



Fondo europeo per l'integrazione di cittadini di paesi terzi

*FEI Azione 2 Annualità 2012
Prog. 103615*

PROGETTO SAFE **Scouting for Agriculture Forward Employment**



**Percorsi di integrazione lavorativa
in ambito agricolo
per giovani immigrati**



*FEI Azione 2 Annualità 2012
Prog. 103615*

PROGETTO SAFE
Scouting for Agriculture Forward Employment

**Percorsi di integrazione lavorativa
in ambito agricolo
per giovani immigrati**

Gruppo di lavoro

Comune di Milano

Pierfrancesco Majorino, Assessore alle Politiche Sociali e Cultura della Salute
Claudio Maurizio Minoia, Direttore Centrale Politiche Sociali e Cultura della Salute
Giancarla Boreatti, responsabile Servizi per gli Adulti e Politiche per l'Immigrazione - responsabile di progetto
Maura Gambarana, responsabile Servizio Politiche Comunitarie – Gabinetto del Sindaco
Vera Paruzzolo, Servizio Politiche Comunitarie - Gabinetto del Sindaco
Maria Aurora Danei, responsabile Ufficio Progetti - Direzione Centrale Politiche Sociali e Cultura della Salute
Maria Grazia Perini, Ufficio Progetti - Direzione Centrale Politiche Sociali e Cultura della Salute
Carla Chiesa, Ufficio Progetti - Direzione Centrale Politiche Sociali e Cultura della Salute
Antonietta Giuca, Ufficio Progetti - Direzione Centrale Politiche Sociali e Cultura della Salute
Giuseppina Salmaso, Ufficio Progetti - Direzione Centrale Politiche Sociali e Cultura della Salute
Ornella Villella, responsabile Servizi per l'Integrazione sociale - Direzione Centrale Politiche Sociali e Cultura della Salute
Angela Guma, CELAV – Centro di Mediazione al Lavoro - Direzione Centrale Politiche Sociali e Cultura della Salute
Francesco Riva, CELAV – Centro di Mediazione al Lavoro - Direzione Centrale Politiche Sociali e Cultura della Salute
Andrea Cavazzoni, CELAV – Centro di Mediazione al Lavoro - Direzione Centrale Politiche Sociali e Cultura della Salute
Alessandra Rutigliano, responsabile Centro Formazione Lingue - Direzione Centrale Politiche del lavoro sviluppo economico e Università - Settore Lavoro e Formazione
Luisa Barzanò, Centro Formazione Lingue - Direzione Centrale Politiche del lavoro sviluppo economico e Università - Settore Lavoro e Formazione
Cinzia Cacciapuoti, Centro Formazione Lingue - Direzione Centrale Politiche del lavoro sviluppo economico e Università - Settore Lavoro e Formazione

Consorzio Farsi Prossimo

Monica Napoli, supporto organizzativo
Francesco Sdraiati, supporto tecnico
Monica Molteni, responsabile *scouting*
Alice Angeli, *Personal Development Advisor*
Aziz Hellal, *Personal Development Advisor*
Deborah Travagin, *Personal Development Advisor*
Sergio Tumino, *Personal Development Advisor*
Chiara Ginanni, coordinamento
Marco Diotti, responsabile amministrativo

C.I.A. Lombardia

Stefania Strenghetto, responsabile coordinamento
Massimo Benolli, responsabile promozione, sensibilizzazione e informazione
Giada Edefonti, supporto amministrativo

Coldiretti Lombardia

Stefania Suanno, responsabile coordinamento
Alberto Lastrico, promozione, sensibilizzazione e informazione
Michele Sala, promozione, sensibilizzazione e informazione

Confagricoltura Milano Lodi e Monza Brianza

Luigi Curti, responsabile coordinamento
Raffaele Lodise, responsabile promozione, sensibilizzazione e informazione
Tiziana Invernizzi, supporto amministrativo

Il dossier è stato curato da Monica Napoli, con contributi di Alice Angeli, Cinzia Cacciapuoti, Angela Guma, Francesco Riva, Francesco Sdraiati.

Indice

Presentazione	pag. 4
Il progetto SAFE: contesto, obiettivi e finalità	pag. 5
L'indagine sul mercato agricolo e agro-industriale in Lombardia e la creazione dell'albo delle aziende	pag. 7
Il ruolo del Centro di Mediazione al Lavoro	pag. 13
La selezione e formazione dei destinatari	pag. 16
L'attivazione dei percorsi di accompagnamento al lavoro	pag. 26
Il metodo ACCES	pag. 31
La figura del PDA	pag. 34
Gli esiti dei percorsi attivati e la valutazione del progetto	pag. 39
Modelli di intervento ed ipotesi di sviluppo per il futuro	pag. 43

PRESENTAZIONE

Con il progetto S.A.F.E. il Comune di Milano e i suoi partner hanno potuto sperimentare percorsi innovativi di accompagnamento al lavoro nel comparto agricolo e agro-industriale regionale, grazie ai finanziamenti del Fondo Europeo per l'Integrazione dei Cittadini di Paesi Terzi e in questo dossier abbiamo provato a descrivere le molte attività che sono state sviluppate lungo un anno di lavoro.

Le rilevazioni statistiche e le tabelle riassuntive riportate nel testo fotografano le varie fasi del progetto e riescono a mostrare le opportunità offerte dal comparto agricolo per l'inserimento lavorativo di giovani di origine straniera a bassa contrattualità.

Si è partiti da un percorso formativo iniziale, molto "concreto" e costruito sulle caratteristiche dei destinatari, che ha consentito al gruppo di lavoro di valorizzare il patrimonio di esperienze pregresse che persone a "rischio" di esclusione sociale hanno saputo effettivamente mettere a disposizione della comunità.

Dalla lettura emerge l'importante e costante lavoro di rete che è stato alla base della sperimentazione e siamo convinti che grazie a quest'esperienza si sia avviato un percorso teso alla realizzazione di un servizio integrato tra i soggetti pubblici e privati che abbia come oggetto l'individuazione e la promozione di percorsi di inclusione lavorativa in agricoltura a cominciare dalle persone straniere in stato di grave fragilità sociale.

Ma siamo fortemente convinti che nell'epoca della crisi, ma anche delle nuove opportunità che saprà offrire l'EXPO 2015, l'esperienza del Progetto S.A.F.E. rappresenti senz'altro un modello di percorso replicabile, con potenzialità che possono essere ulteriormente applicate nell'ambito di uno sviluppo sostenibile ed inclusivo.

***L'Assessore alle Politiche Sociali e
Cultura della Salute
Pierfrancesco Majorino***

Il progetto SAFE: contesto, obiettivi, finalità

Il progetto SAFE (Scouting for Agriculture Forward Employment) è stato realizzato dal Comune di Milano nell'ambito dei fondi FEI (Fondo Europeo per l'Integrazione dei Cittadini di Paesi Terzi) Azione 2 - Annualità 2012, in collaborazione con Consorzio Farsi Prossimo e con le principali Organizzazioni Agricole lombarde: CIA Lombardia, Coldiretti Lombardia, Confagricoltura Milano Lodi e Monza Brianza.

Il progetto è stato realizzato tra settembre 2013 e giugno 2014, con l'obiettivo di sperimentare le potenzialità del settore agricolo e agroindustriale per l'inserimento lavorativo di cittadini di paesi terzi tra i 19 e i 35 anni, arrivati da meno di 4 anni sul territorio e in difficoltà a trovare uno sbocco occupazionale in settori più tradizionali. In un periodo di forte crisi che ha caratterizzato il nostro paese e il contesto milanese e lombardo, si è infatti assistito ad una contrazione delle possibilità di impiego anche nei settori a bassa specializzazione, che ha reso problematico l'inserimento lavorativo di cittadini stranieri di recente arrivo e non ancora stabilizzati sul territorio. E' quindi nata l'esigenza di avviare un'indagine nel comparto agricolo ed agro-industriale, per verificarne le potenzialità di inserimento lavorativo per giovani stranieri all'inizio del loro percorso di inclusione cittadina.

Il sistema agroalimentare lombardo è il più rilevante in Italia e uno tra i più importanti in Europa; il fatturato incide per il 16.1% sul totale italiano. Come evidenziato dal Rapporto di Regione Lombardia attuale al momento della presentazione del progetto¹, il ricorso all'impiego di lavoratori immigrati è cresciuto negli anni fino ad assumere un carattere strutturale, anche a fronte della scarsa attrattività che il settore esercita sui lavoratori autoctoni. L'occupazione straniera mantiene tuttavia un carattere di stagionalità e discontinuità, e rimane spesso collegata al bisogno delle imprese di flessibilità e abbattimento dei costi, e alla condizione di bisogno e scarsa specializzazione dei lavoratori. L'estemporaneità dell'incontro tra domanda e offerta causa condizioni di lavoro e di vita spesso poco dignitose, situazioni di lavoro sommerso, e non contribuisce a dare risposta al fabbisogno di competitività di lungo periodo del settore da un lato, e di inclusione dei migranti dall'altro.

I dati dell'Istituto Nazionale di Economia Agraria relativi al 2011 confermano una presenza di 19.100 lavoratori stranieri inseriti in agricoltura in Lombardia, 16.000 dei quali provenienti da paesi extra UE²: 4.000 a Milano, 3.500 a Brescia, 3.400 a Mantova, 2.900 a Bergamo, 1.100 a Pavia. Si tratta di un terzo del numero complessivo degli occupati agricoli, inseriti sia in mansioni a bassa professionalità e intenso sforzo fisico, sia ad alta specializzazione. I comparti maggiormente interessati riguardano la zootecnia (34%), il florovivaismo e la manutenzione del verde (26%), le colture ortive (20%), le colture arboree e i vigneti (13%), le colture industriali e di pieno campo (5%). Diminuiscono nel tempo le aziende agricole che offrono gratuitamente un alloggio, anche perché spesso le abitazioni rurali non sono in regola; aumentano invece gli insediamenti presso le cascine aziendali e i centri abitati più prossimi, segno di una maggior possibilità di integrazione nei piccoli centri. In base all'andamento, l'INEA prevede per i prossimi anni uno sviluppo dell'impiego della popolazione immigrata sia in attività più semplici e pesanti, sia in quelle a maggiore specializzazione, o assimilabili al terziario agricolo (ad es. negli agriturismo). Un grosso impulso sarà sicuramente dato da EXPO Milano 2015, che prevede nelle aree periurbane interventi di recupero di cascine sia per l'agricoltura di prossimità sia per uso agriturismo.

1 R. Pieri, R. Pretolani (a cura di), *Il sistema agro-alimentare della Lombardia. Rapporto 2011*, Regione Lombardia, 2011.

2 AA. VV., *Indagine sull'impiego degli immigrati in agricoltura in Italia 2011*, INEA 2013.

A fronte del contesto e della finalità generale, il progetto si è articolato in tre obiettivi specifici:

- 1) Costruire un **sistema pubblico-privato in grado di promuovere l'occupabilità degli immigrati nel comparto agricolo e agro-industriale** a partire:
 - per quanto riguarda le aziende, dal riconoscimento della qualità sociale d'impresa, da inserimenti sicuri, da forme di *tutoring* dei lavoratori;
 - per quanto riguarda l'offerta di lavoro, dallo sviluppo di forme di orientamento, formazione orientativa e *on the job*, accompagnamento all'inserimento lavorativo, sostegno all'integrazione sul territorio, promuovendo sia l'integrazione del migrante sia la competitività dell'azienda;
- 2) **Migliorare l'orientamento al lavoro nel settore agricolo e agro-industriale di cittadini di paesi terzi** presenti sul territorio, in difficoltà di integrazione nel contesto socio-lavorativo cittadino;
- 3) **Sperimentare percorsi innovativi di accompagnamento al lavoro nel comparto agricolo e agro-industriale regionale**, adattando la metodologia ACCES ("ACCompagnement à l'Emploi Sécurisé" - Accompagnamento verso un lavoro sicuro), sviluppato dal programma europeo Leonardo Da Vinci, per soggetti con difficoltà di inserimento.

I mesi di avvio del progetto sono stati destinati alla creazione del gruppo di lavoro e di un tavolo di confronto tra i soggetti partner per la definizione dei ruoli e delle funzioni, la stesura della programmazione operativa, la calendarizzazione dei momenti di monitoraggio e verifica. Per quanto riguarda l'ente capofila, la Direzione Centrale Politiche Sociali e Cultura della Salute ha coordinato e gestito la realizzazione degli interventi; il Servizio Politiche Internazionali del Gabinetto del Sindaco ha curato il monitoraggio del progetto e i rapporti con il Ministero; il Settore Lavoro e Formazione ha curato i corsi di formazione linguistica e specialistica rivolta ai destinatari. Il Celav, Centro di Mediazione al Lavoro, ha organizzato i progetti di accompagnamento al lavoro curandone anche gli aspetti formali e di monitoraggio, e ha individuato un esperto per la valutazione del metodo ACCES e il trasferimento formativo della metodologia.

Il Consorzio Farsi Prossimo ha messo a disposizione, tramite la cooperativa Farsi Prossimo, due figure tecniche, una a supporto del coordinamento organizzativo, l'altra per la fase di ricerca iniziale e per la selezione delle aziende insieme alle Confederazioni. Ha poi individuato, all'interno del servizio S.I.L. (Servizio per l'Inserimento Lavorativo), un'*équipe*, guidata dal Responsabile *Scouting* di PDA (Personal Development Advisor), *tutor* specializzati che si sono formati sulla metodologia ACCES e hanno seguito i percorsi di accompagnamento al lavoro di ciascuno dei ragazzi inseriti nelle aziende agricole, sperimentando e adattando la metodologia alle caratteristiche del progetto. Le tre Organizzazioni Agricole, CIA, Coldiretti e Confagricoltura, hanno curato gli aspetti di informazione, promozione e diffusione del progetto tra le aziende nei diversi territori, affiancando l'esperto di Farsi Prossimo nella ricerca iniziale e negli incontri conoscitivi con le aziende disponibili ai percorsi di affiancamento al lavoro. Hanno inoltre proposto alle imprese aderenti il percorso di coinvolgimento verso la Responsabilità Sociale di Impresa, in vista della possibile costruzione, con Regione Lombardia, di un albo delle imprese sociali.

L'indagine sul mercato agricolo e agro-industriale in Lombardia e la creazione dell'albo delle aziende

1. La localizzazione delle aziende e i comparti di riferimento *a cura di Francesco Sdraiati*

La prima attività prevista dal progetto SAFE riguardava la costruzione di un albo di aziende agricole e agro-industriali della Regione Lombardia interessate a confrontarsi sui temi dell'integrazione lavorativa di cittadini provenienti da Paesi Terzi nell'ambito dei principi della Responsabilità Sociale di Impresa.

Una volta condivise tra i partner le caratteristiche di possibile ricettività delle aziende a livello lombardo, le tre Confederazioni agricole hanno attivato una serie di azioni di diffusione del progetto e sensibilizzazione delle aziende potenzialmente interessate alla sperimentazione dei percorsi di accompagnamento al lavoro. E' stata predisposta una breve scheda informativa sul progetto, diffusa all'indirizzo di tutte le aziende aderenti e distribuita in occasione degli incontri conoscitivi.

A seconda delle caratteristiche territoriali, organizzative e produttive delle imprese aderenti alle tre confederazioni, ciascun ente ha realizzato infatti momenti informativi all'interno degli eventi già calendarizzati nel programma dell'organizzazione, o in occasione di seminari e convegni relativi ad altri progetti; ha pubblicato articoli all'interno di giornali e riviste del settore; ha contattato e incontrato proprietari e referenti per presentare il progetto e le sue finalità, ed ipotizzare con ciascuna azienda un possibile coinvolgimento sia in un percorso di sviluppo del tema della responsabilità sociale di impresa in ambito agricolo, in vista della costruzione di un albo delle aziende sociali, sia per la possibile attivazione di percorsi di accompagnamento lavorativo di giovani stranieri presso la propria azienda.

A fine anno erano state intercettate circa 90 aziende. Si è quindi valutato di proseguire con l'azione di informazione e sensibilizzazione per tutta la durata del progetto, cogliendo le possibilità di diffusione offerte da incontri, riunioni, seminari e convegni organizzati dalle stesse Confederazioni o realizzati nell'ambito del progetto.

A giugno 2014 avevano risposto all'appello 203 aziende interessate, che costituiscono, in fase di restituzione finale, l'albo delle aziende disponibili a proseguire in percorsi di sviluppo delle iniziative di integrazione e inclusione sociale e lavorativa di cittadini di origine straniera.

Se analizziamo alcuni dati relativi alla composizione dell'albo, notiamo che, diversamente da quanto ipotizzato in fase di progettazione, la maggior parte delle aziende è localizzata nelle province di Milano, Lodi e Pavia.

Provincia	N. aziende
Milano	103
Lodi	24
Pavia	18
Brescia	13
Monza e B.	13
Mantova	10
Como	7
Lecco	5
Cremona	3
Bergamo	3
Varese	2
Sondrio	1
Piacenza	1
Totale	203

Tab. 1. Distribuzione territoriale delle aziende

La connotazione provinciale può essere spiegata principalmente per la valenza maggiormente territoriale di due delle Confederazioni partner (CIA e Confagricoltura), che hanno coinvolto in particolare aziende localizzate nelle province di Milano e Lodi. E' stata selezionata anche un'azienda di Piacenza, fuori Regione ma interessata al progetto.

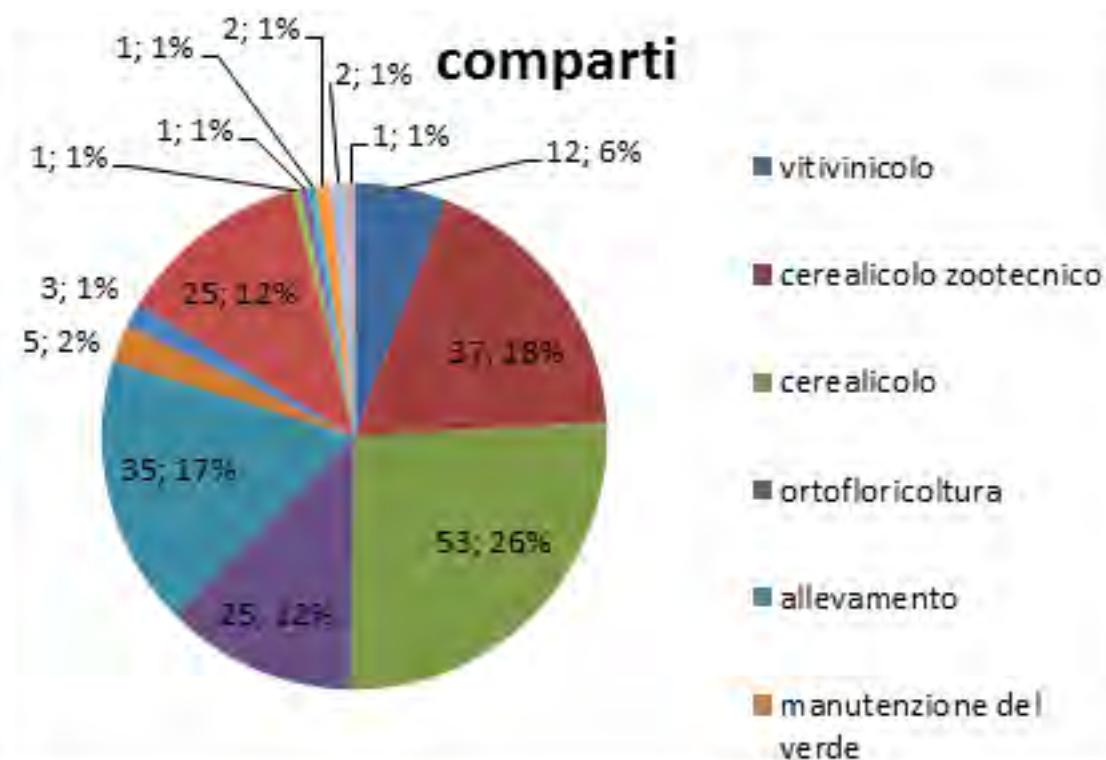


Graf. 1. Distribuzione percentuale

Per quanto riguarda la tipologia, ritroviamo nella distribuzione provinciale aziende tipiche di questi territori: cerealicole (53), cerealicole zootecniche (37) o prettamente di allevamento (34). Hanno un buon impatto sul numero totale anche le aziende ortofloricole e agrituristiche, che, come si vedrà poi, hanno dato una buona risposta alla proposta progettuale. Si tratta comunque spesso di aziende multifunzionali, con più attività e interventi (agriturismo e stalla, cereali e zootecnia, ortorfrutticola, ecc.).

Comparti	N. aziende
Cerealicolo	53
Cerealicolo zootecnico	37
Allevamento	35
Ortofloricoltura	25
Agriturismo	25
Vitivinicolo	12
Manutenzione del verde	5
Silvicoltura	3
Ittico	2
Fattoria didattica	2
Produzione di birra	1
Negozi	1
Frutticola	1
Agrinido	1
Totale complessivo	203

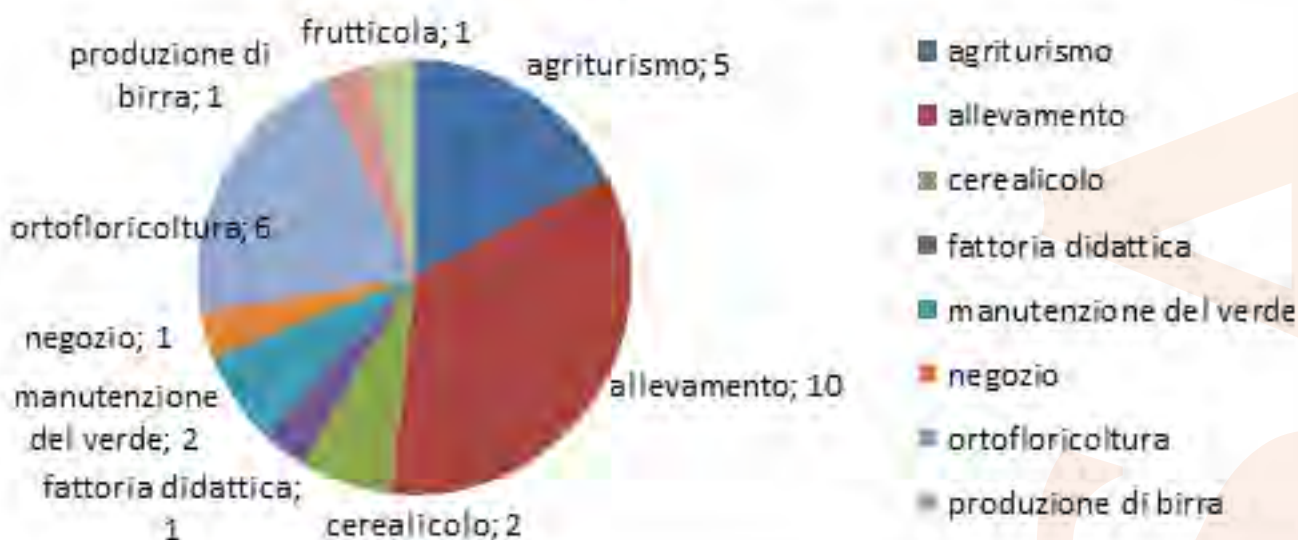
Tab. 2. Comparti delle aziende individuate



Graf. 2. Distribuzione percentuale dei comparti

In una seconda fase, da gennaio a febbraio 2014, sulla base delle segnalazioni delle Confederazioni si è proceduto a contattare le aziende dichiaratesi interessate ad avviare da subito percorsi di accompagnamento lavorativo, per organizzare sopralluoghi presso le loro sedi, presentare in modo completo ed esaustivo il progetto e le sue fasi, verificare l'idoneità della postazione, analizzare le problematiche logistiche. Le postazioni individuate, su 38 disponibilità immediate, sono state 29 per un totale di 31 percorsi di accompagnamento lavorativo avviati.

comparto aziende disponibili a percorsi di inserimento



Graf. 3. Comparti delle aziende disponibili ai percorsi di accompagnamento

I comparti più rappresentativi sono l'allevamento, l'ortofloricoltura e l'agriturismo. In generale la possibilità dell'avvio del percorso di accompagnamento è da ricondurre ad una predisposizione del titolare, ma si osserva in particolare come in base alla tipologia aziendale ci sia stata una ulteriore attenzione alle tematiche del progetto. L'alto numero di disponibilità delle aziende di allevamento è legato anzitutto all'alto numero delle stesse intercettate nella prima fase di divulgazione progettuale; inoltre la loro partecipazione al progetto è legata da un lato alla disponibilità e all'apertura del titolare, dall'altro ad una maggiore destagionalizzazione (l'accudimento dell'animale è continua su tutto l'anno) rispetto ad altre aziende, come ad esempio quelle del comparto cerealicolo.

Anche le aziende del comparto agrituristico, particolarmente aperte ai temi della multifunzionalità, si sono rivelate attente alle nuove proposte progettuali. Infine, hanno dimostrato una buona disponibilità di spazi formativi anche le aziende del comparto ortofloricolo, sia per la presenza di vivai attivi tutto l'anno, che per le caratteristiche delle aziende orticole, che proprio nella fase primaverile (periodo dei percorsi di inserimento previsti dal progetto) necessitano di maggiore manodopera.

Nella tabella successiva sono infine indicate le dimensioni medie aziendali di tutte le imprese raccolte, differenziate per comparti produttivi. I dati sono in linea con la tipicità della relazione tra superficie e tipologia di comparto.

Comparto	Superf. media (ha)	N. aziende
Agrinido	26,00	1
Agriturismo	40,17	25
Allevamento	131,89	35
Cerealicolo	76,30	53
Cerealicolo zootecnico	83,96	37
Fattoria didattica	5,00	2
Frutticola	50,00	1
Ittico	17,00	2
Manutenzione del verde	11,00	5
Negozio	0	1
Ortofloricoltura	25,82	25
Produzione di birra	8,00	1
Silvicoltura	11,75	3
Vitivinicolo	8,82	12
Superficie media totale	68,41	203

Tab. 3. Dimensione delle aziende

La maggior parte dei percorsi di accompagnamento lavorativo si è svolta in generale in aziende di piccole dimensioni, ad eccezione delle aziende di allevamento di animali, che presentano superfici maggiori.

2. Altre caratteristiche delle aziende

Per la raccolta dei dati è stato sottoposto un semplice questionario contenente alcune informazioni essenziali ai fini progettuali. Oltre alla dislocazione territoriale, al comparto di produzione e alle dimensioni, abbiamo chiesto ai referenti di indicarci il numero dei dipendenti, se ricorrevano già a manodopera di origine straniera, il possesso o meno di certificazioni specifiche. Informazioni utili sia a verificare una consuetudine ad operare con lavoratori stranieri, sia condizioni logistiche ed organizzative adatte ad ospitare percorsi sperimentali di accompagnamento. Il risultato dell'indagine è stato la costruzione di un *database* di imprese interessate a confrontarsi sul tema dell'integrazione lavorativa dei cittadini stranieri, con cui provare a realizzare una prima rete di dialogo anche ai fini della responsabilità sociale.

Oltre alle caratteristiche già segnalate, notiamo che si tratta di imprese in genere medio-piccole, **a conduzione familiare (115 su 203)**, con pochi dipendenti, o addirittura con il solo proprietario ed eventualmente la collaborazione di qualche parente. Più della metà delle aziende ha un solo lavoratore dipendente con contratto a tempo indeterminato, determinato o stagionale, o neanche un lavoratore. Solo 4 aziende hanno più di 10 collaboratori.

Dipendenti a tempo indet.	N.
Nessuno	96
1	55
2, 3	34
Da 4 a 10	14
11 e oltre	4
Totale	203

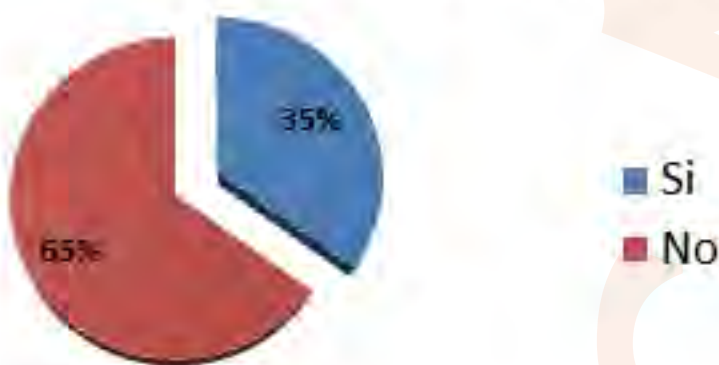
Tab. 4. Dipendenti a tempo indeterminato

Lavoratori stagionali	N.
Nessuno	137
Da 1 a 3	40
Da 4 a 9	22
10 e oltre	4
Totale	203

Tab. 5. Dipendenti a tempo determinato

A conferma di un dato oramai strutturale a livello regionale e nazionale, molti hanno già inserito lavoratori di origine straniera (71). Il dato non è però così significativo come avremmo potuto immaginare; 132 non hanno infatti mai impiegato personale non italiano. Il progetto ha dato quindi l'occasione di sperimentare inserimenti di cittadini non comunitari, anticipando un fenomeno che si ripresenterà sempre più nei prossimi anni, e lavorando su forme di inserimento "accompagnate" e mediate, utili per creare un'ottica inclusiva e interculturale fondamentale per la convivenza e la riuscita di reali percorsi di integrazione.

Ha già lavorato con personale straniero?



Graf. 4. Percentuale di aziende con personale straniero

La maggior parte delle aziende, infine, non è in possesso di certificazioni specifiche per il monitoraggio dei processi o l'attestazione di buone prassi di gestione (ad es. di qualità, o ambientali). 12 aziende sono a conduzione biologica, due hanno la certificazione Global GAP, una sola azienda (vitivinicola) è in possesso della certificazione UNI EN ISO 9001:2008. Ciò conferma come, per lo più, a livello locale, la produzione agricola sia legata a realtà piccole, poco inserite in circuiti ampi e formali di riconoscimento.

Si è domandato infine alle aziende di quali tipi di mansioni erano alla ricerca. Visto il basso grado di specializzazione dei beneficiari, era importante conoscere fin da subito le tipologie di lavoro presenti all'interno delle imprese, per capire se un eventuale percorso di affiancamento lavorativo sarebbe stato sostenibile. Sono risultate le attività più varie, ma con un grado di specializzazione medio-basso: 30 aziende necessitano soprattutto di operai comuni, da impiegare nella raccolta nei campi, nelle serre, in agriturismo, nel giardinaggio, nel facchinaggio; 30 ricercano addetti alla stalla e alla cura di animali, oltre che mungitori; 15 impiegano addetti alla campagna, a lavori orticoli e in serra; 6 richiedono interventi specificamente in vivaio, 6 nel vitivinicolo, per la vendemmia e la potatura; 4 di manutenzione e cura del verde... Le richieste sono molto diversificate e multifunzionali: le aziende impiegano quindi operatori con più mansioni e competenze. Solo 28 aziende ricercano invece lavoratori specializzati, con un buon livello di preparazione e competenza tecnica su attività mirate.

Ciò conferma la grande potenzialità del settore come bacino di ricezione di manodopera di origine straniera anche a bassa specializzazione. Nonostante la crisi abbia interessato in modo significativo anche il settore agricolo e agro-industriale, è indubbio che la ricettività dei comparti analizzati sia importante e da considerare.

La ricerca ha quindi permesso di validare una prima ipotesi progettuale: la possibilità di condividere con il settore un percorso di incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, funzionale a rispondere ai bisogni di inserimento di giovani stranieri fragili dal punto di vista linguistico e professionale, o in una fase ancora iniziale del processo di inclusione sociale.

Il ruolo del Centro di Mediazione al Lavoro

a cura di Angela Guma

1. Il Centro di Mediazione al Lavoro

Il Centro Mediazione Lavoro (Celav) è un servizio del Comune di Milano nato nel 2001 per favorire l'integrazione lavorativa di soggetti in condizione di svantaggio e disagio personale, familiare o sociale che hanno difficoltà ad inserirsi nel circuito produttivo autonomamente.

Le azioni sono volte al recupero e all'integrazione sociale delle persone svantaggiate, come ad esempio i giovani che hanno lasciato la scuola precocemente, i lavoratori poco qualificati, le persone con disabilità, gli immigrati e le minoranze etniche.

Il Centro si avvale di uno *staff* di operatori con competenze specifiche nell'orientamento e nell'accompagnamento al lavoro, che attraverso progetti specifici e percorsi individualizzati progettano e realizzano interventi di integrazione lavorativa. Gli interventi sono realizzati in collaborazione con i Servizi Sociali presenti nel Comune di Milano e con aziende di ogni categoria e dimensione del territorio di Milano e *hinterland*, che si rendono disponibili a divenire partner per la formazione e l'inserimento delle persone candidate dal Celav. All'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati si affianca una più ampia attività di orientamento al lavoro, destinata a persone che hanno risorse autonome per la ricerca di un impiego, ma che hanno bisogno di informazioni, documentazione, indicazioni su come cercare lavoro in modo più mirato e corretto. Tale intervento è affidato principalmente allo sportello destinato al pubblico, rivolto a intercettare quelle situazioni che, pur non essendo in carico ai Servizi Sociali, presentano criticità nella capacità di una autonoma collocazione nel mondo del lavoro ed evidenziano l'esigenza di un supporto specialistico per realizzare l'inserimento.

Il Celav crea per le persone in inserimento opportunità di sperimentarsi e costruire le condizioni per l'ingresso o il reingresso nel mondo del lavoro, tutelando il progetto attraverso una mediazione capace di far dialogare i referenti aziendali e i soggetti in formazione, al fine di sostenere il superamento di pregiudizi, e di favorire la lettura e la comprensione dei conflitti e la possibile integrazione. Alla persona che si rivolge al Celav chiedendo di essere sostenuto nella ricerca di una occupazione si offre un accompagnamento educativo e l'utilizzo di strumenti formativi mirati per raggiungere l'autonomia lavorativa.

Sul fronte del mondo del lavoro si opera una selezione rivolta a individuare contesti formativi idonei, una informazione e sensibilizzazione per le aziende che decidono di collaborare in relazione alle possibili difficoltà del progetto e all'approccio più efficace per il superamento di criticità e conflitti, la condivisione delle potenzialità e vantaggi per le aziende, la garanzia del costante supporto di un operatore in ogni fase dell'inserimento.

Il Celav svolge interventi che vanno dallo *sportello informativo* (che fornisce a tutti i cittadini indicazioni circa le attività del Centro, i corsi di formazione professionale, la normativa del lavoro, le tecniche per trovare una occupazione), all'*accoglienza* (realizzata a seguito della segnalazione dei Servizi Territoriali o del privato sociale; si tratta di un colloquio di tipo consulenziale in cui viene formulata un'ipotesi progettuale del percorso e formalizzata la presa in carico); dall'*orientamento al lavoro* (finalizzato a supportare l'utente nell'attivazione di risorse e competenze personali per poter procedere in autonomia nel percorso di inserimento o reinserimento lavorativo) all'*accompagnamento* (la presa in carico per la realizzazione del percorso progettuale ipotizzato, attraverso l'individuazione degli strumenti più idonei per la realizzazione del percorso, tenuto conto di uno *screening* sulle capacità/potenzialità della persona).

2. Il ruolo del Celav nei progetti a favore di stranieri extra-comunitari e il progetto SAFE

Dal 2007 la continua emergenza legata all'afflusso di nuovi richiedenti asilo, culminata nell'Emergenza Nord Africa del 2011 soprattutto nelle grandi aree metropolitane, ha visto la città di Milano chiamata a coordinare e gestire le attività di accoglienza di centinaia di profughi, per la maggior parte provenienti dal Nord Africa, dal Pakistan e dall'Afghanistan, costretti a scappare da conflitti, da crisi politiche, da persecuzioni personali su base etnica, di religione e di genere. Il Comune di Milano negli ultimi anni è impegnato quindi a sostenere progetti di integrazione sociale di cittadini extra-comunitari, in grado di facilitare la permanenza in un paese straniero, all'interno di un progetto di legalità, capace di fornire strumenti di autonomia sociale, abitativa ed autonomia. Accanto alla gestione di particolari forme di emergenza, i servizi dell'amministrazione hanno ormai da decenni attivato percorsi di inclusione sociale per cittadini immigrati o di origine straniera, vista la forte valenza multiculturale della città.

Per poter supportare gli innumerevoli interventi necessari a favorire l'integrazione sociale e lavorativa di queste persone è molto importante poter integrare le risorse dell'amministrazione con altri progetti ed interventi gestiti da altri enti, privati e non, così da poter rispondere in modo adeguato al bisogno sociale di cui è portatrice tale tipologia di utenza. Il progetto SAFE rappresenta una sperimentazione innovativa e significativa in questa direzione, promuovendo percorsi di accompagnamento all'autonomia lavorativa in ambito agricolo.

Il progetto ha preso piede da due obiettivi ben specifici: da una parte sensibilizzare le aziende agricole del territorio di Milano e provincia rispetto all'integrazione di cittadini stranieri nelle loro attività produttive; dall'altra fornire ai candidati un'esperienza particolarmente formativa delle competenze che una realtà lavorativa italiana richiede, sia a livello di conoscenze di base (linguistiche, manuali, tecniche), sia a livello di abilità trasversali, intese come comportamenti che si mettono in atto nei contesti sociali e di lavoro, e come modalità e capacità di riflettere e di usare strategie di apprendimento e di auto-correzione della condotta. Tali aspetti poi si sono gradualmente uniti procedendo sinergicamente con l'accompagnamento dei ragazzi nelle aziende per un percorso formativo e di inserimento lavorativo.

Questo strumento di mediazione lavorativa rappresenta per le aziende un'occasione di conoscenza e formazione approfondita della persona senza vincoli di natura contrattuale. Per la persona in formazione una opportunità di inserirsi e poter apprendere con gradualità nel contesto lavorativo, fruendo dell'azione formativa prevista. Ciò consente un avvicinamento graduale tra le parti, determinando una ricaduta positiva per la persona, che acquisisce competenze professionali e si prepara al ruolo; e per l'azienda la possibilità di formare all'interno delle proprie strutture, tramite il proprio personale, le competenze di cui necessita.

L'esperienza formativa è costantemente monitorata dall'operatore, che resta un riferimento per la persona e per l'azienda fino alla conclusione dell'intervento. L'imprenditore che offre la sua disponibilità diviene, a sua volta, soggetto tutelato da parte dell'ufficio, che non promuove un inserimento a tutti i costi ma un'occasione, anche per le imprese, di rendersi disponibili a una *partnership* formativa senza vincoli di assunzione.

Il Celav si è posto da subito diversi obiettivi: pubblicizzare al meglio il progetto; individuare i candidati idonei a partecipare a tale progetto, supportare le aziende nell'accompagnamento lavorativo sia attraverso la predisposizione della documentazione formale, sia nel tutelare gli aspetti inerenti il buon andamento del progetto per tutti gli attori coinvolti attraverso le fasi del monitoraggio delle azioni previste.

La pubblicizzazione è avvenuta attraverso momenti di incontro con i colleghi e referenti di altre strutture nei Servizi Sociali del comune, con enti del privato sociale, e tramite la distribuzione di materiale informativo presso i diversi Sportelli Lavoro della Provincia, le agenzie interinali, i CAF... Le candidature sono state formalizzate attraverso la predisposizione di schede di segnalazione e raccolte presso lo sportello informativo del Celav, che ha fatto un primo *screening* di selezione verificando il rispetto dei requisiti richiesti. In collaborazione con i colleghi del Consorzio Farsi Prossimo c'è stata un'ulteriore fase di orientamento alla selezione dei quaranta ragazzi che avrebbero avuto accesso alla fase di formazione d'aula, dalla quale poi sarebbero stati individuati i trenta candidati finali destinati ai percorsi nelle aziende disponibili al progetto.

Dopo la fase della formazione linguistica destinata ai quaranta ragazzi, il Celav ha predisposto momenti di incontro di gruppo con i giovani che si dovevano momentaneamente escludere dal prosieguo del progetto, per confrontarsi con loro sui punti di forza o criticità riscontrati fino a quel momento, e per individuare e supportare altri possibili progetti d'inserimento lavorativo.

Attivati i trenta accompagnamenti al lavoro, il Celav ha fatto da regia a tutti i percorsi, facendosi punto di riferimento per le Confederazioni partner del progetto, le aziende agricole, per i ragazzi e per i PDA coinvolti nell'accompagnamento e monitoraggio dell'esperienza. L'obiettivo del servizio per tutta la durata del progetto è stato quello di essere un interlocutore credibile e attento per le realtà lavorative e sociali incontrate, garantendo un accompagnamento costruttivo e sensibile dell'esperienza formativa, senza negare l'attenzione alle esigenze legate ad una realtà produttiva. Importanti sono stati i momenti di verifica dell'esperienza fatti in "gruppo", dove ciascun ragazzo poteva esprimere il proprio vissuto circa le aspettative iniziali, l'accoglienza ricevuta, la mansione che gli era stata attribuita, il livello di competenze linguistiche e lavorative richieste e/o acquisite, il grado di soddisfazione raggiunto; il tutto all'interno di un contesto condiviso aperto, attraverso interventi dialogici e di confronto reciproco.

Se è stato fondamentale monitorare il progetto *in itinere*, medesima se non maggiore importanza assume oggi, alla fine del percorso, la "restituzione" dell'esperienza tra il servizio di integrazione lavorativa del Comune di Milano e il mondo agro-industriale, con la possibilità di individuare, in un'iniziativa che ha avuto un tempo e uno spazio definito, elementi di replicabilità e sviluppo futuri, all'interno di un'ipotesi di collaborazione sempre più integrata e di "sistema".

La selezione e formazione dei destinatari

1. La raccolta delle candidature

Il progetto prevedeva la selezione di 30 giovani provenienti da paesi terzi, in Italia da meno di 4 anni, di età compresa tra i 19 e i 35 anni, con difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro cittadino, a causa della bassa professionalità e del processo di integrazione sul territorio ancora in corso. I partner di progetto hanno quindi attivato diversi strumenti di comunicazione rivolti ai potenziali destinatari, e agli operatori di servizi pubblici e di privato sociale di ricerca e offerta di lavoro frequentati in particolare da utenza immigrata. Nei primi mesi del progetto sono stati selezionati e coinvolti i servizi cittadini ritenuti maggiormente significativi in termine di incontro tra domanda e offerta in ambito di migrazione. In particolare sono stati contattati: Il servizio Immigrazione di via S. Erlembardo del Comune di Milano; la Casa dell'Accoglienza di via Ortles del Comune di Milano; gli sportelli dei Servizi per l'Impiego della Provincia di Milano; il Servizio Accoglienza Immigrati (S.A.I.) della Caritas Ambrosiana; la Casa della Carità; le ACLI milanesi; le agenzie interinali; i CAF e altri enti del privato sociale che offrono tra le proprie attività sportelli di ricerca lavoro per immigrati. E' stato quindi predisposto un breve comunicato per gli operatori dei servizi, che sono stati incontrati dallo *staff* di progetto in momenti di presentazione collegiale o individuale, per presentare il progetto, le sue finalità, i contenuti operativi, e le caratteristiche dei destinatari che si sarebbero voluti coinvolgere.

E' stato inoltre messo a disposizione dei servizi, in cartaceo (volantino) e in formato elettronico, uno strumento informativo molto semplice e di facile comprensione anche per persone con basse competenze linguistiche. Gli operatori dei servizi hanno distribuito i volantini negli spazi di *front-office* e hanno raccolto i dati delle persone interessate; li hanno quindi messi a disposizione degli operatori del Celav, che hanno raccolto i dati in un dossier con i principali riferimenti utili ad una prima selezione (caratteristiche e durata del permesso di soggiorno, paese di provenienza, età, formazione ed esperienza pregressa lavorativa ed eventualmente nel settore agricolo, disponibilità a trasferirsi per qualche mese per il percorso di affiancamento lavorativo, ecc.).



Immagine 1. Il volantino di pubblicizzazione rivolto ai possibili destinatari del progetto

In fase di progettazione si era previsto di intercettare, su un campione di potenziali interessati, un 10% di soggetti femminili; le candidature pervenute hanno invece riguardato solo giovani maschi. Ciò è dovuto presumibilmente alle caratteristiche del lavoro agricolo, che prevede turni ed orari impegnativi, e alla necessità di staccarsi per un periodo di tempo significativo (intorno ai tre mesi) dal contesto di vita. Si era previsto inoltre di coinvolgere giovani provenienti da paesi i cui percorsi migratori riguardano maggiormente giovani soli, non inseriti in processi di ricongiungimento familiare: africani, asiatici ed est-europei; disponibili quindi ad eventuali trasferimenti temporanei in province diverse da quelle di residenza.

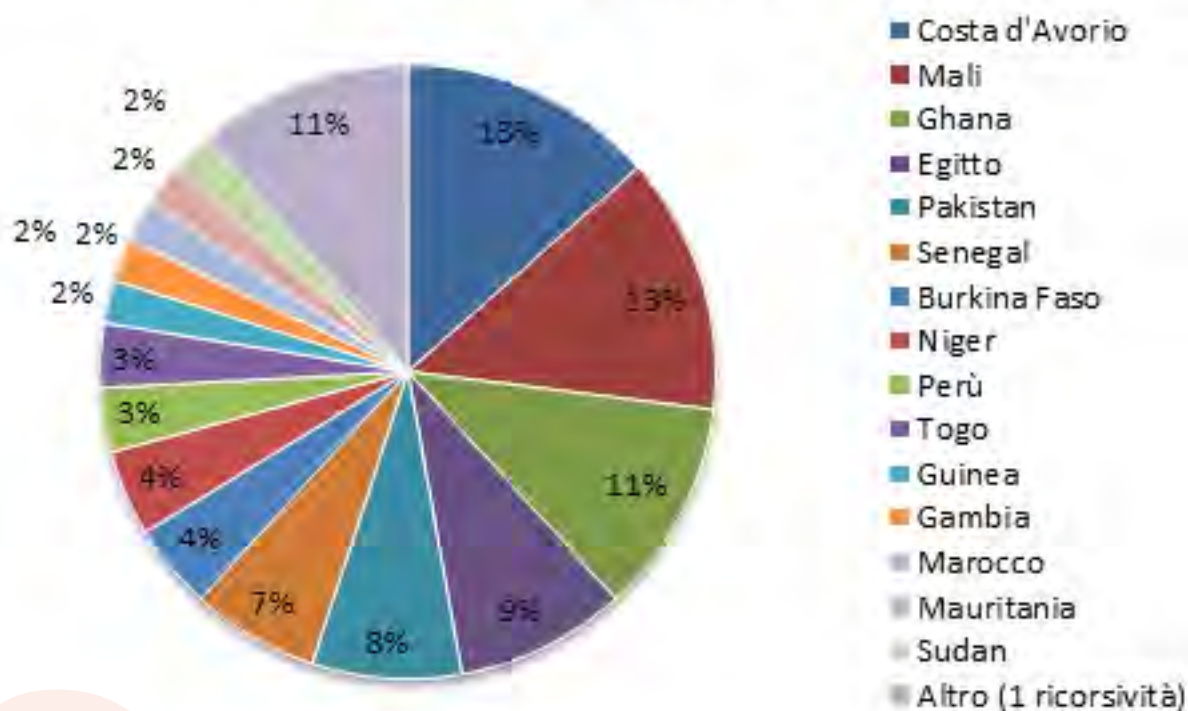
Sulle 100 preventivate, sono pervenute 89 candidature, alcune mancanti di uno o più requisiti previsti dal progetto, e quindi non inserite nella selezione successiva. Alcune caratteristiche dei candidati sembrano rispondere alle ipotesi di profilo fatte in sede di progettazione.

Per quanto riguarda le provenienze, i ragazzi che si sono candidati ad essere inseriti nei percorsi formativi *on the job* previsti dal progetto vengono nella stragrande maggioranza dai paesi dell'Africa, oltre che dal Pakistan e dal Perù. Gli altri dieci paesi rappresentati sono: Albania, Birmania, Camerun, Ciad, Congo, Ecuador, El Salvador, Georgia, Guinea Bissau e Kenya. Ciò conferma ancora una volta, e anche all'interno di un progetto così specifico, la forte connotazione multiculturale del territorio milanese, che vede, pur nel prevalere di alcune nazionalità, la presenza di cittadini stranieri di quasi tutti i paesi del mondo.

Paese	N. candidature
Costa d'Avorio	12
Mali	12
Ghana	10
Egitto	8
Pakistan	7
Senegal	6
Burkina Faso	4
Niger	4
Perù	3
Togo	3
Guinea	2
Gambia	2
Marocco	2
Mauritania	2
Sudan	2
Altro (1 ricorsività ciasc.)	10
Totale	89

Tab. 1. Provenienza dei candidati

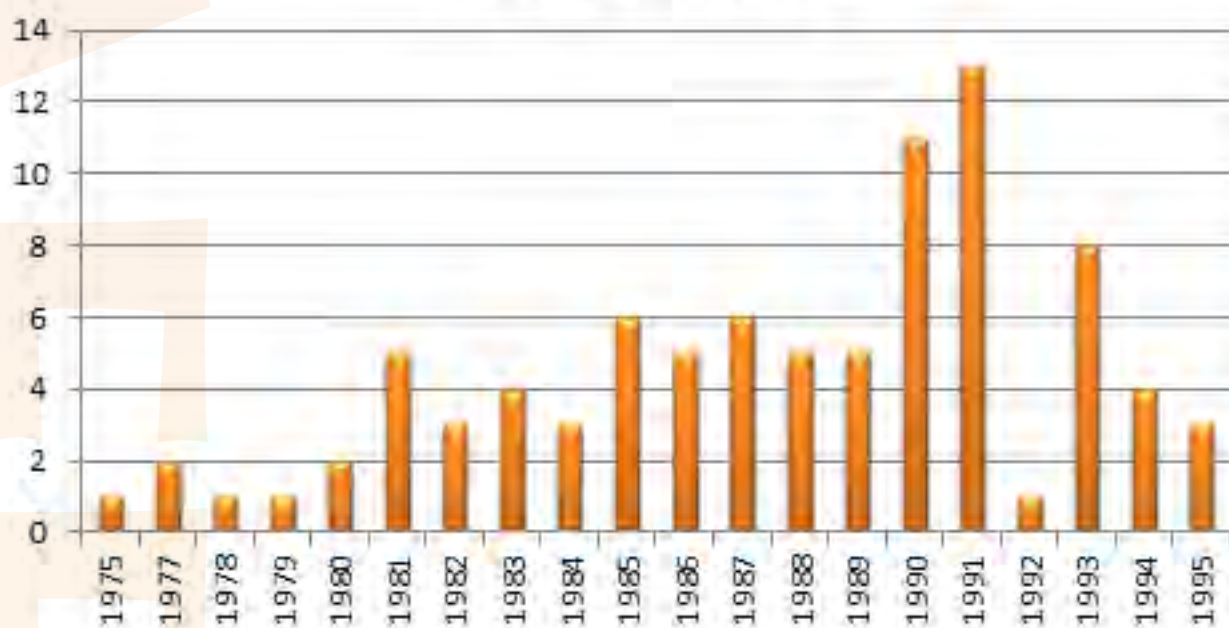
Paese di provenienza



Graf. 1. Percentuali dei paesi di provenienza

Rispetto alle età dei candidati, come si nota dal grafico più sotto, pur con una buona distribuzione delle età all'interno della fascia indicata dal progetto, il gruppo più numeroso era costituito da giovani tra i 23 e i 24 anni, con una maggiore rappresentatività di ragazzi nati nel 1990 (11) e nel 1991 (13). Solo tre delle candidature pervenute esulavano dalla fascia prevista (19-35 anni).

Anno di nascita



Graf. 2. Anno di nascita dei candidati

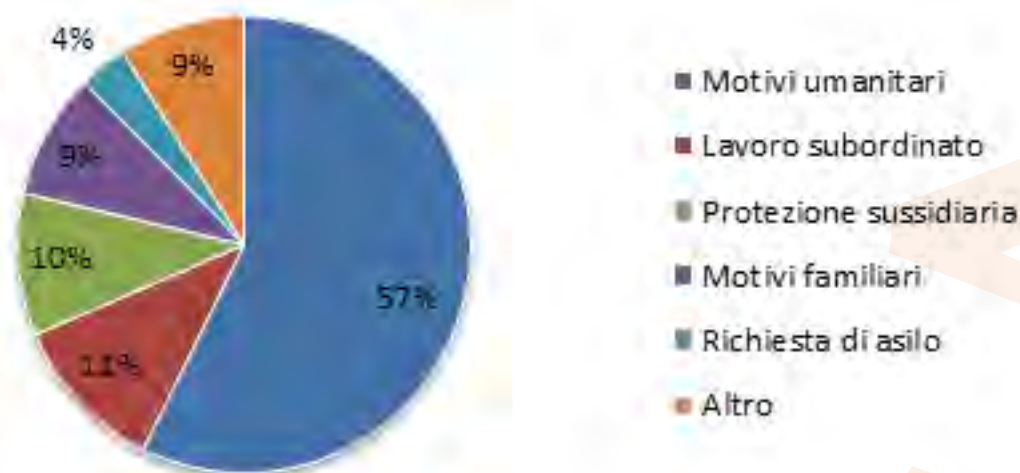
Quasi tutti i giovani candidati risiedono a Milano o nei paesi dell'*hinterland*; venti di loro sono in Italia da più di 4 anni, e sono quindi stati inseriti in una lista d'attesa oltre i 40 selezionati per la formazione iniziale.

Per quanto riguarda il motivo di permanenza nel nostro paese, come ipotizzato, si sono rivolti alla prima selezione del progetto giovani titolari di permessi per motivi umanitari, protezione sussidiaria, richiesta di asilo. Persone quindi con percorsi particolarmente dolorosi e fragili, che li hanno costretti a migrare da soli e non insieme o a seguito del nucleo familiare. I soggetti titolari di permesso per motivi familiari sono solo 8, mentre il permesso per lavoro subordinato, pur costituendo la seconda ricorsività, caratterizza solo 10 delle 89 candidature. Si conferma quindi che la disponibilità a trasferirsi e a distaccarsi dal proprio contesto abituale di vita per una formazione in ambito lavorativo particolarmente impegnativa proviene da soggetti ancora poco inseriti nel mercato produttivo e/o nel contesto sociale e territoriale di riferimento, con ancora pochi legami di tipo familiare e relazionale.

Motivo del PdS	N. candidati
Motivi umanitari	51
Lavoro subordinato	10
Protezione sussidiaria	9
Motivi familiari	8
Richiesta di asilo	3
Affidamento	2
Soggiornanti di lungo periodo	2
In corso di regolarizzazione	2
Attesa occupazione	1
Asilo politico	1
Totale	89

Tab. 2. Motivi del permesso di soggiorno

Tipologie di permesso di soggiorno



Graf. 3. Percentuali relative alla tipologia di permesso di soggiorno

Le candidature dei giovani sono state raccolte da tutti i servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro cui era stato proposto il progetto. La stragrande maggioranza (72) arriva comunque da servizi del Comune di Milano (oltre allo stesso Celav, dai Servizi per Adulti e Politiche per l'Immigrazione, dalla Casa d'Accoglienza di via Ortles...). Seguono le candidature spontanee pervenute a seguito della pubblicizzazione presso i Centri per l'Impiego della Provincia di Milano, dal S.A.I. (Servizio Accoglienza Immigrati) di Caritas Ambrosiana, dalla Casa della Carità, da Comunità Progetto. L'ipotesi iniziale prevedeva un maggior numero di richieste provenienti dagli sportelli provinciali. A detta di alcuni dei candidati incontrati, invece, quei servizi intercettano maggiormente lavoratori con percorsi di integrazione già avviati, e con possibilità di accedere a postazioni di lavoro continuative o di medio-lungo periodo. Le persone individuate, pur nell'interesse della proposta, temevano che aderire al percorso di inserimento avrebbe pregiudicato l'impossibilità di rispondere positivamente ad altre offerte di lavoro più "sicure" in termini di assunzione.

2. La selezione e l'inserimento nel percorso formativo

Parallelamente alla raccolta delle candidature, il gruppo di lavoro ha programmato, insieme alle referenti del Centro Formazione Lingue dell'amministrazione comunale, un percorso formativo di 40 ore che potesse fornire ai giovani selezionati un rinforzo delle competenze linguistiche di base e tecniche, e una prima preparazione su aspetti specifici che sarebbero potuti servire nella fase di affiancamento lavorativo. Si è così proceduto su tre livelli diversi: la definizione del campione dei giovani da inserire, la scelta delle aziende in cui avviare i percorsi di inserimento lavorativo, la messa a sistema del modello di formazione da proporre ai candidati. In particolare:

- 1) tra le 89 candidature pervenute sono stati selezionati 40 beneficiari che rispondevano agli indicatori di selezione ipotizzati in fase di progettazione: giovani provenienti da paesi terzi, in Italia da meno di 4 anni, di età compresa tra 19 e 35 anni, con difficoltà a trovare lavoro, anche a causa della bassa specializzazione, possibilmente con esperienza pregressa in ambito agricolo.
- 2) tra le 203 imprese interessate a confrontarsi sui temi del progetto, i referenti tecnici di Celav e Consorzio Farsi Prossimo hanno selezionato, insieme alle Confederazioni, 30 aziende agricole disponibili ad avviare presso le proprie realtà percorsi di accompagnamento lavorativo e di formazione *on the job* della durata di circa 3 mesi.
- 3) è stato infine articolato un programma sperimentale di formazione di 40 ore, articolato su due settimane, e suddiviso in una prima parte di apprendimento dell'italiano come L2 su due differenti livelli di competenza, e in una seconda parte, realizzata con esperti delle Confederazioni, sui principali contenuti tecnici del lavoro agricolo in comparti diversi.

In base agli indicatori previsti dal progetto, e ipotizzando che alcuni dei corsisti potessero non garantire la continuità della presenza a causa di sviluppi del percorso personale o di proposte lavorative pervenute nel frattempo, si è valutato di proporre la formazione iniziale a 40 ragazzi. Sono stati individuati i giovani che, oltre ai requisiti di progetto, al colloquio iniziale avevano dimostrato maggior motivazione, disponibilità ad eventuali trasferimenti, esperienza e competenza pregressa in ambito agricolo e dell'allevamento, buone capacità relazionali. Nonostante il buon livello di conoscenza della lingua italiana fosse uno dei requisiti per l'accesso alla formazione, sono stati selezionati anche ragazzi con competenze iniziali di lingua, privilegiando comunque il possesso della comprensione ed espressione orale.

Le docenti del Centro Formazione Lingue hanno sottoposto ai giovani un test in ingresso per valutare le competenze in italiano scritte ed orali. In base all'esito dei test sono stati individuati due differenti gruppi: uno, costituito da 20 corsisti di livello più avanzato, ha iniziato il percorso formativo per primo, anche per poter poi ritarare eventuali contenuti particolarmente complessi in modo più adeguato ai corsisti del livello base. La programmazione è stata infatti organizzata in parallelo per i due livelli, anche se nel gruppo di competenza iniziale i contenuti sono stati proposti in modo semplificato e maggiormente accessibile, soprattutto attraverso la comunicazione orale.

Gli incontri di formazione sono stati così articolati:

- la prima settimana, formazione linguistica in base al livello valutato in ingresso;
- la seconda settimana, formazione specialistica curata dagli esperti delle Confederazioni agricole, affiancati dalle docenti comunali, e giornata di visita ad aziende del territorio.



La formazione in aula...



... e le visite alle aziende

Tutti gli incontri sono stati seguiti dalla PDA di Consorzio Farsi Prossimo che aveva curato con la referente del Celav la selezione dei candidati, e aveva quindi già conosciuto i partecipanti, e/o dal referente orientamento del Celav. Come *tutor* d'aula i due esperti hanno costituito un punto di riferimento costante e significativo per i ragazzi fin nella prima fase formativa, e sono stati a disposizione per qualsiasi esigenza, dubbio o necessità di confronto. Hanno stabilito inoltre un'ottima collaborazione anche con le docenti e con gli esperti delle Confederazioni, con cui hanno condiviso le scelte di programmazione e i contenuti da proporre ai corsisti.

A conclusione del percorso formativo è stato somministrato un test in uscita, per evidenziare gli apprendimenti e i progressi, in particolare in lingua italiana e nella comunicazione funzionale alla futura esperienza lavorativa. Le docenti, in accordo con la PDA di Consorzio Farsi Prossimo, hanno quindi steso una relazione dell'attività realizzata, e brevi profili di ciascuno dei corsisti. In base a continuità nella presenza, motivazione, interesse, valutazione del percorso realizzato, i referenti di Celav e SIL hanno quindi selezionato 30 corsisti da inserire nei percorsi di affiancamento lavorativo in azienda.

In parallelo sono state selezionate le 30 aziende cui proporre l'abbinamento con ciascuno dei giovani, ed in base alle caratteristiche ed alla tipologia delle aziende individuate, i referenti di Confagricoltura hanno definito e somministrato le 12 ore di formazione sulla sicurezza in ambito agricolo. Mezza giornata, rivolta a tutti e 30 i giovani selezionati, ha riguardato la sicurezza di base; altre otto ore concentrate in una intera giornata di formazione sono stati dedicati alla formazione specialistica. Sono quindi state curate due giornate da otto ore ciascuna, per 15 corsisti a giornata, in funzione delle diverse tipologie di azienda individuata.

A conclusione del percorso formativo, è stato rilasciato a ciascun partecipante un attestato con l'indicazione delle ore frequentate, e l'attestazione della formazione sulla sicurezza.

Il corso di formazione del progetto SAFE

➤ Modulo di italiano generale (20 ore)

A cura di docenti esperte L2 del Comune di Milano

5 giornate da 4 ore ciascuna

➤ Modulo specialistico in compresenza (20 ore)

A cura degli specialisti di CIA e Coldiretti, in affiancamento alle docenti L2

- Un incontro di 4 ore per l'introduzione alla parte specialistica e di preparazione alla visita in azienda
- Una giornata di 8 ore con visita a due differenti aziende del territorio operanti in comparti diversi (ortaggi biologici e zootecnia; piccoli frutti e orticole/ovaiole)
- Una giornata di 4 ore di restituzione della visita in azienda e approfondimento di contenuti tecnici
- Una giornata conclusiva di 4 ore di approfondimento di contenuti tecnici e di valutazione del percorso formativo.

➤ Selezione dei 30 candidati da inserire nei percorsi di formazione *on the job*

➤ Formazione base sulla sicurezza (4 ore)

A cura degli specialisti di Confagricoltura

➤ Formazione specialistica sulla sicurezza (8 ore)

A cura degli specialisti di Confagricoltura

Divisione in due gruppi da 15 corsisti, in base ai comparti delle aziende previste per i percorsi di affiancamento lavorativo:

- Cerealicolo, zootecnico e ortofrutticolo
- Florovivaistica, *garden*, gestione del verde, negozi

3. Caratteristiche ed esiti della formazione

La programmazione del corso, curata dalle due docenti specialiste del Comune di Milano e dagli esperti delle Confederazioni agricole, ha riguardato aspetti molto concreti e pratici, facilmente comprensibili anche ai partecipanti di livello iniziale e funzionali al successivo inserimento nel percorso lavorativo.

I temi affrontati, sia nella prima parte di lingua, che in quella specialistica, sono stati scelti da un lato per favorire il più possibile l'acquisizione di un lessico specialistico e la conoscenza di situazioni e strumenti tipici dell'attività in campagna. Le modalità di insegnamento sono state soprattutto situazionali, interattive, e utili a coinvolgere attivamente i partecipanti.

Come riporta nella sua relazione Luisa Barzanò, docente del livello avanzato:

*“I **contenuti** affrontati sono stati prevalentemente di carattere lessicale/situazionale. Sono state considerate le situazioni tipiche della vita in campagna: la vita del contadino, l'allevamento degli animali biologico e non, la mungitura, la vendemmia, l'agricoltura biologica di frutta, verdura e alcuni cereali e la lavorazione della terra. I focus lessicali sono stati tutti collegati al linguaggio specialistico richiesto dal progetto: la fattoria e i suoi animali, l'ora, le stagioni, il tempo atmosferico, il cibo, la frutta, la verdura, i pasti, i derivati del latte, gli attrezzi dell'agricoltore, i vari tipi di cereali e le unità di misura...*

*I **materiali** utilizzati sono stati in gran parte preparati su misura per rispondere ai bisogni linguistici di futuri operatori nel settore agricolo. Sono state prese in considerazione le situazioni tipiche della vita in campagna. Durante le lezioni sono state svolte attività di gruppo, a coppie e individuali, giochi di ruolo, visioni di filmati didattizzati”.*

Particolare cura è stata dedicata alla definizione della programmazione per i corsisti del livello iniziale, in modo da veicolare i contenuti specifici in forma semplice e comprensibile, come riporta nella relazione la docente Cinzia Cacciapuoti:

*“ In particolare sono state inserite nel percorso di formazione linguistica le seguenti **strutture e funzioni comunicative**: parlare al presente, passato, futuro, dialoghi informali in situazioni quotidiane (al supermercato, al bar, ecc.), presentarsi, ringraziare, chiedere spiegazioni, interrompere per prendere parola, gli aggettivi qualificativi (concordanza), genere e numero dei sostantivi, numerali, possessivi, c'è-ci sono, il verbo 'piacere', verbi impersonali, verbi riflessivi, stare + gerundio, imperativo informale (tu-voi affermativo-negativo), preposizioni di luogo, periodo ipotetico del 1° tipo, modali”.*



Un momento di lezione in aula...

La risposta dei corsisti è stata estremamente positiva, e la maggior parte di loro, oltre a gradire la proposta formativa, ha ottenuto risultati molto buoni sia nel miglioramento della lingua che nell'apprendimento dei contenuti specifici.

“La classe, formata da 19 studenti, aveva un discreto livello linguistico di base ed è sembrata molto motivata e interessata. Il gruppo nella quasi totalità ha raggiunto una buona capacità e di comprensione orale scritta e di produzione orale. Il clima d’aula è stato sempre molto collaborativo e partecipativo. La quasi totalità dei corsisti ha dimostrato un grandissimo interesse ed entusiasmo al percorso formativo e al progetto. Ciò ha permesso di raggiungere risultati nettamente superiori alle aspettative.”



... e una fase della visita alle aziende

Non ci sono più le mezze stagioni...

Corso di Lingua Italiana per Stranieri nell'ambito del Progetto SAFE

di Cinzia Cacciapuoti

E' solo uno dei tanti modi di dire della lingua italiana, che, come tutte le lingue, è fatta di funzioni comunicative, strutture grammaticali, lessico, intonazione e accenti, ma anche (e non da ultimo!) di 'modi di dire', forme idiomatiche che, per essere comprese e quindi usate nel contesto giusto, hanno bisogno di essere spiegate nell'ambito culturale in cui sono nate. La lingua di un popolo corrisponde alla cultura di un paese!

E' stato subito chiaro che il progetto SAFE, puntando ad un'integrazione dei partecipanti nel mondo del lavoro, dell'agricoltura in particolare, doveva essere supportato da una formazione linguistica molto mirata, studiata *ad hoc*. I 40 partecipanti suddivisi in 2 gruppi hanno dovuto affrontare in prima battuta lo scoglio della lingua italiana, imparata finora solo per le prime necessità (saper dire il proprio nome, qualcosa di sé...). Il cosiddetto 'livello di sopravvivenza' ora doveva essere integrato da conoscenze un po' più specifiche e approfondite, per consentire agli studenti/lavoratori di essere a proprio agio nel contesto lavorativo in cui, da lì a poco, si sarebbero trovati.

Noi docenti di italiano per stranieri abbiamo preparato un programma intensivo (40 ore in 2 settimane) dedicato, cercando di renderlo 'essenziale', variato, e soprattutto calato nel contesto culturale specifico della realtà che ai corsisti interessava.

Quali sono i nomi delle 4 stagioni? Le coltivazioni, gli animali, i frutti e le piante che si trovano nell'ambiente agricolo? Quali le possibili domande, richieste, esigenze e conversazioni quotidiane con i futuri datori di lavoro? Parlare delle condizioni climatiche, delle varie fasi di lavorazione della terra o della cura degli animali (in particolare la mungitura) e usare un registro adeguato: tutto ciò diventa importante e va oltre le conoscenze acquisite finora con il semplice 'fai-da-te'. Difficile, ma auspicabile, anche accennare alle varietà dialettali delle zone in cui molti si sarebbero integrati, e non da ultimo la presentazione di alcuni modi di dire!

Il tutto è stato reso interessante e coinvolgente grazie alla varietà delle attività (letture, conversazioni, video, giochi) e all'alternanza con esperienze concrete (visita ad aziende, interventi di esperti del settore), che hanno completato la formazione linguistica, rendendola spendibile nel settore lavorativo del caso.

L'attivazione dei percorsi di accompagnamento al lavoro

Una volta concluso il periodo di formazione iniziale, sono stati selezionati 30 corsisti da inserire nei percorsi di affiancamento lavorativo *on the job*. I 10 giovani che, per motivi diversi, non sono stati scelti per proseguire il percorso, sono comunque stati inseriti in una lista d'attesa, in caso di eventuali rinunce o interruzioni di qualcuno dei beneficiari selezionati. Nel corso dell'accompagnamento formativo, due ragazzi che avevano appena iniziato la presenza in azienda si sono ritirati per andare a lavorare all'estero. Sono stati quindi sostituiti da altri due giovani formati individuati nella lista d'attesa. In più, grazie alla disponibilità di una ulteriore azienda ad effettuare la fase di affiancamento, e ad un avanzo nella gestione del progetto, a percorsi già avviati è stato possibile inserire anche un trentunesimo corsista, non previsto in fase di programmazione iniziale.

1. Le caratteristiche dei giovani inseriti nei percorsi professionalizzanti

Come già visto per il campione più ampio dei destinatari candidatisi al progetto, i 31 giovani selezionati provengono soprattutto da paesi africani, in particolare da Ghana, Costa D'Avorio, Mali e Senegal. Per quanto riguarda i paesi non dell'Africa, un candidato viene dall'Ecuador, uno dal Salvador, uno dalla Georgia e uno dal Pakistan.

Paese	N.	Paese	N.
Ghana	5	Camerun	1
Costa D'avorio	4	Ecuador	1
Mali	3	Egitto	1
Senegal	3	El Salvador	1
Gambia	2	Georgia	1
Burkina Faso	2	Guinea Bissau	1
Guinea	2	Niger	1
Togo	2	Pakistan	1
Totale		31	

Tab. e graf. 1. Paesi di provenienza dei beneficiari



L'età è compresa tra i 20 e i 33 anni, e si concentra in particolare tra i 23 e i 28 anni. Si tratta quindi di ragazzi giovani, quasi tutti con pregressa esperienza lavorativa, anche in ambito agricolo.

Età	N.
20	5
21	1
22	1
23	9
24	1
25	1
26	2
27	2
28	4
29	1
30	1
31	1
33	2
Totale	31

Tab. 2. Età dei beneficiari

Il motivo della permanenza in Italia è dovuto soprattutto a motivi umanitari, seguiti dal lavoro subordinato, da motivi familiari e, in un caso, da un permesso per affidamento. Come ipotizzato in fase di progettazione, si tratta quindi di giovani ancora in una prima fase di inserimento, con pochissimi se non nulli legami familiari ed amicali, e, in buona parte dei casi, un basso livello di alfabetizzazione e professionalizzazione. L'offerta in ambito agricolo, come si diceva, intercetta quindi persone con poche difficoltà a lasciare i contesti di inserimento attuale, per trasferirsi in aziende presenti su altri territori o ad intraprendere percorsi di accompagnamento impegnativi sia dal punto di vista della durata, sia del lavoro fisico.

Tipologia di Permesso di Soggiorno	N.
Motivi umanitari	23
Lavoro subordinato	5
Motivi familiari	2
Affidamento	1
Totale	31

Tab. 3 e graf. 2. Tipologia del permesso di soggiorno

Tipologia di Permesso di Soggiorno



Dei 31 ragazzi inseriti, solo 5 hanno dichiarato di non aver mai avuto esperienza in ambito agricolo. Alcuni avevano sviluppato competenze informali, aiutando genitori e parenti in attività agricole o di allevamento familiare nel paese d'origine. Altri ancora avevano già sperimentato in Italia lavori, di pochi giorni o stagionali, nella raccolta della frutta (mele, mandarini) o dei pomodori. Molti di loro avevano invece lavorato a tutti gli effetti in aziende agricole, in Italia o nel paese d'origine, ed avevano già esperienza nell'uso del trattore e di altri strumenti, nell'allevamento di animali, come giardinieri o braccianti, nelle coltivazioni in serra e nelle piantagioni di caffè e cacao.



Graf. 3. Esperienza pregressa dei beneficiari in ambito agricolo

2. Le aziende disponibili ai progetti di inserimento lavorativo

A fronte dei profili dei giovani formati, e parallelamente all'articolarsi del percorso formativo, gli operatori di Celav e SIL hanno raccolto le segnalazioni delle Confederazioni e hanno incontrato proprietari e referenti delle diverse aziende disponibili ad accogliere i progetti di inserimento lavorativo.

Tra le 203 aziende raccolte ne sono state selezionate 30, tra quelle che avevano manifestato il loro interesse ad inserire immediatamente i giovani in periodi di tre mesi di formazione *on the job*, con l'accompagnamento *in itinere* di un Personal Development Advisor con funzione di *tutoring*, *coaching*, facilitazione all'inserimento. Di queste, una, collocata a Milano, ha dovuto interrompere l'esperienza perché il giovane inserito si è trasferito all'estero a metà del percorso. Sono state sostituite altre due aziende, una a conduzione familiare, in provincia di Varese, perché ha scelto di rinunciare al progetto dopo pochi giorni di inserimento; un'altra, in provincia di Lodi, perché non ha prodotto in tempo utile la documentazione formale per poter avviare il percorso. Sono state individuate quindi altre due aziende, entrambe in provincia di Milano.

Due aziende ortofrutticole di Milano e provincia hanno invece dato la disponibilità, anche grazie alle grandi dimensioni, ad ospitare due inserimenti ciascuna.

Provincia	N. aziende
Milano	16
Milano città	5
Monza e Brianza	3
Como	2
Lecco	2
Lodi	2
Bergamo	1
Varese	1
Totale	31

Tab. 4. Distribuzione territoriale delle aziende ospitanti

Diversamente da quanto ipotizzato in fase di progettazione, le aziende disponibili si distribuiscono principalmente sul territorio di Milano e provincia. Solo alcune sono dislocate in contesti poco urbanizzati, lontani da centri abitati, con la necessità di individuare anche un alloggio per l'ospitalità.



Graf. 4. Distribuzione territoriale delle aziende

La maggior parte si configura come azienda polifunzionale, con diverse attività integrate: coltivazione di cereali e allevamento; ortofrutticola e agriturismo; allevamento e produzione di formaggi; orticoltura e avicoltura...

Riportiamo quindi per semplificazione solo l'attività principale.

Tipologia azienda	N.
Orticola e ortofrutticola	9
Agriturismo, fattoria didattica	6
Allevamento, maneggio	5
Cerealicola	3
Coltivazioni e allevamento	2
Florovivaista	2
Birrificio	1
Cooperativa di lavoro e reinserimento	1
Lavori agricoli e forestali	1
Manutenzione del verde	1
Totale	31

Tab. e graf. 5. Comparti delle aziende ospitanti



Il metodo ACCES

1. Le caratteristiche del metodo a cura di Francesco Riva

Uno degli obiettivi del progetto SAFE riguardava l'applicazione e l'adattamento della metodologia ACCES, sperimentata originariamente nel 2011 all'interno di una progettazione Leonardo da Vinci coordinata da IBEP, ente di formazione francese, e applicata in Italia dall'APOLF di Pavia¹. In particolare si intendeva introdurre, negli interventi di accompagnamento all'inserimento lavorativo, la figura del PDA, la cui funzione è quella di sostenere i beneficiari nel loro percorso di inserimento professionale, costruendo al contempo uno stretto legame tra utente, azienda e centro di orientamento. L'acronimo ACCES sta per "Accompagnement à l'emploi sécurisé", ossia "accompagnamento verso un lavoro sicuro". Il metodo fornisce strumenti per l'accompagnamento dei soggetti con difficoltà di inserimento lavorativo e descrive il ruolo del "Professional Development Advisor" (PDA). Scopo del metodo è costruire con i beneficiari i loro percorsi di formazione e professionali, promuovendo un inserimento professionale duraturo attraverso l'apprendimento *on the job*.

Alla base di questa metodologia c'è l'osservazione "sul campo in azienda" delle attività dei tirocinanti durante i periodi di *stage*, all'interno del loro percorso formativo, così da:

- permettere la valutazione di abilità o competenze;
- permettere di valutare le abilità associate ai compiti che sono effettivamente svolti sul luogo di lavoro;
- configurare una situazione di apprendimento;
- permettere di produrre conoscenze utili per il beneficiario e il *tutor*;
- acquisire importanti informazioni sul beneficiario.

A livello teorico si fa riferimento al modello di Kolb², che descrive l'apprendimento come un processo che si ha a partire dall'esperienza concreta, passando dall'elaborazione teorica fino alla pianificazione di un nuovo agire in contesti differenti. Per comprendere meglio quest'ultimo concetto proviamo a comparare il metodo classico dell'apprendimento con il metodo ACCES. Nel primo l'attività (e le conoscenze da acquisire) vengono suddivise in compiti singoli, così da rendere più facile l'insegnamento; il formatore introduce le conoscenze e le mansioni tecniche in modo progressivo, basandosi sulla trasmissione di conoscenze appropriate ed informazioni adeguate al discente (**astrazione**). Nel caso del metodo Acces, invece, l'attività lavorativa ha una natura globale e molti processi sono messi in moto simultaneamente, ad un livello fisico, mentale, cognitivo e psicologico. Alcuni processi sono collegati al discente, altri alle interazioni tra lui e il suo ambiente lavorativo, ed *in primis* con gli altri lavoratori (**esperienza concreta**).

Il metodo ACCES, quindi è un approccio di insegnamento attraverso l'esperienza, e utilizza concetti dell'ergonomia cognitiva; nell'azienda il beneficiario svolge un'attività che appare come globale e simultanea. Tale attività è il punto di partenza per il processo dello sviluppo delle competenze, basato sul raggiungimento del risultato atteso nel contesto lavorativo, ossia sull'efficacia.

Ruolo fondamentale è quello del PDA. Quest'ultimo prepara il beneficiario così che questo possa andare verso un inserimento lavorativo durevole, durante un periodo di tempo variabile (di breve o lunga durata), discutere con lui del suo lavoro e del suo progetto professionale, rifletterci con lui e giungere ad una valutazione condivisa di questo progetto.

1 ACCES, *Accompaniment for reassuring employment. Accompagnamento verso un lavoro sicuro, versione italiana*. IBEP, 2011.

2 David Kolb, *Teorie di apprendimento sperimentale*, 1984.

Il PDA svolge le seguenti funzioni:

- svolge una prima diagnosi del beneficiario;
- adatta questa diagnosi tenendo in considerazione il profilo del beneficiario;
- definisce obiettivi e durata dell'accompagnamento;
- aiuta il beneficiario a costruire una strategia;
- aiuta il beneficiario a definire un contratto;
- è il coach del beneficiario per tutta la durata dell'accompagnamento;
- trova la giusta distanza dal beneficiario;
- fa sì che il beneficiario migliori la sua autostima e la fiducia in se stesso;
- costruisce una appropriata analisi delle competenze.

2. L'applicazione e l'adattamento del metodo al progetto SAFE

All'interno del progetto SAFE, uno degli obiettivi previsti riguardava la possibilità di utilizzare ed adattare il metodo ACCES all'interno dei percorsi di accompagnamento al lavoro, verificandone l'utilità rispetto ai tradizionali metodi di *tutoring* e *coaching*. Il metodo ACCES prevede infatti una serie di attenzioni, metodologie e strumenti specifici, finalizzati ad analizzare passo passo caratteristiche, strategie e modalità dell'apprendimento in contesto lavorativo da parte del beneficiario, restituendogli il percorso realizzato, ed evidenziando con lui e con il *tutor* aziendale punti di forza, vulnerabilità e possibili azioni di miglioramento.

La caratteristica principale del metodo è data da una presenza assidua e costante del PDA in momenti di affiancamento nel corso dell'accompagnamento all'inserimento lavorativo, e dalla registrazione, sia per iscritto che attraverso video, delle diverse fasi e azioni in cui si suddivide il processo lavorativo assegnato al tirocinante. Obiettivo è dare consapevolezza al beneficiario delle competenze necessarie ad esercitare quelle mansioni, e delle modalità più corrette e performanti per eseguirle, così da facilitarne l'apprendimento in vista di una buona acquisizione delle competenze, e in funzione della futura prosecuzione del rapporto di lavoro.

La metodologia prevede diversi e articolati strumenti di osservazione, pensati specificamente per il gruppo target del progetto originario. All'interno di SAFE era quindi necessario ripensare tali strumenti e adattarli al differente contesto e ai diversi beneficiari con cui sarebbe stato utilizzato. In particolare, non era pensabile l'utilizzo di strumenti eccessivamente verbali, visto lo scarso livello di competenza linguistica di circa la metà dei partecipanti. Inoltre, la presenza di una maggioranza di aziende molto piccole, spesso a conduzione familiare, impediva di chiedere ai referenti aziendali una disponibilità di molte ore all'applicazione del metodo.

La prima fase di utilizzo ha quindi riguardato lo studio approfondito, da parte dei PDA coinvolti nel progetto, del modello di accompagnamento. E' stato realizzato un incontro presso l'APOLF di Pavia, ente di formazione professionale che aveva curato la diffusione del metodo all'interno di un programma Leonardo da Vinci, per incontrare l'esperta che aveva utilizzato la metodologia. Con lei sono state analizzate le potenzialità del metodo all'interno del contesto specifico del progetto, ed aspetti invece non replicabili o non adattabili alle caratteristiche di SAFE. I referenti del Celav e i PDA hanno quindi studiato approfonditamente il metodo, valutando e programmando gli aspetti da applicare.

Si è così scelto, da un lato, di mantenere la funzione originaria di accompagnamento costante ed assiduo del PDA, rispettando le caratteristiche e il profilo previsto dal progetto iniziale. Si è quindi optato per un'azione di monitoraggio, affiancamento e verifica molto più significativo e importante rispetto a quanto abitualmente esercitato dai *tutor* dei progetti di tirocinio, così come ipotizzata nel progetto. La sfida era quella di riuscire ad ottimizzare gli apprendimenti di soggetti fragili, in un progetto della durata di dieci mesi, solo tre dei quali dedicati all'inserimento in azienda.

L'ipotesi era quella di aiutare l'acquisizione di competenze adatte ad avviare percorsi lavorativi veri e propri in ambito agricolo per i soggetti formati all'interno di SAFE. L'altro obiettivo era quello di aiutare le aziende che si erano rese disponibili, facilitando i percorsi di inserimento sia negli aspetti relazionali, culturali e interculturali, sia in quelli pratici e burocratici, dando al PDA un ruolo di mediatore e acceleratore dei processi.

Dall'altro, si è optato di sperimentare in particolare lo strumento della registrazione video per lavorare sull'affinamento degli apprendimenti. E' stata chiesta ad alcune aziende la disponibilità a realizzare un filmato che riprendesse la realizzazione di alcune fasi di lavoro dapprima da parte di un professionista esperto, e poi dal beneficiario. I due filmati sarebbero poi stati messi a confronto e discussi con il *tutor* aziendale e il giovane in apprendimento, per confrontare atteggiamenti, modalità, attenzioni...

In realtà è stato possibile sperimentare lo strumento in una sola azienda, un maneggio, il cui proprietario di buon grado ha accettato di utilizzare il metodo per approfondire con il tirocinante le modalità di cura dei cavalli da corsa allevati in azienda. Al giovane, dopo un primo periodo di affiancamento, era stata affidata infatti la preparazione, pulizia e cura dei cavalli prima e dopo le attività realizzate all'interno del maneggio. Lo strumento della registrazione si è verificato estremamente utile ed efficace per confrontare la qualità e le caratteristiche dei gesti, delle sequenze e dei movimenti tra esperto e apprendente. Attenzione particolarmente importante se si considera la relazione con l'animale e la necessità di rassicurarla e metterlo a suo agio, nei momenti di accudimento, con gesti lenti, cadenzati e sicuri, senza interruzioni. L'uso del video ha permesso di confrontare il grado di apprendimento iniziale e alla fine del percorso di inserimento, mostrando insicurezze, errori, mancanze iniziali, e rinforzando invece gesti e modalità corrette. Alla fine la metodologia ha consentito di valutare il buon grado di autonomia e sicurezza acquisito dal tirocinante, verificando il percorso compiuto e la competenza raggiunta. L'osservazione minuziosa dei dettagli ha permesso al giovane di prendere consapevolezza del processo ancora da affinare, e di tematizzare con il *tutor* alcuni dubbi o incertezze. Il video ha quindi costituito anche l'occasione per ragionare e riflettere, sia da parte del *tutor* che del beneficiario, sui compiti assegnati e sull'ingaggio richiesto.

Per poter valutare appieno la funzionalità della metodologia, in particolare rispetto a questa seconda parte, sarebbe stato sicuramente necessario ampliare il campione delle aziende. Ciò non è stato possibile, ma, a conclusione del progetto è possibile affermare che il metodo è utile e significativo in termini di consapevolezza, responsabilizzazione, sviluppo della relazione professionale, rinforzo e stimolo all'acquisizione delle competenze. Facilita la relazione tra *tutor* e giovane; permette un monitoraggio *in itinere* estremamente accurato e puntuale, favorisce (vedremo più avanti gli esiti) i percorsi di effettivo avvio al lavoro. In particolare, ci è sembrata essenziale e insostituibile la figura del PDA, che è stata recepita appieno all'interno del progetto SAFE, e che ha costituito il vero valore aggiunto e l'elemento innovativo da replicare e mantenere nel tempo.

Per poter maggiormente diffondere le potenzialità del metodo, oltre allo studio iniziale del modello da parte dei PDA coinvolti nel progetto, e in base ai primi esiti della sperimentazione in ambito agricolo, l'orientatore del Comune di Milano ha realizzato una giornata di formazione aperta a 25 operatori di Celav e SIL non coinvolti direttamente nel progetto, presentando la metodologia, le sue caratteristiche salienti, gli effetti positivi di applicazione dell'ACCES al progetto e le ulteriori possibilità di utilizzo del metodo in contesti diversi. Per l'attenzione mirata alle caratteristiche specifiche sia dell'ambito di inserimento, sia dei singoli destinatari, e per l'azione costante di analisi e rinforzo degli apprendimenti, il metodo risulta particolarmente adatto in percorsi di accompagnamento al lavoro di soggetti fragili, con scarse competenze sia trasversali, sia specificamente professionali. Se adattato e contestualizzato alle esigenze specifiche dei diversi *setting* di inserimento lavorativo, costituisce quindi un valido aiuto alla formazione professionale delle persone vulnerabili.

La figura del PDA

a cura di Alice Angeli

Secondo la metodologia ACCES, il ruolo del **Professional Development Advisor (PDA)** è quello di svolgere una funzione di “accompagnamento” dei beneficiari. Detto in altre parole, di preparare questi ultimi affinché possano andare verso un inserimento lavorativo duraturo. In realtà questa figura, le cui caratteristiche peculiari si sono delineate nel corso dei diversi mesi di attività, si è occupata del monitoraggio di tutte le fasi che hanno coinvolto i protagonisti del progetto: dalla fase di *screening* delle candidature a quella di conclusione del periodo di inserimento lavorativo. Non solo, il PDA si è rivelato essere un importante *trait d'union* tra lavoratore e azienda agricola.

Il primo compito che ha visto impegnati i PDA è stata l'analisi delle candidature proposte e la convocazione telefonica. I candidati incontrati rispondevano ai seguenti requisiti: essere giovani stranieri, in Italia da meno di quattro anni, con un regolare permesso di soggiorno per lavoro, attesa lavoro, motivi umanitari o ricongiungimento familiare (con l'esclusione dei rifugiati e richiedenti asilo), con un'età compresa tra i 19 e i 35 anni, in grado di leggere e scrivere in italiano, e disoccupati.

I colloqui conoscitivi sono stati effettuati dagli operatori del SIL (Servizio Integrazione Lavorativa), individuati come PDA dal Consorzio Farsi Prossimo, e per ogni candidato è stata compilata una scheda di segnalazione, in cui sono state riportate le caratteristiche relative alla sfera personale e lavorativa di ognuno di loro.

Le provenienze dei ragazzi incontrati erano le più disparate: Africa (Mali, Ghana, Costa d'Avorio, Egitto...), Albania, Perù, El Salvador, Ecuador, Georgia. Diverse anche le tipologie dei permessi di soggiorno posseduti: motivi umanitari, lavoro subordinato ed in pochissimi casi prosiegua amministrativo. Molti dei giovani incontrati avevano già maturato un'esperienza pregressa in ambito agricolo nella loro terra d'origine.

Le motivazioni che hanno spinto i ragazzi ad abbandonare le loro città sono le più svariate: c'è chi è dovuto scappare dalla guerra e chi in Italia ha potuto riabbracciare la propria famiglia.

Tutti i ragazzi coinvolti hanno vissuto situazioni difficili, anche sotto l'aspetto professionale. In ognuno di loro è risultata essere molto forte la speranza e la voglia di potersi creare un mondo migliore in cui vivere.

A seguito degli incontri di valutazione effettuati, i PDA hanno selezionato 40 candidati che avrebbero poi partecipato alla formazione linguistica. La selezione è stata fatta in base a diversi criteri: livello di comprensione ed espressione della lingua italiana, esperienza pregressa nel settore, corrispondenza dei requisiti previsti dal progetto, disponibilità al possibile trasferimento. Oltre a ciò, si sono prese in considerazione anche caratteristiche trasversali ed individuali della persona che avrebbero agevolato l'inserimento in nuovo contesto agricolo.

I 40 beneficiari hanno poi sostenuto un test di lingua italiana che ha permesso di stabilire due macrolivelli di competenza linguistica in due classi, composte una da 19 e l'altra da 21 corsisti. Anche in questa fase la presenza del PDA è risultata essere importante: ha infatti permesso che tutti i ragazzi fossero presenti (effettuando sostituzioni ove necessario) ed ha supportato le docenti nella gestione ed organizzazione della somministrazione. Attraverso la presentazione dettagliata dei profili dei corsisti, ha inoltre permesso una programmazione più mirata del percorso formativo.

Il corso è stato suddiviso in due parti: modulo di Italiano L2 (parte generale, 20 ore e parte tecnico-specialistica, 20 ore) e modulo per la sicurezza sul lavoro. Il Personal Development Advisor è stato presente alla maggior parte degli incontri, affiancando le docenti nella parte logistico-organizzativa. Ha inoltre accompagnato i corsisti durante le visite alle aziende ed è stato sempre a disposizione per rispondere ai quesiti più diversi e per sostenere, aiutare, consigliare rispetto a domande, dubbi, richieste di informazione... Con le docenti ha curato anche i momenti informali (organizzando ad esempio spuntini e merende nelle pause tra una lezione e l'altra!), per rendere il contesto formativo il più accogliente possibile, e per facilitare l'apprendimento e la relazione dei corsisti tra loro e con i docenti.

A conclusione del percorso formativo sono stati selezionati i 30 ragazzi che avrebbero proseguito con la parte dedicata alla sicurezza sul lavoro ed iniziato il percorso di affiancamento *on the job* trimestrale. Diversi sono stati i criteri che hanno portato a tale decisione: la continuità, la mancanza di assenze, il coinvolgimento e l'interesse dimostrato. In questa fase sono stati di fondamentale supporto gli elementi e le osservazioni raccolte dalle docenti, nonché i profili individuali redatti dalle stesse. E' stato difficile decidere chi dei 40 corsisti avrebbe poi iniziato la fase di inserimento lavorativo: i due gruppi coinvolti nella formazione hanno infatti portato a termine in modo soddisfacente il percorso, e non ci sono state defezioni *in itinere*.

Il successivo *matching* beneficiario-azienda è stato uno dei compiti più complessi affrontati dal PDA. Tale attività è stata facilitata dal suo coinvolgimento nella visita alle aziende agricole coinvolte nel progetto. E' risultato infatti molto importante conoscere le realtà che avrebbero ospitato i tirocinanti, per permettere un inserimento mirato e con maggiore probabilità di successo. Tale abbinamento è stato fatto tenendo in considerazione diversi fattori quali: esperienza pregressa del candidato, distanza dal luogo di lavoro, necessità per alcune persone di alloggiare presso la struttura, caratteristiche personali del giovane e del *tutor* aziendale.

Durante l'incontro di presentazione del percorso tenuto con i beneficiari selezionati, il PDA ha mostrato e spiegato la postazione assegnata ad ognuno di loro, programmando insieme la visita all'azienda. Per agevolare l'inserimento, il PDA ha accompagnato ogni ragazzo a lui assegnato sul luogo dove avrebbe svolto l'affiancamento lavorativo. Tale incontro è servito, sia al beneficiario che al *tutor* aziendale, a prendere coscienza della concretezza del percorso. Il responsabile ha avuto l'opportunità non solo di conoscere il ragazzo, ma anche di capire, attraverso la presenza del PDA, di avere una figura di riferimento alla quale rivolgersi in caso di necessità.

E' stato interessante notare come sia stata diversa la risposta, in termini di accoglienza ed iniziale adesione al progetto, da parte delle aziende. A parte alcune realtà già abituate a tirocini formativi con utenti stranieri, alcuni referenti, durante il primo incontro, hanno mostrato una certa diffidenza e timore nei confronti di ciò che di nuovo gli si stava proponendo. E' risultato invece molto stimolante osservare come le stesse realtà abbiano poi sensibilmente modificato il loro atteggiamento, risultando estremamente coinvolte, interessate ed appassionate.

Nelle situazioni in cui era prevista l'ospitalità della risorsa, il PDA si è occupato di tutta la parte logistica legata al trasferimento. In un caso specifico ha curato, insieme al *tutor* aziendale, tutte le fasi di allestimento dell'immobile. Oltre alla gestione della parte organizzativa e tecnica, il PDA in alcuni casi ha facilitato anche alcuni aspetti molto funzionali e concreti di vita quotidiana, come accompagnare i ragazzi al supermercato e, banalmente, insegnare loro a fare la spesa.

Nel periodo intercorso tra la fine della formazione e l'inizio dell'affiancamento lavorativo, il PDA ha curato anche le diverse pratiche per l'emissione di tutti i titoli di viaggio degli utenti: reperimento dei documenti personali necessari, compilazione della modulistica insieme ai corsisti, realizzazione delle fotografie di ciascuno da inserire nelle tessere...

Una volta avviati i percorsi di affiancamento lavorativo, il monitoraggio è avvenuto con regolarità, attraverso contatto telefonico, visite costanti in azienda e colloqui con tirocinanti e *tutor* aziendali, a volte effettuati anche in compresenza. Le visite sono state realizzate ogni quindici giorni circa, mentre il contatto telefonico avveniva nelle settimane in cui non si presenziava di persona presso la struttura. Gli incontri individuali con i ragazzi erano programmati di volta in volta in base alle esigenze lavorative e personali, pur mantenendo una cadenza temporale costante.

In apertura dei tirocini sono emerse alcune problematiche, per lo più da ricondurre al ritardo di consegna della documentazione prevista per l'avvio. Si sono poi rilevati due casi di abbandono della postazione per trasferimento in altro paese dei beneficiari. In un solo caso una realtà coinvolta nel progetto ha deciso di allontanare il tirocinante, pur non avendo riportato giudizi negativi su quest'ultimo. Tale decisione è stata frutto dell'incomprensione fra i titolari dell'azienda rispetto alle caratteristiche e alle esigenze del progetto, considerato troppo impegnativo da uno dei due proprietari, che ha quindi deciso di interromperlo. Il giovane è quindi stato inserito in una nuova azienda.

Il PDA ha vissuto in prima persona tutte le fasi del percorso, si è confrontato con tutti i soggetti che ne hanno fatto parte e ha curato le diverse relazioni che si sono venute a creare. Ad ogni visita veniva coinvolto, sia dal *tutor* che dal tirocinante, nelle attività quotidiane, ed aveva l'opportunità di verificare non solo come stava procedendo la formazione del beneficiario, ma anche come lo stesso viveva all'interno di un nuovo contesto sociale e lavorativo.

Grande è stata la soddisfazione nell'osservare giorno dopo giorno l'evoluzione positiva del progetto. Nella maggior parte dei casi si è creato un forte legame tra tirocinante e *tutor*, che in talune situazioni si è tradotto in un prendersi cura del ragazzo come se fosse un membro della famiglia. Abbiamo assistito a ragazzi invitati a passare le feste insieme al *tutor* ed ai suoi familiari, a beneficiari a cui veniva preparato il pranzo, ed a responsabili che accompagnavano giornalmente il proprio tirocinante alla fermata dei mezzi pubblici...

Esempio di come l'aspetto sociale e lavorativo si siano efficacemente combinati, è quello di un'azienda agricola nella quale un ex tirocinante è divenuto *tutor* di uno dei beneficiari. Tra di loro si è instaurato un legame professionale e di amicizia basato su complicità, fiducia e piena disponibilità.

Come già accennato precedentemente, il PDA è stato un importante punto di riferimento per il *tutor* aziendale ed il tirocinante. In molte situazioni è stato chiamato a mediare le divergenze culturali ed implicato in situazioni "extralavorative". E' stato difficile a volte riuscire a scindere la sfera professionale da quella personale, proprio per quel coinvolgimento in prima persona che in alcuni casi era difficile da evitare.

All'interno delle altre attività previste dal progetto, il Professional Development Advisor ha curato inoltre fasi meno curriculari quali, ad esempio, la preparazione di alcuni particolari dell'evento pubblico di presentazione del progetto, tenutosi il 17 maggio 2014. Nello specifico si è occupato della stesura della parte dedicata alla storia dei ragazzi che hanno intrapreso tale percorso e della convocazione dei tirocinanti a tale manifestazione.

Come in agricoltura, anche in questo progetto i risultati sono stati tangibili e quantificabili. La crescita professionale, l'integrazione sociale e, in alcuni casi, il perfezionamento della lingua italiana dei ragazzi sono prodotti della semina fatta ad inizio percorso e della cura con la quale il processo è stato seguito.

Con l'avvicinarsi della conclusione, le aziende hanno infatti espresso grande soddisfazione per i percorsi di affiancamento avviati, chiedendo proroghe o ponendo domande sulla possibilità di poter contrattualizzare le risorse.

E' da sottolineare come per un beneficiario si sia anche aperta l'opportunità di collaborare con l'azienda che lo ha ospitato. Si è infatti creata, durante il percorso, una rete di contatti che ha permesso l'invio di semi di zucca nel paese d'origine del giovane, in Senegal, al fine di sperimentarne la coltivazione nei terreni posseduti dai familiari. Nel caso l'esito sia positivo, le zucche potranno essere vendute, in Italia, nel circuito distributivo dell'azienda che l'aveva ospitato.



I PDA con due dei giovani corsisti a conclusione del percorso di affiancamento

Riprendendo una frase di Bacchelli, "l'agricoltura è l'arte di saper aspettare": abbiamo atteso molto l'avvio pratico di questa esperienza ed il saper aspettare, riflettere ed agire nei giusti tempi ha portato, nella maggior parte dei casi, alla raccolta di buoni frutti.

E' stato entusiasmante, per noi PDA, scoprire un mondo nuovo, fatto di legami veri e di persone che amano il proprio lavoro. Un lavoro faticoso, complicato ma anche molto appagante, ed è proprio vero che, come diceva Eisenhower, "L'agricoltura sembra molto semplice quando il tuo aratro è una matita e sei a un migliaio di miglia dal campo di grano".

**IL PROGETTO SAFE SI PRESENTA
MILANO SOCIAL FOOD
17 MAGGIO 2014
PIAZZA DEL CANNONE, MILANO**



*All'interno delle giornate di anticipazione di EXPO, tra il 15 e il 17 maggio 2014 si è tenuto il **Milano Social Food**, una serie articolata di eventi ed iniziative cittadine dedicate alle esperienze sociali sul tema del cibo e del nutrimento.*

*Tra gli altri eventi, sabato 17 maggio 2014 in piazza del Cannone, accanto al Castello Sforzesco, è stato organizzata la **presentazione a tutta la cittadinanza del progetto SAFE**.*

Alla presenza del Vicesindaco e dell'Assessore alle Politiche Sociali, i partner di progetto e le aziende coinvolte nelle iniziative hanno organizzato stand informativi e di conoscenza delle attività e dei percorsi previsti dal progetto, raccontati anche in grandi roll up che affiancavano i gazebo espositivi. L'evento ha avuto un'ottima riuscita, e ha coinvolto circa 500 persone.



Gli esiti dei percorsi attivati e la valutazione del progetto

1. Gli esiti dei percorsi di accompagnamento all'inserimento lavorativo

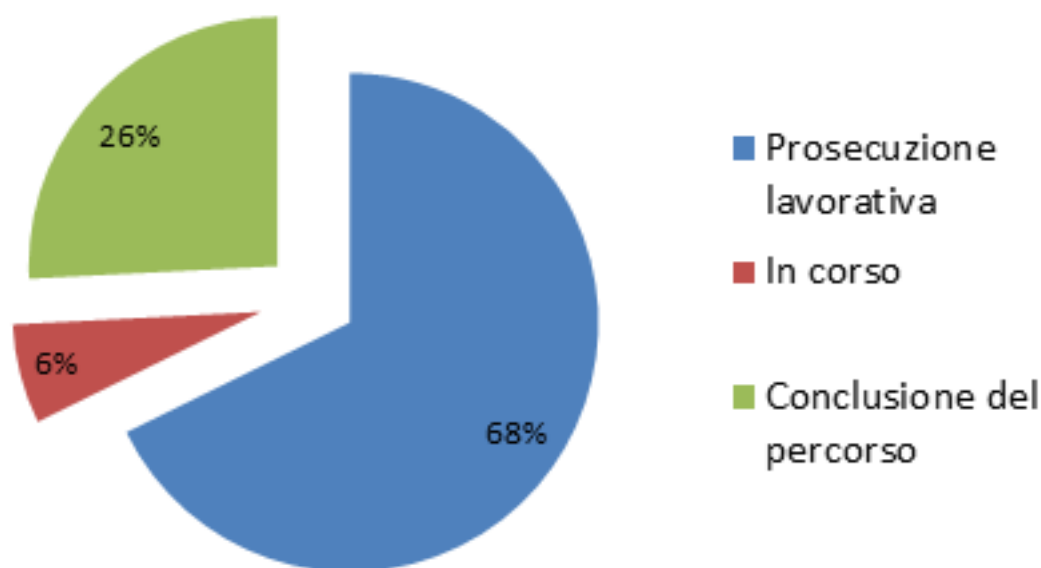
Una volta concluso il periodo di formazione iniziale, sono stati selezionati 30 corsisti da inserire nei percorsi di affiancamento lavorativo *on the job*. I 10 giovani che, per motivi diversi, non sono stati scelti per proseguire il percorso, sono comunque stati inseriti in una lista d'attesa, in caso di eventuali rinunce o interruzioni di qualcuno dei beneficiari selezionati. Nel corso dell'accompagnamento formativo, due ragazzi che avevano appena iniziato la presenza in azienda si sono ritirati per andare a lavorare all'estero. Sono stati quindi sostituiti da altri due giovani formati individuati nella lista d'attesa. In più, grazie alla disponibilità di una ulteriore azienda ad effettuare la fase di affiancamento, è stato possibile inserire anche un trentunesimo corsista. Sono stati quindi realizzati complessivamente 31 progetti di accompagnamento all'inserimento lavorativo, due interrotti per rinuncia dei beneficiari, uno concluso a metà dell'intervento perché il giovane ha trovato lavoro in un'altra azienda, gli altri 28 portati a buon fine, con risultati estremamente positivi e significativi in termini di gradimento sia da parte del beneficiario che dell'azienda. Come attestano i dossier dell'esperto dell'Istituto Italiano di Valutazione, già in fase di prima valutazione del progetto, appena conclusi i periodi di inserimento in azienda, la buona riuscita dei percorsi aveva portato a 10 assunzioni stagionali. Alla fine del progetto i dati sono davvero lusinghieri:

Esito del percorso di accompagnamento all'inserimento lavorativo	N.
Assunto	3
Assunto presso altra azienda	5
Assunto presso altra cooperativa	1
In attesa di firmare il contratto	4
In attesa di assunzione tramite altra cooperativa	1
In attesa di assunzione presso cooperativa	1
Rinnovo e successiva stagionalità	6
In corso	2
Concluso	6
Interrotto	2
Totale	31

Tab. 1. Esiti lavorativi dei percorsi di accompagnamento

21 ragazzi hanno concluso il percorso di inserimento e avviato subito dopo un vero e proprio intervento lavorativo. 9 ragazzi sono stati assunti o dalle stesse aziende che li avevano ospitati o da altre realtà vicine, a cui le aziende ospitanti avevano segnalato i giovani. Altri 6 al momento della chiusura del progetto avevano avuto la conferma dell'inserimento ma erano in attesa della formalizzazione del contratto. Per 6 ragazzi le aziende hanno concesso un prolungamento di un mese del percorso di affiancamento, anche oltre la durata del progetto, in vista di una successiva opportunità di lavoro stagionale. 6 ragazzi non hanno avuto continuità, per i motivi più diversi, e in particolare a causa di impossibilità delle aziende ad assumere, ma i riscontri relativi all'esperienza sono stati quasi ovunque molto positivi. Su 31 progetti di accompagnamento lavorativo, quindi, 21 (il 68% del totale) sono andati a buon fine e i giovani stanno ora lavorando con contratti stagionali o, in alcuni casi, annuali. Un successo davvero insperato.

Esiti dei percorsi



Graf. 1. Esiti lavorativi dei percorsi attivati

2. La valutazione del percorso

L'intero percorso del progetto è stato valutato da un esperto dell'Istituto Italiano di Valutazione, che ha predisposto e condiviso con il gruppo di lavoro una serie di strumenti da somministrare ai vari attori della rete, per verificare punti di forza e criticità. Il percorso di valutazione¹ ha previsto:

- Una *scheda di valutazione*, somministrata al termine del percorso di inserimento lavorativo a *tutti i beneficiari coinvolti*, e un'*ulteriore scheda* destinata specificamente ai *tutor delle aziende* che li hanno ospitati. Lo strumento mirava a raccogliere la percezione di aziende e giovani destinatari in merito all'esperienza svolta, verificando il grado di raggiungimento delle aspettative iniziali, l'acquisizione di competenze linguistiche e professionali utili al futuro inserimento lavorativo, la soddisfazione per il percorso compiuto e la sua utilità o meno.
- Due sessioni dialogiche qualitative di *focus group*, rivolte la prima ai referenti delle Confederazioni agricole, la seconda ad orientatori e PDA di Celav e SIL, in vista di una valutazione dell'efficacia del progetto, sia rispetto al processo complessivo, sia in vista di possibili elementi di replicabilità e sviluppo futuro.

Sicuramente una complessità nella raccolta della valutazione tra i beneficiari ha riguardato la predisposizione di uno strumento facilmente comprensibile, dal punto di vista linguistico, da parte di giovani con, in alcuni casi, un livello iniziale di italiano L2. La somministrazione è stata però guidata e facilitata dagli operatori di Celav e SIL nel corso dell'incontro di chiusura del percorso di accompagnamento formativo e lavorativo, realizzato il 5 giugno presso il Settore Lingue del Comune di Milano. Per quanto riguarda gli esiti del questionario, emerge un gradimento complessivo molto elevato. Il contesto ambientale e organizzativo del tirocinio è stato valutato positivamente dai beneficiari, in particolare l'*accoglienza ricevuta al momento dell'arrivo in azienda* (con una valutazione di 9,61 punti su una scala da 1 a 10), la *chiarezza delle istruzioni fornite dal tutor aziendale* per lo svolgimento dei compiti (8,92) e le *attività condotte*, considerate stimolanti e interessanti da gran parte dei ragazzi (8,71).

¹ Le considerazioni riportate e i virgolettati sono ripresi e adattati dal dossier valutativo finale. Per l'intero percorso di valutazione si veda: Alessandro Pozzi, *Valutazione degli interventi condotti nell'ambito del progetto S.A.F.E.*, luglio 2014.

E' poi stata messa a confronto tra beneficiari e *tutor* aziendali la percezione del grado di acquisizione delle competenze utili allo svolgimento del percorso di inserimento. Le domande hanno verificato il livello di acquisizione delle competenze *professionali* (comprendere semplici istruzioni, chiedere spiegazioni, dimostrare impegno nell'esecuzione dei compiti, usare strumenti o macchinari, ecc.); *trasversali* (essere puntuali; avere cura nel modo di presentarsi; accettare consigli e richiami, ecc.); *relazionali* (relazionarsi positivamente con i colleghi, con i responsabili, con i clienti e con i *tutor*; saper gestire eventuali situazioni di conflitto); e *linguistiche* (comprendere i compiti assegnati, utilizzare la terminologia del settore, comunicare con responsabili, colleghi e *tutor*).

Complessivamente, sommando e confrontando tutte le risposte di beneficiari e *tutor*, si rileva un *giudizio sommariamente positivo* in relazione a tutti i campi considerati (quasi il 60% delle competenze, a detta dei beneficiari, sembrano essere pienamente acquisite ed esercitate con padronanza, a fronte di un 7,4% di competenze "ancora da acquisire"). In particolare, le competenze trasversali e relazionali, com'era prevedibile, ottengono giudizi più positivi (il 90% delle risposte), quelle linguistiche i più contenuti (il 36% delle risposte segnala competenze ancora da acquisire o acquisite solo parzialmente). Così le capacità di utilizzo dei macchinari, giudicate ancora da acquisire dal 30% dei *tutor*. In generale, i beneficiari tendono ad esprimere giudizi più positivi rispetto al raggiungimento degli obiettivi, a confronto dei loro *tutor*, ma ciò è dovuto probabilmente anche alla tendenza dei ragazzi, con poca dimestichezza della lingua e dell'uso di strumenti di auto-valutazione, a estremizzare le risposte (scegliendo "del tutto" o "per nulla", più immediatamente comprensibili rispetto alle risposte graduali intermedie).

Per quanto riguarda le competenze trasversali e relazionali, i *tutor* aziendali danno risposte totalmente positive, in particolare il *sapere gestire positivamente eventuali situazioni di conflitto* (97,06%, di media tra lavoratori e *tutor*), il *dimostrare impegno nell'esecuzione delle attività* (96,08%), l'*autonomia nello svolgimento dei compiti* assegnati (94,12%), la *capacità di accettazione di consigli o reclami* (92,31%), la *presenza continuativa sul posto di lavoro* (92,16), a conferma delle pochissime assenze registrate durante il periodo di attività.

Un altro elemento di progetto valutato approfonditamente è stato il ruolo del PDA, che ha svolto una funzione centrale e di riferimento sia per i ragazzi (anche per questioni come l'apertura di un conto corrente, le tipologie di contratto, l'organizzazione dei trasporti...), sia per le aziende, per le quali l'operatore del Consorzio Farsi Prossimo ha costituito il riferimento più continuativo del progetto. I beneficiari sottolineano il monitoraggio costante e accurato ("*mi chiamava sempre per chiedermi come andava il lavoro, e se avevo qualche problema con il capo potevo rivolgermi a lui*", "*Mi ha sempre chiamato per chiedere come procedeva*"), e la capacità di mediare tra il titolare ed il ragazzo, indicando le modalità più consone per rapportarsi con i referenti dell'azienda ("*Mi ha spiegato come comportarsi con il mio tutor e mi ha dato dei consigli*").

Molte risposte sottolineano come il PDA sia stato d'aiuto anche rispetto ad aspetti non strettamente connessi all'attività professionale ("*...mi ha aiutato ad organizzare gli spostamenti con i mezzi per raggiungere il luogo di lavoro*", "*Mi ha spiegato bene la lingua italiana*", "*E' sempre disponibile quando viene chiamato per qualsiasi richiesta*"), e in generale la sua grande disponibilità ("*il suo telefono era sempre aperto per me ogni giorno*"; "*Quando avevo bisogno di qualcosa è sempre stato disponibile*") e la centralità della figura per il buon andamento del progetto ("*L'aiuto è stato veramente grandissimo e questo mi ha permesso di realizzare un buon tirocinio*").

Anche i referenti delle aziende hanno sottolineato l'importanza del compito del PDA, soprattutto in relazione all'iniziale inserimento nel contesto aziendale. Secondo i *tutor*, è proprio nelle visite settimanali in azienda, nella costante reperibilità e nel supporto (burocratico e relazionale) che i PDA hanno fornito, che deve essere ricercato il valore aggiunto del progetto. Se confrontate con altre esperienze pregresse di *stage* o tirocinio, tutti sottolineano la differenza di competenza e di prossimità rispetto al lavoratore e all'azienda, lo stile e le modalità di lavoro, ma anche la capacità di ascolto e osservazione delle dinamiche, la passione e la sensibilità, la finezza psicologica nell'approccio, che sono state evidenziate da alcuni dei referenti.

Infine, rispetto all'utilità del periodo di accompagnamento ai fini della successiva prosecuzione lavorativa, i referenti aziendali sottolineano l'importanza del percorso per poter conoscere i possibili futuri lavoratori e verificarne il possesso delle competenze. Rispetto ad una possibile assunzione, le aziende che non hanno dato disponibilità all'inserimento segnalano per lo più motivi strutturali, organizzativi ed economici (*"Purtroppo stiamo vivendo un momento finanziario molto difficile ed è troppo oneroso assumere persone"*; *"Per le difficoltà economiche del momento, relative all'azienda, nonostante buone capacità tecniche acquisite dal tirocinante"*). Decisamente in minoranza chi ritiene i beneficiari non ancora pronti per l'attività lavorativa (*"Le capacità tecniche acquisite non risultano tali da consentire un'indipendenza dal tutor"*).

Complessivamente, il percorso di accompagnamento al lavoro, anche se considerato un po' troppo breve, è stato valutato assai positivamente sia dai referenti delle aziende, sia dai beneficiari, con un valore riassuntivo, in una scala da 1 a 7 (dove 1 corrisponde al valore negativo e 7 a quello positivo) di 6,7 per i beneficiari e di 6,09 per i tutor aziendali. La pressoché totalità degli imprenditori agricoli, cui è stato chiesto se l'inserimento di personale straniero attraverso questa forma rappresenti più un "peso" o un "beneficio" per la propria azienda, sottolinea il beneficio che è derivato da questa esperienza, sia da un punto di vista sociale, di autonomizzazione dei giovani, sia lavorativo, in quanto le aziende hanno potuto contare su un supporto di manodopera particolarmente utile nei mesi tardo-primaverili. E' infine interessante osservare come *tutte le aziende* si siano dimostrate interessate ad ospitare in futuro nuovi tirocinanti, e come, **in una scala da 1 a 6, sia stata valutata 5 la capacità del progetto Safe di migliorare le condizioni di orientamento e accompagnamento lavorativo degli immigrati nel comparto agricolo**, sensibilizzando le aziende in merito all'inserimento sicuro e sostenibile di immigrati. Le aziende sottolineano infine l'importanza della promozione di un marchio di qualità per le imprese sociali, che possa però rappresentare concretamente un canale privilegiato nel rapporto con gli enti pubblici, ed in particolare nell'accesso a bandi e forme di finanziamento. 20 aziende su 21 sarebbero infatti interessate a continuare a collaborare con il Comune in merito alla promozione di un albo delle aziende sociali.

Modelli di intervento ed ipotesi di sviluppo per il futuro

1. Verso un albo delle imprese sociali?

Il progetto nella sua versione iniziale prevedeva, in collaborazione con Regione Lombardia, il possibile inserimento delle aziende, che avessero partecipato in modo operativo e con buon esito, nell'albo delle fattorie sociali in corso di studio da parte dell'amministrazione regionale. In fase di avvio di progetto, infatti, i referenti istituzionali avevano condiviso con Regione la possibilità di valorizzare l'esperienza che si sarebbe realizzata all'interno di SAFE nel tavolo di concertazione lombardo già istituito con Province e Confederazioni agricole per la costruzione di un albo delle fattorie sociali, sul modello dell'albo delle fattorie didattiche già in atto.

La deliberazione regionale n. IX/3484 del 16/05/2012 accoglie infatti gli esiti della ricognizione nelle fattorie sociali della Lombardia realizzata nel 2012, al fine di avviare un percorso di riconoscimento e costruzione dei requisiti dell'agricoltura sociale.

L'ipotesi in sede di progettazione riguardava la verifica della possibilità, per le aziende aderenti all'albo, di fruire di una serie di agevolazioni, quali minori costi del lavoro per chi inserisce soggetti svantaggiati o li accompagna in un percorso lavorativo *on the job*, maggior facilitazione (ad es. punteggio aggiuntivo) nell'accesso ai finanziamenti europei, possibilità di inserimento in programmi di formazione per gli operatori agri-sociali, ecc.

A causa di una serie di problemi organizzativi, il processo di costruzione dell'albo ha subito notevoli rallentamenti, incompatibili con i tempi brevi del progetto. Non è quindi stato possibile valorizzare e riconoscere in modo formale il prezioso e paziente lavoro di accompagnamento delle aziende ai beneficiari del progetto. Si è comunque mantenuto il confronto con i referenti regionali, con incontri di scambio e aggiornamento degli esiti delle azioni sperimentali e ipotesi di collaborazione nel breve periodo. L'analisi delle esperienze già attive in altre regioni d'Italia ha permesso inoltre di mettere a confronto i 10 mesi di progetto con altre sperimentazioni già consolidate, per mettere a sistema alcuni elementi significativi e virtuosi assimilabili ai requisiti già richiesti dai protocolli esistenti a livello nazionale.

Ad oggi anche a livello europeo non esiste una definizione comune e condivisa di agricoltura sociale; con questo termine si intendono comunque tutte le attività che utilizzano le risorse dell'agricoltura per promuovere benessere sociale¹. I modelli di integrazione tra assistenza sociale, sanità e agricoltura sono diversi e dipendono dai contesti e dalle tradizioni culturali e del sistema dei servizi dei paesi di riferimento. Tutti individuano però nel valore sociale dell'agricoltura una fondamentale funzione di sostegno all'inclusività sociale e lavorativa di soggetti fragili e a rischio di emarginazione, anche grazie all'integrazione di reti di sostegno formali e informali.

Da un punto di vista economico, l'agricoltura sociale rappresenta una nuova opportunità per le aziende, che possono in questo modo ampliare i loro contatti ed essere coinvolte in progetti socio-sanitari e di educazione ambientale funzionali allo sviluppo delle proprie attività, diversificando i mercati e migliorando di conseguenza le *performance* economiche. Tali esperienze, dagli esiti spesso estremamente positivi, si inseriscono in un contesto normativo ancora fragile e frammentario, per cui non sono ancora destinate risorse specifiche e rispetto alle quali non esiste un sistema valutativo e di validazione delle evidenze chiaramente definito.

1 AA.VV., *Rapporto finale SoFar – Social Farming*, 2° Workshop nazionale, 2008.

Anche in Italia, nonostante il forte interesse e i movimenti esistenti, non esiste un quadro omogeneo né un'autorità di riferimento che faccia da centro di raccolta dei dati e delle esperienze e che riconosca un marchio comune nazionale. Nel 2011 è stato però creato a Firenze il Forum Nazionale dell'Agricoltura Sociale, che ha raccolto le principali esperienze nazionali, si è dato uno statuto e una formalizzazione, e ha lavorato per una proposta di legge nazionale, una carta dei principi e un marchio di riconoscimento dei servizi e degli enti. Il Forum "persegue lo scopo di: (...) d) favorire l'incontro tra produttori agricoli e imprese, cooperative sociali, associazioni sociali, famiglie, persone in situazione di disagio, consumatori responsabili, centri culturali, Università, amministrazioni pubbliche ed enti locali, servizi sociali, strutture scolastiche, didattiche e sanitarie; (...) h) sostenere lo sviluppo dell'agricoltura sociale come moderna forma di impresa atta ad ampliare la disponibilità e fruibilità per tutti i cittadini di servizi, e creare una nuova occupazione soprattutto per i soggetti deboli e svantaggiati"².

Oltre alle proposte di legge nazionali tuttora allo studio, sono stati adottati provvedimenti in sei Regioni (Toscana, Abruzzo, Friuli, Campania, Marche e Calabria), ma solo le prime due si sono dotate di una legge *ad hoc*, mentre Friuli e Calabria hanno inserito l'agricoltura sociale nei provvedimenti riguardanti gli agriturismi e l'attività didattica, e le Marche nella multifunzionalità.

L'analisi delle esperienze nazionali ha rinforzato il bisogno di confrontarsi, tra i vari enti del progetto, per la verifica dell'opportunità di un albo regionale delle aziende sociali.

Per portare le valutazioni sviluppate in questi mesi al confronto con gli attori del progetto, il 30 giugno 2014, proprio a conclusione delle attività, si è quindi valutato di realizzare un **seminario finale** ristretto, riservato alle imprese che avevano ospitato i percorsi di inserimento, anche alla presenza del valutatore, per ragionare sul valore e sugli esiti del progetto, e validare gli interventi realizzati in vista della modellizzazione di un percorso-tipo, e ai fini della diffusione e della replicabilità futura. Sono stati presentati i dati quantitativi e gli esiti degli interventi di accompagnamento al lavoro, ed è stata condivisa con i partecipanti la sintesi e modellizzazione del percorso riportata in questo materiale conclusivo. La giornata si è strutturata come confronto dialogico e partecipato tra i vari attori del progetto, e ha permesso di condividere gli aspetti significativi, i punti di forza e le difficoltà, gli elementi da valorizzare e le azioni da implementare e sviluppare per il futuro. La modalità partecipata ha consentito alle aziende di restituire non solo i dati oggettivi, ma anche le sensazioni, le emozioni e la ricchezza delle relazioni create con i giovani che per tre mesi hanno vissuto a fianco di proprietari e operatori delle aziende.

Oltre a raggiungere in modo estremamente significativo gli obiettivi di sostegno all'inserimento lavorativo di giovani stranieri, il progetto SAFE ha quindi saputo sperimentare e valorizzare percorsi professionalizzanti con una forte valenza interculturale. Percorsi capaci di far incontrare modelli professionali e culturali differenti, e di aiutare entrambi gli interlocutori, anche grazie al paziente lavoro di mediazione e costruzione dei PDA, a rivedere le proprie precomprensioni e considerazioni. Questo aspetto, che non era stato inizialmente considerato in fase progettuale, rappresenta un ulteriore possibile sviluppo del progetto: la possibilità di ipotizzare modelli di accompagnamento al lavoro finalizzati a valorizzare anche la dimensione interculturale, e mirati a modificare atteggiamenti di chiusura e ostilità, in vista dell'inclusione sociale.

Così come previsto dai demografi, nei prossimi anni la società italiana, in particolare quella delle regioni del Nord, vivrà in modo sempre più significativo la presenza di cittadini di origine straniera, che compenseranno solo in parte il consistente calo delle nascite che caratterizza ormai da anni il nostro paese. Come già avviene, i diversi comparti produttivi, compresi anche i settori a conduzione familiare più chiusi e tradizionali come l'agricoltura, saranno chiamati a confrontarsi con inserimenti sempre più importanti di lavoratori non italiani. La capacità di confronto e dialogo con soggetti provenienti da modelli culturali e lavorativi diversi è quindi un'esigenza improrogabile, utile a costruire modelli di convivenza sereni e basati sul rispetto reciproco.

2 Statuto dell'Associazione "Forum Nazionale dell'Agricoltura Sociale", Art. 2 – Scopi Istituzionali.



Un'immagine del seminario finale del 30 giugno

2. Il progetto SAFE: un modello di percorso replicabile

L'esperienza realizzata nel corso di quest'anno rappresenta una prima sperimentazione in ambito agricolo delle potenzialità da un lato dell'inserimento di giovani lavoratori stranieri con un'adeguata formazione e preparazione; dall'altro dell'applicazione della metodologia ACCES come strumento ulteriormente ampliabile e potenziabile in vista di ulteriori ambiti di utilizzo e destinatari.

In un contesto di crisi come quello attuale, e in vista di un evento come EXPO che intorno al tema del cibo, della territorialità, del valore della terra riunirà milioni di partecipanti da tutto il mondo, le attività realizzate all'interno del progetto SAFE rappresentano un tentativo di valorizzazione del patrimonio di competenze pregresse che persone fragili e a rischio di esclusione sociale possono positivamente mettere a disposizione della comunità. Imprese agricole con un'ottica sociale e con necessità di manodopera esperta ed affidabile hanno la possibilità di incontrare giovani formati e motivati, accompagnati da operatori esperti che ne garantiscono l'affidabilità e le capacità.

Le potenzialità del progetto sono quindi diverse, e possono ulteriormente essere implementate e messe a sistema. Ecco allora in sintesi alcuni punti salienti di un'ipotesi di modello di intervento, che può essere replicato, esportato ed attivato in altri contesti, oltre che, naturalmente, applicato su scala più ampia.

A. Dispositivi e strumenti

- La cura nella **selezione iniziale** dei destinatari: l'*équipe* ha destinato una particolare attenzione alla valutazione dei beneficiari da inserire nel progetto.

Erano requisiti essenziali:

- la giovane età
- una competenza discreta in lingua italiana, almeno nella comunicazione orale
- la disponibilità a trasferirsi per periodi di circa 3 mesi
- una forte motivazione al progetto.

In più è stato considerato requisito preferenziale la pregressa esperienza lavorativa in ambito agricolo.

- L'articolazione di un **percorso formativo** iniziale molto concreto ed efficace, costruito sulle caratteristiche dei destinatari, con un'attenzione mirata all'**implementazione delle competenze linguistiche** in ambito agricolo e momenti concreti ed interattivi di conoscenza delle diverse tipologie di lavoro, dei contesti, della strumentazione...
- L'assolvimento dell'obbligo della **formazione sulla sicurezza**: mettere a disposizione delle aziende giovani già formati le alleggerisce di un adempimento che sarebbe a loro carico, e a cui da sole non sempre riescono ad ottemperare.
- La **presenza del PDA**, figura strategica e fondamentale nel creare fiducia e disponibilità sia nel beneficiario che nell'azienda ospitante. Il PDA crea le condizioni logistiche, organizzative e relazionali perché i due soggetti dell'intervento possano conoscersi e costruire insieme un sereno percorso professionalizzante. Rappresenta un punto di riferimento costante per entrambi gli attori e un facilitatore dei processi e della comunicazione.
- L'applicazione della **metodologia ACCES**, che permette di approntare dispositivi mirati di osservazione e valutazione delle competenze molto efficaci e concreti, ma anche adattabili in base alle caratteristiche dell'apprendente.
- La sperimentazione di **dispositivi informativi e di orientamento** che facilitino l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro in ambito agricolo, mettendo a sistema informazioni, dati, risorse e disponibilità, relative sia ai destinatari che alle aziende.

B. La rete di intervento

Gli aspetti relativi agli attori da coinvolgere nel percorso riguardano:

- La presenza di **aziende** agricole motivate e interessate a sperimentarsi in concreti dispositivi di Responsabilità Sociale, e in una possibile applicazione della cosiddetta "fattoria sociale", sostenendo in prima persona, all'interno delle proprie realtà, percorsi sicuri e trasparenti di accompagnamento al lavoro di giovani immigrati in difficoltà a trovare un impiego
- Un forte ruolo di **governance** e presidio dei **referenti istituzionali**: l'ente locale è chiamato a garantire la validità e serietà dei processi, esercitando compiti di coordinamento, monitoraggio, legittimazione e validazione dei percorsi
- La funzione di complementarità degli **enti del terzo settore**, in grado di portare le competenze sociali ed educative, e l'esperienza nella gestione di interventi per l'inclusione dei soggetti deboli; una forte conoscenza e vicinanza ai territori; la flessibilità e velocità nell'adattarsi alle esigenze mutevoli dei contesti in cui viene agita la progettazione
- L'integrazione, quindi, di risorse umane ed economiche provenienti da ambiti diversi (istituzionali, privati, del terzo e quarto settore) anche ai fini dell'**ottimizzazione delle risorse**.

Questi elementi strategici possono comporsi in vista della creazione di una rete di intervento integrata, in cui funzione politica, imprenditoriale e sociale agiscano in modo sinergico e complementare.

Elementi di forza del modello	Punti di vulnerabilità
Selezione mirata in ingresso	Tempi troppo brevi di sperimentazione
Formazione linguistica	Campione poco esteso per una valutazione su larga scala
Formazione specialistica in base ai comparti	Calendario inadeguato ai bisogni in agricoltura
Formazione sulla sicurezza a cura del progetto	Sportello domanda-offerta ancora da sviluppare
Accompagnamento costante del PDA	
Utilizzo di metodologie adatte a soggetti fragili	
Forte valenza istituzionale	
Rete integrata multidisciplinare	

Tab. 1. Punti di forza e vulnerabilità del modello SAFE

2. Prospettive future di lavoro

La valutazione degli aspetti quantitativi e qualitativi del progetto e l'analisi degli esiti del progetto ci permette di affermare che il progetto SAFE ha saputo, nella sua sperimentaltà, avviare un processo virtuoso di ripensamento dei meccanismi di accompagnamento di cittadini stranieri al lavoro in agricoltura.

Sicuramente sarà necessario mettere a sistema il percorso appena avviato, proiettandolo su **tempi più lunghi** e più consoni al calendario agricolo, e **differenziando i percorsi formativi** in funzione delle caratteristiche dei diversi comparti. Il percorso formativo potrebbe inoltre arricchirsi di contenuti maggiormente condivisi con le aziende, per preparare i beneficiari in modo più mirato.

Ci sembra inoltre di poter affermare che, visto l'interesse e il vantaggio delle aziende a sperimentarsi in questo percorso, tale modello sia sicuramente **ampliabile a campioni più ampi** e significativi di destinatari.

E' anche ipotizzabile che tale metodologia possa essere utilmente applicabile, con le dovute differenziazioni, anche a destinatari titolari di protezione sussidiaria, **rifugiati o richiedenti asilo** con strumenti minimi in termini di competenze linguistiche e professionali. Il percorso, grazie alla forte valenza sociale ed educativa, ben si presta a coinvolgere soggetti con fragilità.

Inoltre, è sicuramente da sviluppare il percorso di **confronto e messa in rete**, oltre che a livello regionale, con le esperienze e le realtà di agricoltura sociale già attive nel resto del paese, al fine di un confronto ed un'applicazione di protocolli di intervento efficaci sia nel predisporre condizioni di lavoro sicuro e tutelato per i cittadini stranieri, sia nel favorire la messa a disposizione di manodopera esperta e formata da parte delle reti istituzionali.

Sarebbe anche estremamente significativo sviluppare, a fianco degli interventi operativi, un processo di cura e sviluppo dell'**ottica interculturale**, attivando strumenti e metodologie mirate di ascolto, attenzione alla reciprocità, apertura alla diversità, da rivolgere in particolare ai titolari e ai lavoratori delle aziende, così da favorire reali processi di apertura interculturale.

Ugualmente sarebbe interessante sperimentare percorsi di inserimento lavorativo di **giovani italiani e stranieri**, per potenziare la valenza interculturale del processo formativo, e valorizzare le competenze e le esperienze già sviluppate dai beneficiari nei paesi d'origine.

Un aspetto da implementare riguarda anche l'attivazione di interventi più strutturati di **accompagnamento all'inclusione sociale**, operando con gli altri attori del contesto territoriale in cui si collocano le aziende, per favorire, da parte dei futuri lavoratori, la conoscenza e l'accesso ai servizi di base, in vista di una effettiva e concreta integrazione.

Un'ulteriore pista progettuale potrebbe riguardare **interventi di co-sviluppo**, da realizzare nei paesi d'origine, preparando giovani lavoratori stranieri in vista del loro rientro a casa e del trasferimento delle competenze apprese qui nelle aziende agricole locali.

Infine, ed è l'aspetto potenzialmente più interessante e richiesto da Confederazioni, aziende e beneficiari, sarà necessario sperimentare un intervento interistituzionale di **sportello di incontro tra domanda ed offerta in ambito agricolo**, tale da favorire da un lato la presentazione dei curricula, delle competenze e delle specificità da parte dei beneficiari, dall'altro di mettere a disposizione delle aziende personale formato, per cui l'ente locale svolga un ruolo di garanzia e monitoraggio.

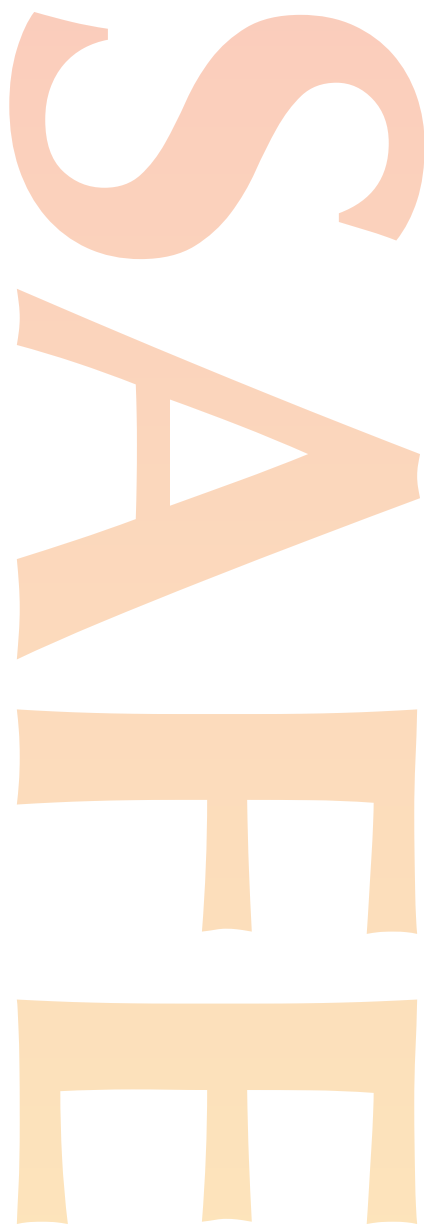
In questi ultimi tempi stanno sorgendo, a cura delle Confederazioni, azioni di orientamento e informazione mirata, sia per i singoli lavoratori che per le aziende, ma una sede istituzionale e *super partes* avrebbe sicuramente una visibilità e riconoscibilità molto significative.

L'impegno e la passione di tutti gli attori del progetto SAFE intende proseguire in questa direzione.

Possibili elementi di sviluppo
<i>Percorsi e valutazione di più lungo periodo</i>
<i>Ampliamento del campione dei destinatari e delle aziende</i>
<i>Ampliamento e approfondimento del percorso formativo</i>
<i>Applicazione del modello anche a rifugiati e richiedenti asilo</i>
<i>Confronto con altre esperienze nazionali di Responsabilità Sociale</i>
<i>Attivazione di interventi di educazione e comunicazione interculturale</i>
<i>Sperimentazione di percorsi misti per giovani italiani e stranieri</i>
<i>Attivazione di interventi di integrazione nel territorio</i>
<i>Progetti di co-sviluppo nei paesi d'origine</i>
<i>Sperimentazione di uno sportello interistituzionale di domanda-offerta</i>

Tab. 2. Possibili elementi di implementazione del modello

In conclusione, un grazie sincero alle aziende che hanno dato la disponibilità ad inserire i giovani destinatari nei percorsi di accompagnamento al lavoro, e che hanno reso possibile il progetto SAFE: Cascina Grande Chiaravalle, Milano. Società Agricola Bossi F.lli e Quattri Carla, Milano. Fruttitalia, Milano. Agriteam, Milano. Società Agricola Cascina Pirola, Cassina De' Pecchi (MI). Azienda Agricola Niccolò Reverdini, Cislano (MI). Azienda Agricola e Agrituristica Cascina Rosio, Albairate (MI). Ortonatura, Settala (MI). Vivai Progetto Verde di Doniselli Marcello, Baranzate (MI). Società Agricola De Ponti Fratelli, Settala (MI). Società Agricola Pratorosso, Settala (MI). Azienda Agricola Baioni Davide, Cassano D'Adda (MI). Giovesi Giulio, Parabiago (MI). Società Agricola Madreterra SS, Abbiategrasso (MI). Azienda Agricola Cuneo Marco, Abbiategrasso (MI). Il Cascinello – Azienda Agricola di Maurizio Azzini, Abbiategrasso (MI). Azienda Agricola Fratelli Scotti, Mediglia (MI). Azienda Agricola Mapelli Claudio, Cassano D'Adda (MI). Vivai Natura di Claudio Mori, Basiglio (MI). Azienda Agricola Sebastiano Canavesio, Vittuone (MI). Belloni Giovanni, Arzago D'Adda (BG). Azienda Agricola S. Anna, Eupilio (CO). Società Agricola Ferrari Gino e Riccardo, Cagno (CO). Maggioni Virginio, Calco (LC). Cooperativa Solaris, Casatenovo (LC). Società Agricola Cascina Grande di Boccardi, Casalpusterlengo (LO). Società Agricola Conduzioni Agricole e Immobiliari, Terranova dei Passerini (LO). Azienda Agricola Pizzi Giovanni, Terranova dei Passerini (LO). Azienda Agricola Besana ss, Besana Brianza (MB). Azienda Agriturismo La Camilla, Concorezzo (MB). Agrifoppa di Fumagalli Giuliano, Vimercate (MB). Carraro Desiderio, Veddasca (VA).



**Questo materiale è stato prodotto nell'ambito del progetto FEI Azione 2 Annualità 2012,
Prog. 103615 "S.A.F.E. *Scouting for Agriculture Forward Employment*",
realizzato dal Comune di Milano e da Consorzio Farsi Prossimo, C.I.A. Lombardia,
Coldiretti Lombardia, Confagricoltura Milano Lodi e Monza Brianza.**