



Trieste 11/01/2023

PROTOCOLLO INCLUSIONE AGRICOLA MONTE SAN PANTALEONE

L'inclusione lavorativa di persone cosiddette svantaggiate, che noi preferiamo definire "temporaneamente in difficoltà" rientra nella mission aziendale al pari della manutenzione del verde e di tutte le altre attività che vengono svolte.

L'articolo 4 del nostro statuto riporta: "La cooperativa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale di cittadini attraverso lo svolgimento di attività diverse finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e/o disabili quali:

- Invalidi fisici, psichici o sensoriali
- Ex degenti di istituti psichiatrici
- Soggetti in trattamento psichiatrico
- Tossicodipendenti
- Alcolisti
- Ex alcolisti
- Minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare
- Condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione
- Altre persone a rischio o in stato di emarginazione segnalate dagli enti locali, dalle aziende sanitarie o dagli organi giudiziari e dal resto della compagine sociale

ASSOLVENDO DUNQUE ALLA FUNZIONE SOCIALE DI DIFESA DELL'OCCUPAZIONE".

Per dare maggiore peso a queste parole, citeremo qui i "Fondamenti e Principi per una riabilitazione del 21esimo secolo derivata dal gruppo di lavoro APA (American Psychological Association) Divisione 22 (con riabilitazione intendiamo il percorso di recupero di risorse residuali sempre presenti nell'individuo, in abbinamento a risorse da acquisire e/o potenziali):

- *Principio della relazione persona/ambiente: le condizioni ambientali hanno di solito un rilievo maggiore degli aspetti di personalità;*
- *Principio della distinzione interno-esterno: le persone che sperimentano disabilità o disagio conoscono il significato del vivere in una situazione cronica ovvero una situazione che pone sfide continue;*
- *Principio dell'adattamento in presenza di disabilità: regolare le proprie azioni e scelte in una situazione di disabilità/svantaggio è un processo dinamico che richiede anche cambiamenti costruttivi nel contesto sociale e nell'ambiente fisico;*
- *Principio delle risorse psicosociali: le persone con disabilità/svantaggio posseggono e sono in grado di acquisire qualità e risorse psicologiche e personali;*
- *Principio della percezione soggettiva dei propri stati fisici: le esperienze vissute sul proprio corpo (dolore, fatica, ecc.) si basano sulla percezione e sulla rielaborazione delle proprie percezioni;*
- *Principio della dignità umana: indipendentemente dalla causa, dalla gravità o dalle condizioni di salute generali, tutti hanno diritto di essere rispettati, incoraggiati e trattati con dignità;*
- *Principio delle competenze culturali dei professionisti in materia di disabilità;*
- *Principio del lavoro SUL e PER il benessere: lo sviluppo di una identità positiva è alla base del benessere.*

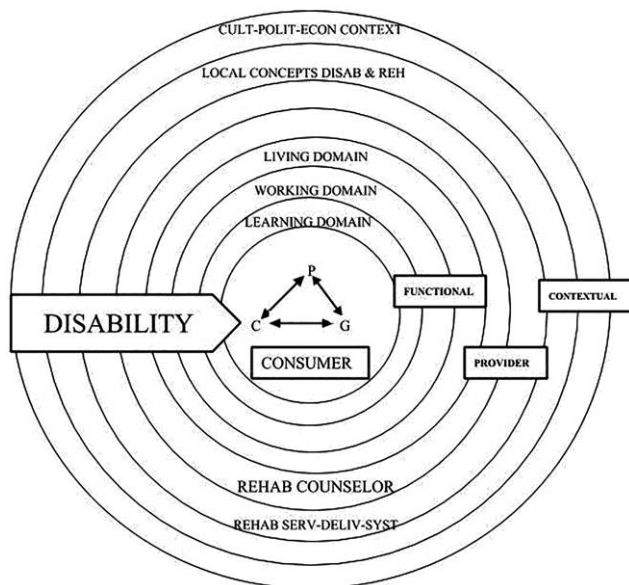


Figura 1 il macrosistema della disabilità e riabilitazione

La figura 1 evidenzia la relazione sistemica necessaria al recupero dopo situazioni problematiche. Si parla in una ipersemplificazione di disabilità, ma il contesto considerato racchiude qualunque forma di svantaggio, transitorio o cronicizzato.

Il lavoro, come evidenziato, è una parte fondamentale del recupero funzionale dell'individuo, ma da solo non può fare nulla.

La parte centrale parla dell'individuo:

P= personalità (motivazione, bisogni, immagine di sé, valori...)

C= competenze (relazionali, lavorative, di apprendimento)

G= obiettivi (imparare, lavorare, vivere e socializzare)

I cerchi concentrici che ruotano attorno all'individuo guardano agli ambienti nei quali l'individuo è inserito per promuovere (o distruggere) le sue competenze residuali, compreso il supporto professionale (psicologico/sociale/di cura) e il contesto sociale.

L'inclusione è un ambito complesso ed ecologico, riguarda sistemi che interagiscono in modo dinamico per il benessere dell'individuo. Chiunque faccia parte del percorso

"riabilitativo" della persona ha il dovere di tenere in considerazione tutti i livelli che concorrono alla riabilitazione, senza la presunzione di poter fare la differenza in un contesto unico e, all'opposto, considerando in modo serio la propria funzione nel processo.

Facendo seguito allo studio del bando finanziato da Legge 20/2006 FVG, la Cooperativa ha ritenuto di rivisitare in maniera critica ed analitica i suoi percorsi di inclusione, al fine di renderli più proficui e tracciabili in termini di risultati.

Il protocollo di inclusione che Agricola Monte San Pantaleone avvierà a partire dal gennaio 2023 prevederà alcuni steps:

- 1) Identificazione dell'interazione tra domanda/offerta in modo da garantire l'avviamento di percorsi con supervisione certa, con tutor presenti e idonei alle caratteristiche della relazione da attivare.
- 2) Inserimento di persone con un duplice intento che va ad essere chiarito in sede di primo colloquio:
 - a. Inserimento con sbocco lavorativo potenziale
 - b. Inserimento come formazione

Chiaramente non è possibile prevedere a monte tutto quello che potrà accadere nel corso del rapporto lavorativo/formativo strutturato; quindi potranno invertirsi le esigenze in corso d'opera.

- 3) Percorso di inserimento vero e proprio:
 - a. Contatto con i servizi implicati. Inizio del percorso, salvo casi eccezionali, attraverso budget di salute e tutoraggio per una prima conoscenza. L'apertura sarà fatta verso qualunque forma di svantaggio.
 - b. La scelta di inclusione verrà fatta dal/dalla referente dell'inclusione lavorativa solo e soltanto se saranno garantiti i punti 1) e 2) sopra indicati.
 - c. Il percorso verrà attivato con un impegno medio-basso, sempre salvo casi eccezionali.
 - d. L'identificazione di tutor verrà fatta in coerenza con il profilo della persona da includere, in base alla disponibilità accertata del/della tutor stesso/a e grazie all'incontro preventivo, che dovrà svolgersi, tra le due persone.

Le responsabilità del/la tutor saranno le seguenti:

1. Compilazione del registro giornaliero e consegna/invio dello stesso all'ufficio a fine
2. Formazione/lavoro e supervisione della crescita professionale della persona inclusa. Il/la tutor dovrà assicurarsi che la persona inclusa abbia ogni giorno indicazioni sul lavoro da fare, le giornate di assenza programmate, le festività, in modo da garantire che ci sia un supporto continuo. Il/la responsabile della produzione dovrà garantire il suo supporto al percorso, gestendo la programmazione dei cantieri anche con la presenza delle persone in tirocinio e borsa lavoro.

3. Verifica (non professionale) dello stato fisico e mentale della persona supervisionata secondo regole di buon senso. E tempestiva comunicazione al/alla referente dell'inclusione lavorativa per problematiche rilevate o lunghe assenze
4. Presenza nelle riunioni in triangolazione con i servizi per l'inizio, il monitoraggio e la fine del percorso.
5. Valutazione, di concerto con la dirigenza della Cooperativa, della potenzialità di assunzione della persona inclusa e/o della tipologia di percorso futuro.

L'albo dei/delle tutor identificati/e all'interno della Cooperativa dovrà essere definito sia in base alla disponibilità dei singoli lavoratori sia in base ad una valutazione di idoneità della Cooperativa stessa (CDA). Ogni tutor potrà richiedere di essere escluso/a dall'albo o la Cooperativa stessa sollevarlo/a dalla mansione anche nel corso dell'anno, fatta salva la responsabilità di portare a termine i progetti di tutoraggio iniziati.

La cooperativa si assume la responsabilità del percorso di inclusione e, salvo problemi di natura grave, solleva il/la tutor dalla responsabilità della salute della persona inclusa, salvo le norme di legge.

La Cooperativa si impegna alla formazione dei/delle tutor ogni qual volta si riveli necessario ed al supporto (emotivo e professionale) sia dei progetti individuali di inclusione sia dei tutor stessi attraverso personale competente.

La Cooperativa esporrà in maniera accessibile a tutti/e l'elenco dei tirocini e dei/delle tutor assegnati.

Ogni anno solare (entro il 31/01) l'albo dovrà essere confermato di concerto tra Cooperativa e lavoratore.

- e. All'avvio del tirocinio/borsa lavoro il/la referente dell'inclusione lavorativa attiverà il percorso con un colloquio individuale e, se necessario, attraverso qualche valutazione teorica (validata sperimentalmente).
- f. L'**assunzione** della persona inclusa inizialmente attraverso strumenti temporanei di supporto seguirà il seguente percorso:
 1. Come detto, incontro tra dirigenza della Cooperativa, tutor e soggetto per comprendere le esigenze e le potenzialità.
 2. Verifica delle Leggi di tutela dello svantaggio che possano supportare l'assunzione, in linea con il percorso individuale e condivisione, con il soggetto, delle possibilità identificate e redazione di un **documento sottoscritto dalle parti**, che espliciti le modalità di assunzione in categoria svantaggio.
 3. I certificati di svantaggio, di qualsiasi natura siano, dovranno essere aggiornati **ogni anno**, con il coinvolgimento dei servizi indicati e del soggetto svantaggiato.
 4. La persona assunta secondo categorie di svantaggio, verrà supportata dalla Cooperativa in caso di necessità, con l'aiuto dei servizi competenti.

Se la persona verrà assunta senza alcun tipo di procedura riguardante lo svantaggio, seguirà il normale percorso di legge e di buon senso.