



**LINEE GUIDA PER IL DISEGNO DI INTERVENTI  
PER L'INCLUSIONE SOCIO-LAVORATIVA  
DEI RIFUGIATI:  
IL MODELLO "BEE MY JOB"**







Pubblicazione realizzata da APS Cambalache  
con il sostegno di UNHCR – Agenzia ONU per i Rifugiati





# SOMMARIO

<b>Introduzione</b>	<b>7</b>
<b>Identificazione del settore produttivo di riferimento</b>	<b>11</b>
<b>La definizione dei beneficiari</b>	<b>14</b>
<b>Il percorso di formazione professionalizzante</b>	<b>19</b>
<b>La promozione dell'accesso al lavoro</b>	<b>23</b>
<b>L'orientamento e l'assistenza ai beneficiari</b>	<b>28</b>
<b>La promozione di interventi complementari per favorire l'inclusione sociale e abitativa</b>	<b>31</b>
<b>Il monitoraggio e la valutazione dell'impatto</b>	<b>35</b>



# INTRODUZIONE



Bee My Job è un progetto di apicoltura e agricoltura sociale, ideato dall'Associazione di Promozione Sociale "Cambalache" di Alessandria, in collaborazione con una rete mista di partner pubblici e privati. Nato nel 2015 come esperienza pilota – rivolto a rifugiati e richiedenti asilo – al fine di creare un ponte tra tematiche come inclusione e ambiente, lavoro e dignità, impegno e opportunità, oggi si presenta come esperienza modello di formazione e inserimento lavorativo replicabile in diversi contesti.

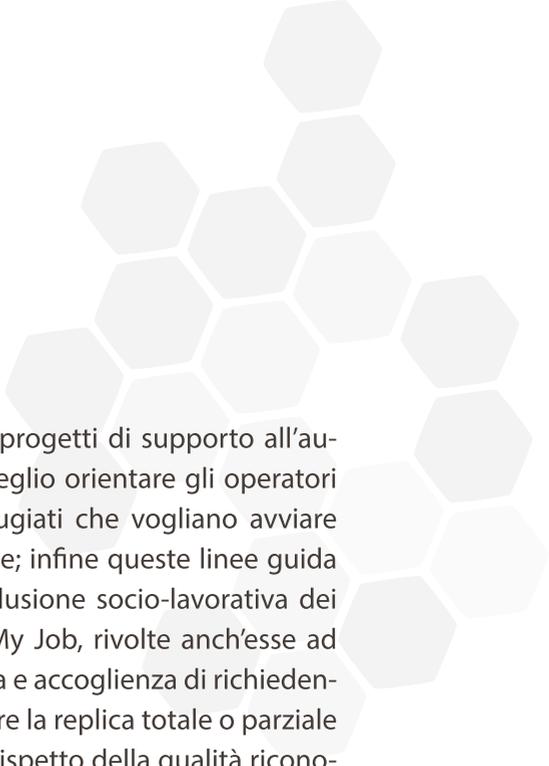
Dal 2015 il progetto ha garantito la formazione professionale in apicoltura e agricoltura biologica a 170 richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale, attivando oltre 106 tirocini dal nord al sud Italia. Il percorso di formazione intensiva teorico-pratica in apicoltura è migliorato di edizione in edizione, includendo approfondimenti sull'agricoltura biologica, la potatura e l'allevamento e una serie di percorsi complementari volti a favorire una migliore inclusione sociale dei beneficiari: un laboratorio di orientamento ai servizi sul territorio e al mondo del lavoro, un corso intensivo di italiano L2 specifico per l'apprendimento del lessico di settore, corsi per la sicurezza sul lavoro.

Dal 2018, Bee My Job gode del sostegno dell'UNHCR – Agenzia ONU per i Rifugiati e del riconoscimento Welcome-Working for Refugee Integration, che hanno permesso e stimolato la replica del progetto in via sperimentale in Emilia Romagna e Calabria.

## **BEST PRACTICE E MODELLO REPLICABILE**

Grazie agli sviluppi degli ultimi anni e alle conferme ricevute in ambito nazionale e internazionale, dal Servizio Centrale del Sistema di protezione per titolari di protezione internazionale e per minori stranieri non accompagnati ad Ashoka, il progetto è stato riconosciuto come best practice, replicabile in nuovi contesti territoriali e settori produttivi profondamenti diversi, adattabile anche a un'utenza differenziata. Un modello, tra l'altro, capace di fare scuola in numerosi ambiti. Prima di tutto nella formazione e negli inserimenti lavorativi. Quindi, nella didattica all'interno delle scuole sul tema della sostenibilità ambientale e delle migrazioni forzate, coinvolgendo direttamente negli incontri con gli studenti i richiedenti asilo e rifugiati, i quali hanno potuto diventare protagonisti di un percorso sempre più importante di cittadinanza attiva. Infine, nel capacity building, mettendo a disposizione competenze e metodologie acquisite, favorendo il confronto con altre realtà del territorio italiano e stimolando così la possibile replica in nuovi contesti.

Nel percorso di Bee My Job, nel 2019 è nata "A come APE", una collana di pubblicazioni che include strumenti diretti ad operatori, docenti e rifugiati. Tra queste, un Tool Kit per attività nelle scuole con i rifugiati; una dispensa per l'insegnamento dell'italiano L2 settoriale con focus su apicoltura, agricoltura biologica, allevamento ed elicoltura; una dispensa didattica per i laboratori Life Skills e @Work, volti ad aumentare l'agency e l'indipendenza di richiedenti asilo e titolari di protezione del progetto Bee My



Job; un report che mappa servizi e progetti di supporto all'auto-imprenditorialità migrante per meglio orientare gli operatori dell'accoglienza nell'assistenza a rifugiati che vogliono avviare start-up in Italia o nei Paesi di origine; infine queste linee guida per il disegno di interventi per l'inclusione socio-lavorativa dei rifugiati a partire dal modello Bee My Job, rivolte anch'esse ad operatori ed enti coinvolti nella tutela e accoglienza di richiedenti asilo e rifugiati. L'obiettivo è facilitare la replica totale o parziale del progetto su scala nazionale, nel rispetto della qualità riconosciuta al marchio.

In questi anni il progetto ha già vissuto repliche in contesti e ambiti nuovi. Nel 2018 il modello è stato esteso alle donne richiedenti asilo e ai minori stranieri non accompagnati, grazie alla collaborazione con la Comunità Progetto Sud e con la Cooperativa La Venenta Onlus, ed è stato sperimentato nel settore della saldatura, in collaborazione con CNOS-FAP Alessandria. Nel 2019 sono in corso sperimentazioni in altri tre settori professionali (riparazioni automeccaniche; panificazione; elicottura), con percorsi rivolti anche ad altre fasce di popolazione, con attenzione ai soggetti più vulnerabili, nello specifico a persone con disabilità e disoccupati over 50 e a migranti a rischio di sfruttamento lavorativo, a Rosarno insieme a Medici per i Diritti Umani.

## **LINEE GUIDA PER CREARE NUOVI Percorsi**

La presente pubblicazione intende offrire linee guida ad altri operatori dell'accoglienza e sociali per progettare percorsi di in-

clusione sociale e lavorativa di richiedenti asilo e rifugiati a partire dal know-how generato dal progetto Bee My Job, con variazioni che possono toccare il settore produttivo, i soggetti di riferimento e ovviamente il contesto territoriale di applicazione.

Per questo, il documento è organizzato con una serie di schede relative ai principali aspetti organizzativi facenti parte di un percorso di azioni interconnesse dove formazione e lavoro sono al centro di un più complesso intervento di inclusione sociale. In ogni scheda si illustra la pratica alla base di Bee My Job e si forniscono una serie di suggerimenti (o "tips") agli operatori per meglio muoversi nel disegnare un proprio progetto, seguiti da una checklist utile a non dimenticare strumenti operativi per la sua buona riuscita.

In primo luogo, le linee guida si concentrano sulla scelta del settore produttivo di riferimento in cui si andrà a operare. Quindi sull'identificazione dei beneficiari a cui si rivolge il progetto e sulla definizione del percorso di formazione professionalizzante. Poi, trattano la fase dell'accesso al lavoro, con azioni di scouting aziendale e promozione dei candidati nelle aziende, il matching tra candidato e azienda, l'attivazione del percorso di tirocinio, l'assistenza ai beneficiari nelle varie fasi. Segue, la promozione degli interventi complementari volti a favorire l'inclusione sociale e abitativa sul territorio di accoglienza. Infine, si chiude con l'importanza del monitoraggio e della valutazione dell'impatto.

## IDENTIFICAZIONE DEL SETTORE PRODUTTIVO DI RIFERIMENTO

*Identificare un settore produttivo in attivo e coinvolgere gli attori di riferimento è il primo passo verso la strutturazione di un percorso di inclusione lavorativa di successo.*

### **Perché Bee My Job ha scelto di investire sull'apicoltura**

L'agricoltura è un settore ad alto impiego di cittadini stranieri: rappresenta la principale occupazione degli immigrati nel loro paese di origine e allo stesso tempo va a sopperire alla necessità di forza lavoro richiesta per questo settore che non sempre è soddisfatta dall'offerta locale.

All'interno del settore agricolo, l'apicoltura si distingue per le opportunità di impiego su stagionalità di medio/lunga durata e di crescita professionale: prevede un'acquisizione graduale di specifiche mansioni tecniche (dalla gestione degli alveari alla lavorazione in laboratorio, dalla produzione di miele alla produzione di pappa reale o all'allevamento di api regine) e di una conoscenza sempre maggiore delle peculiarità agronomiche del territorio su cui si opera.

Un percorso formativo iniziale, qualificato e intensivo, già fornisce ai rifugiati le competenze di base richieste per l'accesso allo specifico ambito lavorativo. È poi interesse delle aziende investire nella loro crescita professionale nell'ottica di garantire una presenza stabile e qualificata all'interno dei propri gruppi di lavoro.

Ma l'apicoltura non offre opportunità di impiego solo in relazione di dipendenza. Grazie a ridotti investimenti iniziali, dà spazio a percorsi di autoimprenditorialità, in Italia e nei Paesi di origine dei richiedenti asilo e rifugiati.

Per ampliare e diversificare le opportunità di impiego nel settore, Bee My Job ha esteso il suo raggio d'azione all'agricoltura biologica, in vertiginosa crescita in Italia grazie al suo metodo rispettoso dell'ambiente. Metodo che si sposa bene con le api, sentinelle di salubrità ambientale.

Recenti sperimentazioni sono in corso negli ambiti della potatura, dell'allevamento di animali e dell'elicoltura. Obiettivo principale è quello di identificare nicchie produttive in espansione e con richiesta di manodopera che risponda alle competenze professionali e alle abilità in possesso dei richiedenti asilo e rifugiati.

Dalla sua attivazione nel 2015, Bee My Job gode del supporto di diversi enti di categoria del settore apistico, tra cui UNAAPI - Unione Nazionale Associazione Apicoltori Italiani, Conapi - Consorzio Nazionale Apicoltori e Aspromiele - Associazione Apistica Territoriale per il Piemonte ed Editrice della rivista di apicoltura a tiratura nazionale "L'Apis". È presente ai principali eventi e incontri nazionali del settore apistico, per creare nuove sinergie e ampliare la rete di contatti con le aziende. La stessa collaborazione è stata ricercata con referenti del settore agricolo e dell'elicoltura.

## TIPS PER GLI OPERATORI

**#1: Identificare un settore produttivo trainante** per l'economia locale e/o su più larga scala (a livello nazionale o europeo e nei Paesi di origine).

**#2: Verificare la richiesta di manodopera** e la risposta dell'offerta locale.

**#3: Analizzare il profilo professionale specifico.** È importante valutare: la compatibilità con le competenze dei beneficiari oggetto dell'intervento; la possibilità di ottenere le qualifiche di base necessarie attraverso un percorso professionalizzante di breve durata; se le mansioni sono tirocinabili, ovvero la possibilità di completare la formazione in azienda, attraverso un primo inserimento in tirocinio; le possibilità offerte di crescita professionale nel tempo, attraverso percorsi specifici di riqualificazione professionale e/o di autoimprenditorialità.

**#4: Costruire partenariati strategici.** Di fondamentale importanza è consultare gli stakeholder e coinvolgerli nel processo di identificazione del settore, creando dall'inizio engagement verso l'intero progetto. In particolare: gli enti di categoria, i soggetti accreditati alla formazione professionale e ai servizi al lavoro, le aziende e le reti di aziende e professionisti.

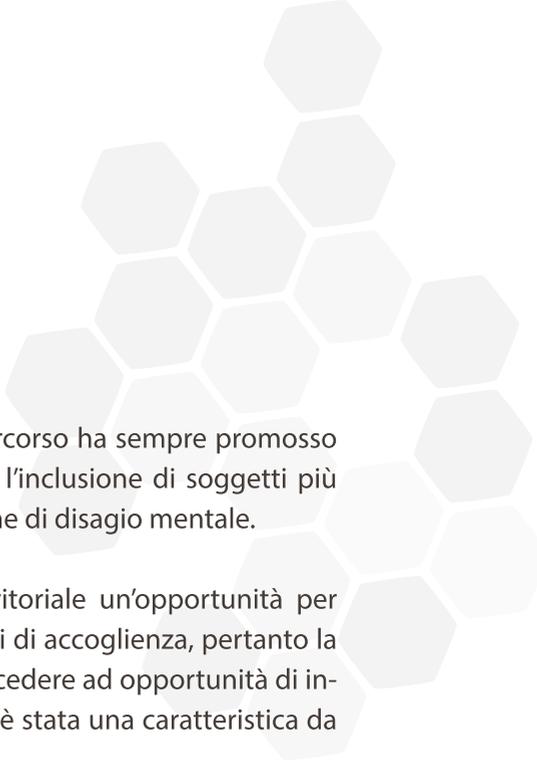
## LA DEFINIZIONE DEI BENEFICIARI

*Di strategica rilevanza rispetto all'intero percorso formativo e di accesso al lavoro è identificare il target di riferimento e selezionare i beneficiari. Se da un lato il possesso di requisiti professionali e trasversali è importante, il ruolo principale lo giocano la motivazione e l'interesse verso il settore specifico. Obiettivi principali sono: limitare i casi di abbandono volontario, ottimizzando quindi gli investimenti; avviare percorsi di tirocinio di successo, consolidando l'impegno delle aziende e degli enti di categoria.*

### **Il processo di selezione dei beneficiari di Bee My Job**

Bee My Job è nato all'interno di Cambalache, con la volontà di creare opportunità lavorative per i beneficiari dei progetti di accoglienza CAS e SPRAR gestiti dall'associazione stessa sul Comune di Alessandria, prevalentemente uomini adulti. Tuttavia, negli anni, ha prevalso la volontà di estendere l'opportunità a quanti più richiedenti asilo e rifugiati possibile, incluse donne e minori, attivando un processo di selezione in grado di individuare le persone più motivate e in possesso dei requisiti prefissati, residenti anche in altre località.

Il numero dei beneficiari è variato di edizione in edizione, da un minimo di 15 a un massimo di 25, secondo quanto richiesto e concordato, di volta in volta, con gli enti finanziatori del progetto. Dato il perseguimento misto di obiettivi finali rispetto all'empowerment lavorativo, dalla promozione di opportunità di impiego durature alla facilitazione di prime esperienze lavorative e di



percorsi terapeutici riabilitativi, il percorso ha sempre promosso la partecipazione di diversi target e l'inclusione di soggetti più vulnerabili, con più o meno lievi forme di disagio mentale.

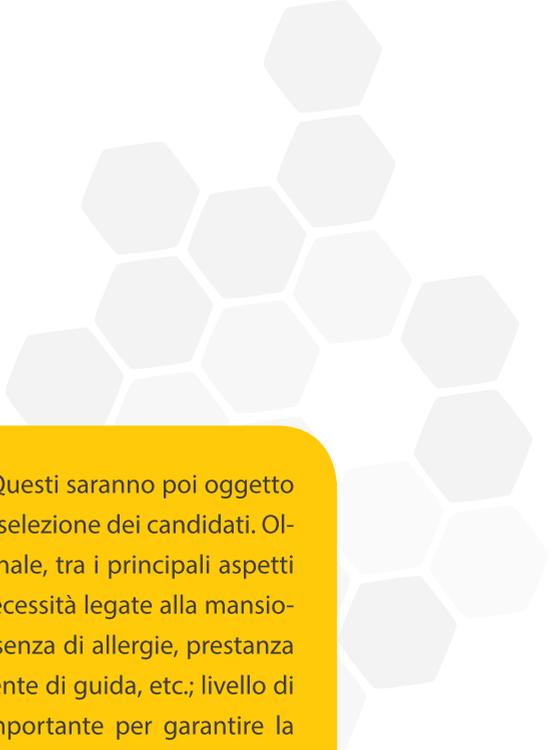
Il progetto vede nella mobilità territoriale un'opportunità per coloro che sono in uscita dai percorsi di accoglienza, pertanto la disponibilità agli spostamenti per accedere ad opportunità di inserimento lavorativo su altri territori è stata una caratteristica da sempre ricercata nei candidati.

Il processo di selezione messo in atto da Bee My Job prevede il coinvolgimento di una commissione composta da professionalità diverse e vari step di promozione ed assessment che si concludono con la sottoscrizione da parte dei candidati risultati idonei di un patto orientativo e di accettazione del percorso offerto.

## TIPS PER GLI OPERATORI

**#1: Definire quanti beneficiari e con quale profilo.** È importante tenere in considerazione alcune variabili quali: la disponibilità di spazi formativi, incluso di attrezzatura professionale da utilizzare per l'apprendimento pratico; le necessità logistiche legate ad eventuali spostamenti previsti durante la fase formativa; il rapporto tra numero di candidati formati e numero di tirocini attivabili con le risorse economiche a disposizione; l'obiettivo finale, ovvero, la ricerca di soluzioni stabili di impiego e/o l'attivazione di percorsi di tirocinio di primo approccio al mondo del lavoro o a finalità terapeutiche; i profili richiesti dalle aziende e le possibilità di accesso per determinate categorie specifiche, quali donne, minori, soggetti con disabilità o disagio mentale; la presenza di candidati con i profili definiti tra gli utenti del proprio ente o sul territorio. Una buona strategia, è prevedere sempre degli uditori che potranno diventare a tutti gli effetti titolari delle misure del progetto, in caso di abbandoni volontari.

**#2: Promuovere l'offerta.** Per ampliare la rosa di potenziali candidati, si consiglia di coinvolgere altri enti predisposti alla presa in carico di richiedenti asilo e rifugiati, attraverso la diffusione di materiale informativo, l'attivazione delle reti di contatti in essere e la mappatura di tutti i soggetti potenzialmente interessati sul territorio e nelle località circostanti.



**#3: Definire i requisiti di accesso.** Questi saranno poi oggetto di valutazione durante il processo di selezione dei candidati. Oltre alla già citata motivazione personale, tra i principali aspetti da valutare segnaliamo: eventuali necessità legate alla mansione che si andrà a svolgere, ad es. assenza di allergie, prestanza fisica, manualità, possesso della patente di guida, etc.; livello di conoscenza della lingua italiana, importante per garantire la comprensione dei contenuti dalle formazioni e facilitare l’inserimento lavorativo; esperienze pregresse nel settore specifico e in altri settori, formative e/o lavorative, in Italia e/o nel Paese d’origine; la fase dell’iter legale di richiesta asilo e del percorso di accoglienza.

**#4: Strutturare il processo di selezione.** Consigliamo di coinvolgere una commissione che comprenda, ad esempio, un educatore professionale, uno psicologo e un assistente sociale, per avere più punti di vista e uno sguardo d’insieme multidisciplinare. I colloqui individuali con i candidati potranno essere condotti con l’aiuto di una scheda basata sull’assessment dei requisiti identificati e su aspetti più soggettivi quali attitudini, affidabilità, capacità relazionali e di adattamento a nuovi contesti. È inoltre possibile approfondire il senso di responsabilità e l’affidabilità del candidato consultando eventuali operatori dell’accoglienza di riferimento. Il processo di selezione si conclude con l’elaborazione di una graduatoria, la comunicazione dei risultati e la

sottoscrizione di patti individuali di orientamento al percorso. Prima dell'avvio della formazione, è consigliabile accertarsi che i candidati selezionati comprendano opportunità e responsabilità legate al percorso proposto e confermino la loro volontà ad aderirvi. Allo stesso modo, l'ente proponente si impegna nell'offerta di servizi di qualità e di interventi personalizzati nel rispetto delle necessità ed aspettative dei candidati.

#### **CHECK LIST TOOLS**

- Scheda / volantino di presentazione dell'offerta, diretto ad altri enti sul territorio
- Scheda di assessment dei candidati
- Registro colloqui di selezione
- Graduatoria dei candidati
- Patto di orientamento al percorso

## IL PERCORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE

*Una volta identificati il settore di riferimento e il target dei beneficiari si potrà procedere con la definizione del corso di formazione professionalizzante.*

### **L’impianto formativo Bee My Job**

L’impianto formativo proposto dal progetto prevede una formazione professionalizzante intensiva di taglio teorico-pratico in apicoltura e agricoltura biologica, proposta ogni anno tra febbraio e marzo per preparare i beneficiari entro l’avvio della stagione produttiva agricola. Queste lezioni sono tenute da tecnici degli enti di categoria partner del progetto, riconosciuti dalle aziende del settore come esperti di riferimento. I docenti intervallano a presentazioni teoriche dei contenuti, esercitazioni pratiche in aula, visite ad aziende sul territorio e la visita alla Fiera Mercato di Apicoltura – APIMELL, a Piacenza.

Per favorire l’esercitazione pratica degli alunni, Cambalache ha attivo, dal 2015, un polo agricolo urbano che consta di un apiario di 30 arnie, dedicate alla produzione di miele, polline e pappa reale, e di un orto tradizionale e sinergico. Presso la sede dell’associazione esiste inoltre un laboratorio di smielatura e di essiccazione di frutta e verdura.

Riteniamo la sicurezza sul lavoro fondamentale per la tutela della salute dei nostri beneficiari e degli altri lavoratori. Per questo motivo, viene offerta formazione sul rischio non solo generale

ma specifico sul settore di intervento, con l'utilizzo di materiali semplificati in lingua inglese e francese. L'acquisizione di questi certificati è inoltre funzionale all'attivazione in sicurezza e a norma dei successivi percorsi di tirocinio.

Sebbene venga richiesto ai candidati un buon livello di conoscenza della lingua italiana, l'offerta di un corso di intensivo di italiano L2 per l'apprendimento del lessico del settore facilita la comprensione dei contenuti della formazione professionalizzante e facilita la relazione con il datore di lavoro e i colleghi nei contesti aziendali di inserimento.

Bee My Job propone un percorso strutturato per favorire la formazione professionalizzante e l'inserimento lavorativo di richiedenti asilo e rifugiati, facilitandone al contempo l'inclusione sociale e abitativa nelle comunità di accoglienza, attraverso la promozione della conoscenza dei servizi, della lingua e della cultura locale e della partecipazione attiva alla vita di comunità. Il modello formativo proposto, pertanto, include anche due laboratori, denominati "Life Skills" e "@Work". I laboratori hanno entrambi l'obiettivo di aumentare l'agency e l'indipendenza dei beneficiari, in un'ottica di accompagnamento durante e dopo i percorsi di tirocinio proposti, ma anche nel processo di uscita dai progetti di accoglienza e/o di trasferimento in nuove località di residenza.

## TIPS PER GLI OPERATORI

**#1: Definire la modalità di erogazione del corso.** A seconda del tempo a disposizione per l'erogazione del corso, il profilo dei beneficiari e le tempistiche produttive del settore identificato, la formazione potrà essere più o meno intensiva, in quanto a durata, impegno e monte ore. La modalità intensiva permette di mantenere alti interesse e motivazione e di creare un gruppo affiatato di partecipanti. Tuttavia, si consiglia di non superare le 6 ore giornaliere di lezione e un impegno di 5 giorni a settimana.

**#2: Identificare docenti e sedi formative.** Il percorso formativo potrà essere strutturato in collaborazione con un ente formativo accreditato o in collaborazione con enti di categoria.

In entrambe i casi, ci si potrà affidare a docenti ed esperti della rete costituita. Non sempre il coinvolgimento di un ente accreditato alla formazione è ritenuto un valore aggiunto dalle aziende, spesso viene dato maggior riconoscimento alla docenza offerta da tecnici del settore, meglio se referenti per gli enti di categoria. Lo stesso vale per la qualifica professionale che potrà quindi essere rilasciata o meno.

La scelta degli spazi formativi è connessa perché definirà la necessità di ricorrere ad aule certificate e/o laboratori attrezzati e spazi esterni, oppure la possibilità di usare la sede dell'ente promotore.

**#3: Definire la struttura complessiva del corso.** È importante includere nel percorso focus complementari alla formazione professionalizzante, per favorirne la comprensione linguistica, promuovere conoscenze tecniche sulla normativa sul lavoro e la sicurezza, agevolare il successivo inserimento in percorsi di tirocinio grazie anche a una maggior conoscenza dei servizi sul territorio.

#### **CHECK LIST TOOLS**

- Programma formativo
- Certificati di profitto / qualifica professionale
- Registro presenze
- Modulo di informativa sulla privacy e sul consenso informato di immagini e dati
- Dispense per i docenti per l'insegnamento dell'italiano settoriale L2 e la conduzione di laboratori di orientamento ai servizi sul territorio e al mondo del lavoro, così come materiali semplificati per l'ottenimento del certificato di sicurezza sul lavoro – disponibili all'interno della collana "A come APE", realizzata da APS Cambalache con il supporto di UNHCR – Agenzia ONU per i Rifugiati.

## LA PROMOZIONE DELL'ACCESSO AL LAVORO

*Comprende diverse azioni, dallo scouting aziendale, alla promozione dei candidati alle aziende, al matching candidato / azienda, all'attivazione di un percorso di tirocinio, al mentoring del tirocinio all'avvio, in itinere, ex-post. Coinvolge diverse figure e attiva servizi specifici e contributi economici.*

*La promozione dell'accesso al lavoro deve essere strutturata al momento del disegno dell'intero percorso ed essere attivata al suo inizio, in quanto parte integrante ed intrinseca.*

### **La promozione dell'accesso al lavoro nel progetto Bee My Job**

Bee My Job gode del partenariato strategico con enti di categoria del settore apistico e agricolo riconosciuti a livello territoriale, regionale e nazionale e di una consolidata rete di aziende che negli anni hanno aderito al progetto. Questi attori giocano un ruolo cruciale come ambasciatori nella promozione del progetto ad un numero sempre maggiore di aziende.

Personale di Cambalache è presente ogni anno ai principali eventi ed incontri nazionali del settore apistico. Mentre per quanto riguarda lo scouting di aziende agricole, questo si concentra a livello locale e si basa principalmente sul passa parola delle aziende e la diffusione di flyer informativi dedicati.

Alle aziende vengono offerti servizi di orientamento e assistenza su aspetti amministrativi e normativi relativi al particolare target. Per rompere il gap iniziale di diffidenza, vengono inoltre proposti contributi economici a fronte di rimborso parziale degli indennizzi di tirocinio. La scelta confermata nel tempo è sempre stata

quella di richiedere un impegno alle aziende, in termini di durata dei percorsi attivati e di risorse economiche.

L'agricoltura nasconde numerose insidie che richiedono particolare attenzione. Numerosi sono i fatti di cronaca che, dal nord al sud, raccontano di infiltrazioni mafiose nel contesto agricolo nazionale, dell'intensificarsi del fenomeno del caporalato, dello sfruttamento e del sotto-salario ai braccianti agricoli e in tutta la filiera alimentare, di sfruttamento minorile e violenze sessuali. Con l'intento di tutelare i rifugiati in quanto soggetti vulnerabili e di promuovere una cultura del rispetto del lavoro e degli esseri umani, Bee My Job è impegnato nello sviluppo di strumenti di monitoraggio dell'etica aziendale, del rispetto della multiculturalità e della normativa sulla sicurezza sul lavoro. Nel 2018 ha redatto una Carta Etica e un Codice di Condotta la cui sottoscrizione è obbligatoria per tutte le aziende aderenti e, dal 2019, ha elaborato strumenti specifici per monitorarne l'adesione iniziale e il rispetto durante i percorsi di tirocinio.

Se lo scouting e l'assessment delle aziende è importante, ancora di più lo è il matching candidato / azienda. Bee My Job presta particolare cura a questa fase, valutando attentamente le esigenze e aspettative di entrambe le parti.

I percorsi di tirocinio vengono monitorati in itinere e alla conclusione, prevedendo supporto alle aziende che desiderano prorogare o trasformare il rapporto e, in caso di mancato rinnovo, interventi di ri-orientamento dei beneficiari verso nuove opportunità.

## TIPS PER GLI OPERATORI

**#1: Definire la strategia di scouting aziendale.** La ricerca delle aziende disponibili ad attivare percorsi di tirocinio si baserà sugli obiettivi prefissati nella fase di definizione dei beneficiari. Potrà quindi comprendere la ricerca di opportunità di inserimenti lavorativi duraturi e/o di contesti protetti per l'attivazione di tirocini di primo approccio con il mondo del lavoro o a finalità riabilitative / terapeutiche.

È importante creare materiale informativo ad hoc, da diffondere alle aziende tramite gli enti di categoria, la partecipazione a incontri ed eventi di settore, l'attivazione di contatti preesistenti.

**#2: Assessment delle aziende interessate.** Per accertarsi che le aziende che ospiteranno i percorsi di accesso al lavoro aderiscano agli obiettivi del progetto, siano aperte alla multiculturalità, rispettose delle particolari esigenze di cui i rifugiati sono portatori e a norma con quanto previsto dalla normativa sul lavoro e sulla sicurezza. Questa valutazione può essere condotta tramite interviste semi-strutturate e/o visite alle sedi aziendali. Altrettanto importante è raccogliere informazioni utili alla successiva fase di matching: aspetti logistici, orari e periodo di lavoro, profili richiesti, contesto lavorativo, risposta ai requisiti per l'attivazione di tirocini, disponibilità a versare gli indennizzi di tirocinio e possibilità lavorative future.

**#3: Matching candidato / azienda.** Un abbinamento accertato, che tenga conto delle necessità e delle aspettative di entrambe le parti, è alla base di un percorso di inserimento efficace e con prospettive di perdurare nel tempo. Indipendentemente dall'effettivo numero di tirocini attivabili con i fondi del progetto, è importante dare accesso alla fase di matching a tutti i candidati. Si consiglia di realizzare più colloqui, di gruppo e individuali e di prevedere la possibilità per il candidato di visitare l'azienda e osservare il mestiere. Per agevolare il processo, si possono indagare meglio le competenze e abilità dei candidati e si può creare un portfolio contenente le informazioni principali sui curricula.

**#4: Offrire servizi e contributi alle aziende.** Per alcune aziende, l'adesione al progetto potrebbe essere il primo approccio con soggetti svantaggiati e/o con i rifugiati. Serve offrire loro consulenza su più aspetti, dalla normativa sul lavoro e gli incentivi specifici per soggetti svantaggiati, alle pratiche amministrative per l'attivazione di tirocini, all'approccio con culture diverse e con eventuali vulnerabilità legate al target specifico. Offrire alle aziende accompagnamento durante il percorso di tirocinio e garantire assistenza logistica al tirocinante e interventi di mediazione linguistica e culturale, farà sentire i datori di lavoro più sicuri della scelta. La copertura delle spese di attivazione dei tirocini e il rimborso, parziale o completo, degli indennizzi di tirocinio sarà ulteriore fattore dirompente per rompere il gap di



diffidenza e incertezza iniziale. Si consiglia inoltre di prevedere rimborsi forfettari, da destinare ai tirocinanti o a soggetti terzi, per far fronte ad eventuali spese di trasporto e alloggio vicino alla sede aziendale.

**#5: Attivare percorsi di tirocinio.** Il servizio richiede l'accreditamento regionale o nazionale. Se il soggetto promotore non è abilitato ai servizi al lavoro, potrà fare riferimento ad altri enti, pubblici o privati, sul territorio. Per progetti che prevedono la mobilità territoriale, si consiglia di ricorrere ad enti presenti in più Regioni.

#### **CHECK LIST TOOLS**

- Flyer/volantino di promozione del progetto, diretto alle aziende
- Portfolio candidati
- Data base di aziende interessate
- Schede di assessment delle aziende ed eventualmente Carta Etica e Codice di Condotta e relativi strumenti di monitoraggio
- Registro dei colloqui di lavoro e dei matching definiti
- Accordi per l'erogazione di contributi economici sul territorio e al mondo del lavoro.

## L'ORIENTAMENTO E L'ASSISTENZA AI BENEFICIARI

*Ad ogni step del percorso proposto, individuale e di gruppo, per fornire assistenza ai beneficiari, facilitare la relazione con tutti i soggetti a vario titolo coinvolti e garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati, è necessario prevedere servizi specifici di accompagnamento.*

### **L'accompagnamento offerto dal progetto Bee My Job**

Da sempre il progetto prevede l'affiancamento di operatori dell'accoglienza alle figure dei docenti, dei tutor dei servizi al lavoro e alle aziende. Nel tempo, queste professionalità si sono sviluppate e sono cresciute professionalmente all'interno dell'equipe di Cambalache e della rete consolidata di collaboratori esterni sul territorio.

Nell'ambito del progetto si è scelto di differenziare i ruoli di assistenza a più livelli e coinvolgendo diverse professionalità che lavorano in stretto coordinamento tra loro nei ruoli di mentor individuali, tutor educativi e mediatori linguistici e culturali.

Questo garantisce una maggior adesione dei beneficiari all'intero percorso e facilita i rapporti con i datori di lavoro, favorendone la partecipazione al progetto e incrementando le opportunità di costruire dei rapporti di lavoro duraturi.



## TIPS PER GLI OPERATORI

**#1. Strutturare il mentoring individuale durante l'intero percorso.** Si consiglia di dare continuità al rapporto attivato in fase di selezione con la commissione / equipe multidisciplinare che potrebbe essere coinvolta nella stipula e definizione concordata con i beneficiari di progetti individualizzati, che definiscano le competenze e aspirazioni iniziali dei candidati e le integrino nel percorso offerto. Si possono quindi prevedere dei momenti fissi di verifica individuale di aderenza del singolo beneficiario al percorso concordato, sia durante la formazione, che all'avvio, durante e alla fine del percorso di tirocinio.

**#2. Garantire la presenza di un tutor educativo durante la formazione.** Il ruolo del tutor educativo, diverso ma interconnesso a quello dei mentor dell'equipe, sarà quello di monitorare la frequenza al corso formativo e l'apprendimento, offrire supporto logistico e organizzativo ai beneficiari e ai docenti, eventualmente offrire facilitazione linguistica e culturale. In caso di non aderenza di un singolo beneficiario al percorso e/o di comportamenti problematici (assenze ripetute, ritardi, disinteresse alle lezioni), il tutor richiederà tempestivamente l'intervento dei mentor.

### **#3. Prevedere servizi di mediazione linguistica e culturale e tutoraggio educativo durante il percorso di tirocinio.**

L'esperienza dimostra che ai classici tutor previsti dai percorsi di tirocinio, ovvero il datore di lavoro e un referente per il soggetto promotore erogante i servizi al lavoro, è bene garantire il tutoraggio educativo e prevedere interventi di mediazione linguistica e/o culturale per offrire supporto logistico / organizzativo, intervenire in caso di conflitti legati a incomprensioni linguistiche o di carattere culturale, proporre riadattamenti al progetto formativo iniziale, etc.

Questi servizi potranno essere erogati dagli stessi mentor che

#### **CHECK LIST TOOLS**

- Modello di progetto individuale
- Schede di monitoraggio del progetto individuale
- Registri dei colloqui e degli interventi di tutoraggio e mentoring

## LA PROMOZIONE DI INTERVENTI COMPLEMENTARI PER FAVORIRE L'INCLUSIONE SOCIALE E ABITATIVA

*Promuovere l'inclusione sociale di richiedenti asilo e rifugiati non può risolversi nel provvedere a fornire opportunità lavorative fini a sé stesse, richiede piuttosto un approccio olistico che preveda interventi di ricerca alloggio e partecipazione attiva alla comunità locale.*

### **Bee My Job: dalla casa alla scuola**

Il progetto ha sempre avuto un respiro nazionale, promuovendo la mobilità dei beneficiari sul territorio, in risposta alle possibilità di accesso ad opportunità di lavoro stabile. In particolare, questa diventa un'occasione per chi è in uscita dai progetti di accoglienza che potrà quindi accedere non solo ad un tirocinio ma anche ad una sistemazione abitativa.

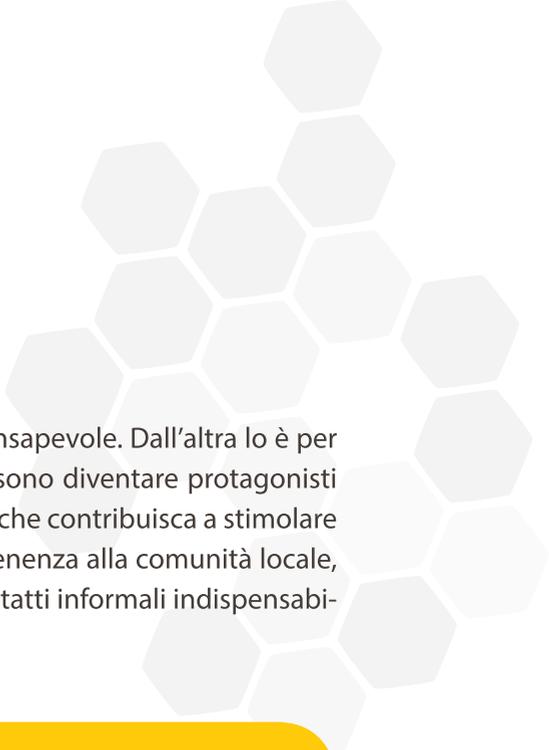
Se le aziende agricole sono spesso dotate di cascine e spazi abitativi, il settore è scenario di tristemente famosi insediamenti informali di lavoratori stagionali, senza accesso all'acqua potabile e all'energia elettrica e di casi di "pizzo" sull'affitto. Promuovere una sistemazione abitativa adeguata e degna è di primordiale importanza per Bee My Job, a tutela dei singoli beneficiari e in un'ottica di crescita culturale del rispetto dei diritti dei lavoratori.

Vengono quindi offerti servizi di ricerca alloggio e contributi forfettari alle spese. Nel processo, in carico ad operatori dedicati, sono coinvolte le aziende per l'attivazione delle loro reti di contatti informali sui territori.

Ma casa e lavoro non bastano a restituire dignità e senso di cittadinanza ai richiedenti asilo e rifugiati. Per favorire il loro coin-

volgimento attivo, Bee My Job promuove attività didattiche nelle scuole e presso il proprio polo agricolo urbano. Le attività proposte mirano – con metodologie adatte al tipo di pubblico cui si rivolgono e utilizzando strumenti come il gioco e la testimonianza – ad ampliare tra gli studenti le conoscenze su temi di interesse universale, quali l'ambiente, la sostenibilità, il rispetto della natura, messi in relazione con la delicata questione migratoria. Al tempo stesso puntano a coinvolgere in prima persona rifugiati e richiedenti asilo che hanno vissuto la migrazione ma anche il percorso offerto da Bee My Job. Infine, vogliono stimolare la riflessione su queste tematiche, immaginando cosa ciascuno di noi possa fare per incidere positivamente sul futuro e costruire una società più giusta ed equa a partire dal confronto.

L'idea è partire dall'ape, considerato animale sentinella, in quanto indicatore dello stato di salute più o meno buono di un ecosistema: essa scompare nei luoghi in cui l'inquinamento e l'utilizzo di pesticidi raggiungono livelli critici e ci può aiutare a riflettere sull'importanza del rispetto per la natura. Ma attraverso la sua azione di impollinazione e contaminazione e per la sua capacità di vivere in un super organismo in cui l'unione fa la forza, l'ape può diventare anche metafora della società umana, esempio di come la collaborazione sia necessaria per produrre valore. Diventa così un veicolo per comprendere un fenomeno più grande, quello migratorio. Le attività didattiche sono da una parte un'occasione di crescita per i ragazzi che hanno modo di ascoltare, confrontarsi, sperimentare, conoscere, riflettere. E crearsi così una



prospettiva concreta di un futuro consapevole. Dall'altra lo è per i rifugiati e richiedenti asilo che possono diventare protagonisti di un percorso di cittadinanza attiva, che contribuisca a stimolare un senso sempre più forte di appartenenza alla comunità locale, con la generazione di una rete di contatti informali indispensabili in un'ottica di inclusione.

#### TIPS PER GLI OPERATORI

**#1. Prevedere servizi di ricerca alloggio e contributi economici.** Laddove si voglia favorire la mobilità territoriale o il progetto abbia tra i suoi beneficiari rifugiati in uscita da percorsi di accoglienza, la promozione di soluzioni abitative adeguate è elemento necessario a garantire l'accesso al lavoro. Consigliamo di rendere i datori di lavoro parte attiva nella ricerca o nell'offerta di alloggi e di verificarne prima l'adeguatezza.

**#2. Costruire uno storytelling e attività dirette alla cittadinanza.** Ogni progetto ha una storia da raccontare, che può permettere di creare occasioni di incontro tra i richiedenti asilo e rifugiati e la cittadinanza, siano essi giovani studenti o cittadini. Consigliamo di documentare il progetto con foto, video, racconti e testimonianze; di partecipare ad eventi e manifestazioni sul territorio; di costruire percorsi con le scuole; di aprire al pubblico eventuali laboratori e spazi attivati tramite il progetto.

**#3. Promuovere la partecipazione attiva dei rifugiati.** Nella promozione del progetto e dei suoi messaggi, è importante dare un ruolo attivo ai beneficiari del progetto, che non sia di mera presenza e testimonianza ma che li renda partecipi dall'organizzazione all'implementazione.

#### **CHECK LIST TOOLS**

- Accordi per l'erogazione di contributi alloggio
- Mappatura di eventi e manifestazioni sul territorio
- Materiale informativo e comunicati stampa sul progetto
- "Tool kit per attività nelle scuole con i rifugiati" uno strumento della collana "A come APE" che contiene proposte di percorsi didattici sul tema del rispetto della natura e degli uomini.

## IL MONITORAGGIO E LA VALUTAZIONE DELL'IMPATTO

*Verificare il rispetto dei tempi e dei costi previsti, sondare il grado di soddisfazione di tutte le parti coinvolte, raccogliere raccomandazioni e suggerimenti per mettere in atto strategie correttive o per migliorare in edizioni future. Ogni progetto è un investimento, il cui impatto merita di essere monitorato e valutato.*

### **L'importanza dell'impatto per Bee My Job**

L'ambizione di Bee My Job risiede nell'andare oltre alla promozione dell'accesso al lavoro e di puntare a generare un impatto positivo sull'inclusione dei richiedenti asilo e rifugiati e sulla crescita sostenibile dei territori in cui opera, in termini culturali e ambientali.

Per la definizione di un piano di monitoraggio e di valutazione standard e di qualità, Bee My Job si è affidato nel 2018 all'expertise dell'agenzia di ricerca sociale CODICI. Sono stati elaborati e utilizzati questionari, schede e focus group, per coinvolgere i beneficiari, i partner e tutti coloro che sono ingaggiati nella realizzazione delle attività.

## TIPS PER GLI OPERATORI

**#1. Definire un piano di monitoraggio e valutazione dell'impatto.** Il piano deve tenere conto di tutti gli attori coinvolti nelle varie fasi del percorso e prevedere strumenti di monitoraggio e di valutazione delle singole azioni (dai questionari ai focus group) e indicatori di realizzazione e di risultato.

**#2. Elaborare un report finale.** Il report finale si baserà sull'analisi di tutte le considerazioni raccolte e potrà contenere raccomandazioni di cui fare tesoro per edizioni future.

## CHECK LIST TOOLS

- Cronoprogramma delle azioni
- Piano di spesa preventivo e consuntivo
- Riunioni di verifica e focus group
- Questionari di valutazione
- Report finale di valutazione



# DELLA STESSA COLLANA

**ITALIANO L2 DEL SETTORE AGRICOLO.** Dispensa per gli insegnanti

**LIFE SKILLS E @WORK.** Dispensa per laboratori di orientamento ai servizi sul territorio e al mondo del lavoro

**TOOLKIT PER ATTIVITA' NELLE SCUOLE CON I RIFUGIATI**

**Tutte le pubblicazioni della collana "A come APE" sono scaricabili dal sito [www.beemyjob.it](http://www.beemyjob.it)**



Luglio 2019



*"L'apicoltura ci porta a capire che ogni creatura gioca il suo ruolo nel tenere in equilibrio un sistema. Le doti fecondatrici di questi piccoli insetti portano un messaggio rivoluzionario: per creare valore si deve lasciar spazio alle contaminazioni"*

**APS CAMBALACHE**



Cambalache è un'associazione di promozione sociale impegnata nell'accoglienza, assistenza e inclusione socio-economica di richiedenti asilo e rifugiati, sul territorio della Provincia di Alessandria e a livello nazionale.

**APS Cambalache**

Pizza Monserrato 7/8 - 15121 Alessandria

**[www.cambalache.it](http://www.cambalache.it)**

**[info@cambalache.it](mailto:info@cambalache.it)**