosità produttiva si intende la modalità del fare che si colloca tra la partecipazione alla comunità di appartenenza, con attività a valore d’uso e l’occupazione lavorativa, nella produzione di beni e servizi a valore di mercato, sensate per il soggetto e per il suo progetto di vita, dove ogni singolo riesce ad esprimere le sue potenzialità, i suoi talenti, le sue capacità, anche minime, in filiere e reti collaboranti, con soddisfazione personale e del contesto inclusivo, in particolare di quello prossimale, all’interno del quale il soggetto è accolto e supportato.

Il conferimento dell’attestato C.O.P. ha come finalità, oltre alla premialità reputazionale delle realizzazioni poste in essere, la promozione di processi di miglioramento continuo rispondenti, per approssimazione progressiva, ai seguenti requisiti:

- avere un progetto generale e progetti individuali, flessibili, aperti a esiti non predeterminati;
- dotarsi di strumenti di osservazione, monitoraggio, valutazione degli andamenti e degli esiti;
- predisporre un ampio spettro di attività operose interne, oppure in connessione con l’esterno, a rete;
- mantenere un’apertura al nuovo come possibilità di sperimentare altre attività che valorizzino talenti e desideri delle persone;
- riconoscere l’importanza della soddisfazione delle persone e ogni individuale istanza di autodeterminazione;
- considerare come centrale la relazione personalizzata;
- favorire la reciprocità adattiva del contesto e non solo del soggetto;
- prevedere l’attività in gruppo;
- avere una impostazione organizzativa non autoritaria, cooperativa;
- favorire il coinvolgimento partecipativo in riunioni di programmazione e assembleari;
- promuovere apprendimenti, appartenenza, identificazione;
- considerare l’importanza dell’impatto sociale / coevolutivo dell’attività svolta;
- adottare modalità legali di impiego delle persone;
- tenere il collegamento con le misure di sostegno al reddito;
- facilitare la possibilità di passaggio ad altre migliori opportunità e a esisti assuntivi

Le dimensioni e gli aspetti oggetto di valutazione sono quelli riscontrabili tramite i questionari di intervista ad alternative di risposta secondo scala Likert che è possibile richiedere al CeDEI (Centro Studi e Ricerche Disabilità, Educazione e Inclusione) del Dipartimento di Scienze dell’Educazione “G.M. Bertin” dell’Università di Bologna, tramite email, scrivendo a edu.cedei@unibo.it

La correttezza metodologica richiederebbe che il possesso o meno dei requisiti venga riscontrato tramite interviste, non predisposte per l'autocompilazione, effettuate da un valutatore esterno alla organizzazione che si candida al riconoscimento. La gratuità dell'iniziativa non consente l'assunzione di tale impegno di spesa per cui si fa affidamento sul corretto utilizzo degli strumenti di rilevazione da parte del personale delle stesse organizzazioni preposto al monitoraggio di andamento ed esito dei progetti inclusivi.

Il CeDEI è referente accademico dell'iniziativa che presiede alle attività di ricerca relative ai "Progetti inclusivi che valorizzano l'operosità di persone a occupabilità complessa" e l'acquisizione via mail delle risposte agli item delle interviste effettuate e trasmesse dalle organizzazioni che si candidano ad ottenere il riconoscimento ha finalità esclusivamente scientifiche, non valutative, con garanzia del più assoluto anonimato.

L'Associazione AILeS è il soggetto valutatore, al quale vanno indirizzate, congiuntamente al CeDEI, le richieste di candidatura e successivamente le risposte rilevate dalle organizzazioni interessate a ricevere il riconoscimento, con l'impiego degli strumenti messi a disposizione e con altri mezzi ritenuti opportuni, già in uso presso le stesse organizzazioni.

La documentazione acquisita sarà esaminata da una apposita commissione presieduta dal prof Angelo Errani, membro del comitato scientifico di AILeS e già docente di pedagogia speciale all'Università di Bologna, con eventuale richiesta di informazioni integrative, al fine di esprimere il giudizio più appropriato e condiviso.

Possono candidarsi le organizzazioni del territorio della Città Metropolitana di Bologna che si occupano di inclusione socio lavorativa di persone con disabilità, fragili-vulnerabili, svantaggiate a occupabilità complessa che presentano una autocertificazione dei seguenti adempimenti:

- aver assolto (o non essere assoggettato) agli obblighi ex l. 68/99;
- essere in regola per gli aspetti contributivi nei confronti di INPS e INAIL ;
- rispettare le norme dell'ordinamento giuridico italiano in materia di prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro e delle malattie professionali, della sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del d.lgs.vo 81/2008 e s.m.i.;
- non avere effettuato licenziamenti, salvo quelli per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo e fatti salvi specifici accordi sindacali con le organizzazioni territoriali più rappresentative, nei 12 mesi precedenti la candidatura.

Oltre alle informazioni acquisite tramite gli strumenti messi a disposizione dal CeDEI sarebbe gradita e considerata positivamente ai fini del giudizio finale una breve relazione che documenti:

- il numero e le caratteristiche delle persone con disabilità, fragili-vulnerabili o svantaggiate coinvolte
- il tipo di attività/operosità produttiva svolta
- la disponibilità all'accoglienza del contesto di impiego
- la presenza di tutor, mediatori, facilitatori e di supporti/ausili
- la possibilità di lavoro in coppia o in gruppo
- la corrispondenza dell'attività svolta con le caratteristiche delle persone impiegate
- gli apprendimenti rilevati e le attitudini/potenzialità soggettive valorizzate
- la soddisfazione manifestata dalle persone con disabilità, fragili-vulnerabili
- la loro percezione soggettiva di ruolo sociale e di appartenenza con il gruppo di lavoro e l'organizzazione ospitante

- i rapporti di rete e l'impatto nella opinione di familiari, imprese collaboranti, clienti/committenti, organizzazioni partner, servizi di territorio e cittadini della comunità locale
- altro ritenuto significativo ai fini della valutazione di efficacia inclusiva. (come ad es. materiale audiovisivo che illustra le caratteristiche del progetto e/o l'operosità delle persone con disabilità, fragili-vulnerabili, svantaggiate coinvolte)

La valutazione, se positiva, consente l'ottenimento dell'attestato C.O.P. valido per un biennio, al termine del quale va rinnovata la richiesta, con relativa documentazione. Nel caso in cui i riscontri siano incompleti e/o i requisiti non siano completamente soddisfatti, viene offerto un periodo di gratuito supporto consulenziale e di accompagnamento, prima del rilascio dell'attestato.

In ogni caso le procedure di valutazione, come anche la ricerca, rimangono partecipate e aperte a proposte di modifica e di integrazione degli strumenti e degli item ritenuti importanti da considerare. In tal senso il processo si configura come miglioramento continuo sia per le organizzazioni riceventi l'attestato di merito, sia che per quelle che ne definiscono i requisiti e l'attribuzione.

Periodicamente, di norma su base annuale, in un evento pubblico seminariale o convegnistico sulle tematiche dell'inclusione e della operosità produttiva organizzato da AILeS in collaborazione con il Dipartimento di Scienze dell'Educazione dell'Università di Bologna e con i partner istituzionali, del terzo settore e le imprese socialmente responsabili del territorio metropolitano, viene conferito l'attestato ai rappresentanti delle organizzazioni meritevoli, che saranno chiamate per l'occasione a relazionare sulla propria attività e sui risultati conseguiti.

La candidatura va inoltrata dal rappresentante legale dell'organizzazione, con relativa autodichiarazione, tramite email a:

AILeS (Associazione per l'Inclusione Lavorativa e Sociale delle persone svantaggiate), Via S. Maria Maggiore,1, 40.126 Bologna – email associazioneailes@libero.it

Congiuntamente, la richiesta degli strumenti da utilizzare va inoltrata tramite email a:

CeDEI (Centro Studi e Ricerche Disabilità, Educazione e Inclusione), Alma Mater Studiorum – Università di Bologna, Via Zamboni, 33 – 40.126 Bologna – email edu.cedei@unibo.it

I questionari di intervista con le risposte acquisite vanno scansionati e trasmessi tramite email sia al CeDEI - edu.cedei@unibo.it che ad AILeS - associazioneailes@libero.it