



Noviter per conto di CM, AT ai Piani Disabili

Report finale sulle Azioni di Sistema realizzate a valere sul Piano Emergo 2017¹

1. Introduzione

Questo documento presenta i risultati dell'attività di valutazione intermedia e finale che ha avuto per oggetto le Azioni di Sistema (da ora in avanti ADS) realizzate nel periodo luglio 2018-luglio 2019 nell'ambito del Piano Emergo 2017.

Nello specifico le ADS considerate sono state complessivamente 6, appartenenti a due blocchi tematici:

- un primo blocco, centrato sull'alternanza scuola-lavoro per studenti/esse inseriti nei percorsi di istruzione e formazione secondaria di secondo grado, attuato attraverso 3 ADS a seguito del Bando MI227 (Promozione dell'alternanza scuola/lavoro per studenti con disabilità). Appartengono a questo blocco le azioni implementate – in qualità di capofila – da AFOL Metropolitana, Cesvip e IAL;
- un secondo blocco, derivante invece dal Bando MI229 (Formazione degli operatori dei Servizi per il lavoro), dedicato – come da denominazione del bando – alla formazione/aggiornamento degli operatori/ici² dei servizi metropolitani di sostegno ed accompagnamento all'occupazione delle persone con disabilità (pubblici o privati accreditati). Anche questo blocco è stato attuato attraverso tre ADS i cui capofila realizzativi sono stati, rispettivamente, AFOL Metropolitana, ANMIL e Galdus.

Come da impianto di valutazione concordato con Città Metropolitana, le 6 ADS sono state oggetto sia di una valutazione intermedia (realizzata nei mesi di maggio 2019) e di una finale (avvenuta invece nel mese di settembre). Le due valutazioni hanno visto la realizzazione di una sessione valutativa per ADS e per periodo consistente in una intervista semi-strutturata al/alla referente della singola ADS. Quanto emerso dalle interviste, integrato con le indicazioni provenienti dalla documentazione attuativa disponibile per ciascuna ADS (in primo luogo, per le sessioni finali, dalle *Relazioni di chiusura* delle attività e dai "prodotti" in esito alle ADS), ha costituito la fonte per la redazione – in questo documento – sia delle monografie di singola ADS sia degli elementi in qualche modo *trasversali* che verranno proposti più sotto.

¹Di Lucia Ivona e Alberto Vergani: chiuso nella presente versione in data **7/11/2019**.

² Per convenzione si userà nel testo anche il solo maschile, consapevoli che (appunto) di convenzione e di indebita semplificazione si tratta.



Prima però è opportuno richiamare brevemente in questa sede le evidenze emerse dalla prima sessione di valutazione in relazione a due aree di particolare interesse per Città Metropolitana³. Ci riferiamo qui, nello specifico, all'area della "possibile modellizzazione e/o consolidamento delle azioni/attività sperimentate attraverso le ADS" e a quella del "bilancio complessivo delle ADS" in termini di punti di forza e di debolezza. Queste le evidenze relative alle ADS sull'alternanza:

ADS sull'alternanza: in tema di modellizzazione/messa a sistema dell'intervento (e dei suoi esiti) emergeva in primo luogo l'importanza della "presenza nelle ADS dei servizi al lavoro, capaci di attivare le risorse territoriali sul lato della domanda di lavoro avendo una conoscenza diretta e specifica del contesto produttivo"; secondariamente, emergeva la centralità della esistenza di una funzione di "tutoraggio costante per tutta la durata della permanenza dello studente/essa in contesto lavorativo". Da ultimo emergeva come rilevante per la modellizzazione la produzione, nell'ambito delle ADS, di una serie di strumenti utili alla gestione degli snodi cruciali del "ciclo di vita" dell'alternanza (quali schede per lo *scouting* aziendale, schemi/tracce per i colloqui individuali iniziali e finali con lo studente/essa, schede di restituzione finale dell'esperienza al singolo studente/essa). Quanto ai *punti di forza* segnalati vi erano, nell'ordine, il lavoro di rete ("che ha permesso alle scuole – in particolare - di trovare supporto nella progettazione e attuazione di esperienze di alternanza per studenti/esse con disabilità"), i "riscontri positivi dei ragazzi/e coinvolti" e – come già emerso rispetto alla modellizzazione – "la presenza dei servizi al lavoro nelle fasi di *scouting* aziendale e di *tutoring*". Infine, i principali *punti di debolezza* riguardavano da un lato i "tempi troppo brevi di realizzazione della ADS" e dall'altro la presenza, in alcuni contesti, di atteggiamenti di diffidenza del "mondo della scuola e dell'impresa nei riguardi dei servizi al lavoro vissuti talvolta come elemento disturbante e intrusivo";

L'opportunità di richiamare gli elementi appena indicati è nel fatto che essi – dato che la sessione intermedia è stata realizzata quando le ADS erano tutte ad uno stadio di attuazione molto avanzato – mantengono ampiamente la propria validità, come si vedrà più oltre, anche a conclusione delle ADS stesse.

2. Le principali evidenze dalla valutazione finale

Verranno proposte, in questo paragrafo, alcune considerazioni di sintesi derivanti dalla sessione di valutazione finale le quali intendono focalizzarsi – data la natura degli *evaluandi* di riferimento (le Azioni di Sistema) – su due aspetti:

-il primo riguarda le modellizzazioni in esito alle ADS (ovvero se queste modellizzazioni – vere e proprie ragioni fondanti il finanziamento di "azioni di sistema" – siano effettivamente state prodotte come risultato delle ADS e se siano quindi disponibili per Città Metropolitana e i soggetti responsabili della inclusione sociale e lavorativa delle persone con disabilità);

³ Le evidenze sono tratte dai due brevi report prodotti a valle della prima sessione di valutazione nel mese di giugno 2019.



- il secondo aspetto è invece relativo alle indicazioni di prospettiva che, sui temi oggetto delle ADS, è possibile ricavare dall'analisi a consuntivo delle azioni realizzate, sia dal punto di vista del metodo che – per così dire – del merito.

Occorre però premettere che, come già anticipato nella esposizione di alcune delle evidenze delle sessioni di valutazione intermedia, i due blocchi di ADS vanno tenuti distinti in questa operazione data la diversità di focalizzazione tematica che li caratterizza. Tuttavia, pur assumendo questa diversità, va qui rilevato come entrambi affrontino due questioni-chiave (certamente non le sole) dell'intervento a favore dell'occupazione delle persone con disabilità:

- le ADS volte alla formazione degli operatori/ici del sistema perché – è quasi banale dirlo – chi fisicamente e quotidianamente “lavora con” (meglio: *per*) le persone con disabilità al fine di inserirle in una occupazione idonea è una componente essenziale, se non la *più* essenziale, dell'impianto disegnato dalla legge 68/1999. Da questo punto di vista, è cosa nota ma vale la pena di rimarcarlo in questa sede, la formazione è certamente occasione di sviluppo/manutenzione di competenze e capacità di azione consapevole ma è anche – all'interno di un sistema territoriale multi-attore e multi-livello quale quello di accompagnamento e sostegno all'occupazione delle persone con disabilità – occasione di condivisione di pratiche e saperi tra operatori/ici e strutture, strumento di sviluppo e consolidamento di reti e relazioni;
- le ADS volte invece alla diffusione di esperienze di alternanza per studenti/esse con disabilità frequentanti il ciclo secondario di secondo grado in quanto, oltre ad intervenire sulle condizioni di esercizio di un diritto largamente disatteso (definito come tale da una legge nazionale che dovrebbe come tale “valere per tutti/e”), anticipano – certo in maniera *soft* e largamente orientativa⁴ - il tema cruciale della relazione tra studente/essa con disabilità e “transizione/avvicinamento al lavoro” includendo in esso anche il contributo (e le responsabilità) delle istituzioni educative da un lato e delle organizzazioni esterne potenziali ospitanti (la domanda di lavoro) dall'altro.

Tutto ciò richiamato, le ADS che hanno “lavorato” sul tema della alternanza, collocate tra l'altro – per il sistema dell'istruzione - nel periodo di passaggio dall'assetto definito dalla legge 107/2015 a quello della alternanza ridefinita come PCTO⁵ dalla Legge di Bilancio per il 2019, tutte hanno modellizzato forme e modalità di realizzazione dell'alternanza per studenti/esse inseriti rispettivamente in

- percorsi di istruzione secondaria di secondo grado (le due ADS con capofila IAL e Cesvip)
- percorsi triennali di qualifica dell'ordinamento regionale di leFP (non formalmente interessati, quindi, dall'ASL ai sensi della 107/2015 e successivamente dai PCTO: la ADS a titolarità di AFOL Metropolitana).

4 Ma con differenze comunque rilevanti, riflesse anche nelle ADS analizzate, tra gli studenti/esse del sistema dell'istruzione (per i quali valevano, rispetto alle ADS, le disposizioni di cui alla legge 107/2015) e quelli della leFP regionale (ai quali la legge 107/2015 non si applicava e il tema dell'alternanza era posizionato all'interno dell'ordinamento dei percorsi triennali di qualifica, anche eventualmente secondo il modello della alternanza cosiddetta “rafforzata”).

5 Ovvero Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento.



Più nello specifico,

- il modello messo a punto dalla ADS con capofila IAL ha come elementi caratterizzanti il suo fondarsi sui “tre pilastri” rappresentati da “istituzione scolastica, servizi al lavoro e studente/famiglia” con una centralità assoluta delle figure del tutor scolastico e del tutor dei servizi per il lavoro;
- il modello elaborato dalla ADS con capofila AFOL Metropolitana, per studenti/esse con disabilità del secondo e terzo anno dei percorsi di qualifica in DDIF, ha codificato la dimensione processuale – per fasi e tappe – e strumentale del “ciclo dell’alternanza” per il singolo studente/essa (*scouting* delle potenziali organizzazioni ospitanti; conoscenza del candidato/a; abbinamento studente/essa-organizzazione ospitante; redazione del *Progetto individualizzato di alternanza*; attivazione della funzione di tutoraggio; realizzazione del tirocinio; monitoraggio e valutazione del tirocinio);
- infine, il modello prodotto dalla ADS con capofila Cespiv ha reso disponibile un *Kit* di strumenti utili alla gestione di una esperienza di stage (nel quadro della ASL di cui alla legge 107/2015) per studenti/esse con disabilità ove il kit consiste in una serie di schede che coprono anche in questo caso le varie tappe/fasi di un percorso di stage (dalla conoscenza iniziale del candidato/a a quella delle potenziali organizzazioni ospitanti fino alla realizzazione ed alla valutazione finale dell’esperienza da parte di tutti gli attori coinvolti).

Se dalle modellizzazioni passiamo alle indicazioni di possibili “**piste**” di **approfondimento e/o sviluppo**, ciò che in sintesi emerge per le ADS relative all’alternanza è quanto segue:

- a) rispetto al segmento dell’istruzione secondaria di secondo grado: la ri-verifica “in situazione”, rispetto ad un numero ulteriore e più ampio di studenti/esse, dei modelli sperimentati; il perfezionamento di metodo e di operatività, sempre attraverso l’allargamento della sperimentazione, delle azioni di *scouting* aziendale e di tutoraggio (sia da parte della istituzione scolastica che da parte dell’organizzazione esterna ospitante); la messa in atto, nei confronti di tutti i soggetti interessati (*in primis* gli studenti/esse), di azioni sistematiche di contrasto ai pregiudizi/stereotipi su disabilità e lavoro; la identificazione e sperimentazione di modalità adeguate di supporto alla transizione al lavoro successiva al diploma attraverso strumenti quali, ad esempio, tirocini/stage;
- b) rispetto invece al segmento dei percorsi di leFp dell’ordinamento regionale: l’intervento, nel senso della loro qualificazione attraverso ulteriori percorsi di sperimentazione, sugli snodi-chiave del processo di realizzazione dell’alternanza ovvero il tutoraggio/accompagnamento da parte delle agenzie formative, lo *scouting* aziendale, la relazione con il sistema dell’assistenza sociale che ha istituzionalmente “in carico” il singolo studente/essa con disabilità.

Sono “piste” di possibile sviluppo che, rispetto al tema dell’alternanza, devono in ogni caso “fare i conti” con tre questioni di fondo non banali:

- la prima – e la più importante - è quella della “messa in carico” ad un dispositivo di tipo progettuale – e quindi comunque “a tempo” – di un *diritto* sancito da una norma di legge (quale è quello degli studenti/esse con disabilità a partecipare a esperienze di alternanza in particolare in



contesti esterni a quello scolastico – per quanto anche con modalità “non-di-aula” coerenti con le indicazioni delle Linee-guida sull’ASL prima e dei PCTO ora -);

- la seconda è, specificamente per le istituzioni scolastiche, la possibilità che esse hanno di progettare e soprattutto realizzare percorsi di alternanza per studenti/esse con disabilità in assenza di risorse professionali dedicate (preferibilmente interne ma se necessario anche esterne). La questione è quella della elevata complessità ed onerosità – e quindi della sostenibilità – che caratterizzano l’organizzazione ed il presidio delle esperienze di stage/tirocinio, in particolare esterne, per studenti/esse con disabilità: Nelle ADS analizzate il presidio continuativo sul “lato scuola” è stato di fatto esercitato dai tutor degli enti/servizi accreditati per il lavoro coinvolti nelle ADS ma questo è possibile solo a fronte di un finanziamento specifico loro destinato (quale quello reso disponibile, appunto, attraverso le ADS che in ogni caso “lascia aperto” il tema della piena presa in carico da parte delle scuole di questa componente essenziale dell’alternanza⁶);

- infine, la terza questione - già accennata – è quella del passaggio, per il sistema dell’istruzione, all’impianto dell’alternanza definito dalla legge 107/2015 a quello, ora in vigore, dei PCTO (il quale, per molti versi, potrebbe rendere più fattibili – per quanto magari meno incisive – le esperienze curriculari di alternanza per gli studenti/esse con disabilità).

3. Le monografie valutative di singola ADS

Le ADS relative alla alternanza

Promozione dell’alternanza scuola/lavoro per studenti con disabilità

Inquadramento generale⁷

L’azione di sistema è stata realizzata da IAL Lombardia, in collaborazione con tre istituti scolastici del Legnanese, l’Istituto Bernocchi, l’Istituto Carlo dell’Acqua e l’Istituto Barbara Melzi. In qualità di capofila, IAL ha coordinato e curato l’aspetto organizzativo e gestionale del progetto, che è stato delineato e presentato in accordo con le scuole aderenti alla proposta. L’azione di sistema ha realizzato attività finalizzate all’inserimento del tutor dei servizi al lavoro, all’interno delle scuole e dei loro processi realizzativi dell’alternanza scuola lavoro, con l’obiettivo di migliorare l’offerta per gli studenti disabili e il loro coinvolgimento. In risposta alle istanze dell’avviso infatti, il progetto realizzato ha sperimentato un modello di lavoro in cui l’affiancamento dei due tutor (quello del lavoro e quello scolastico), ha provato a sviluppare un impianto e una esperienza di alternanza più rispondenti ai bisogni degli studenti con disabilità. L’obiettivo che si è voluto perseguire è stato quello di offrire ai destinatari finali un’occasione di crescita e di scoperta delle proprie competenze trasversali, dei propri punti forza e dei propri punti di debolezza, delle proprie

⁶ Non che il tema non si ponga per gli enti della leFP regionale ma certamente esso si pone in maniera più evidente e urgente per le scuole.

⁷ L’intervista è stata realizzata in collaborazione con Simona Brambilla; i documenti che verranno citati sono stati allegati alla relazione finale consegnata a Città Metropolitana.



aree di miglioramento e dei propri desiderata in termini di occupazione, in vista di un possibile inserimento (a conclusione della formazione) nel contesto lavorativo e produttivo. La presenza del tutor dei servizi al lavoro nella compagine realizzativa dell'offerta di alternanza, ha inizialmente turbato gli equilibri scolastici; nel corso dei lavori, invece, le relazioni instauratesi hanno realmente contribuito, ad un più facile inserimento dei ragazzi nelle imprese ospitanti, seguite ad azioni di *scouting* sul territorio molto puntuali e accurate.

I risultati ottenuti

Uno dei risultati più importanti realizzati dall'azione di sistema, ben oltre quelli raggiunti in termini di ragazzi coinvolti e di azioni di alternanza realizzate (che erano previste quantitativamente già nell'avviso, 20 studenti/esse in tutto), si ritrovano proprio nel fatto che questo inserimento del tutor dei servizi al lavoro, già nel contesto scolastico, ha consentito allo stesso di conoscere i suoi futuri potenziali utenti. Questa conoscenza in "anteprima", secondo il team di lavoro, velocizzerà i processi che porteranno il giovane ad una vera e propria occupazione o al miglioramento della propria occupabilità, al termine del suo percorso in *Diritto-dovere di Istruzione e Formazione*. Questa conoscenza si è realizzata su un doppio binario: il primo, ha collegato in anticipo i servizi al lavoro al giovane studente permettendo a questo di sperimentarsi per tempo in un luogo di lavoro; il secondo, ha collegato la sua famiglia ai servizi al lavoro, che saranno il naturale sbocco per la presa in carico del proprio figlio e del suo progetto di vita professionale. Tale aggancio infatti, comunemente non avviene e, a fine percorso formativo, questo vuoto genera notevoli preoccupazioni e disorientamento nelle famiglie. Si sono dunque facilitati i processi di conoscenza reciproca, che frequentemente non sono così immediati, e si è già fornito alle famiglie una serie di risposte nel merito dei percorsi a valle di quelli formativi. Il capofila ha svolto azioni più squisitamente legate alla sua *mission* originaria e dunque:

- azioni di *scouting* e individuazione delle aziende cui inviare gli studenti, potenziando la rete territoriale già esistente all'interno di ogni istituto scolastico;
- individuazione del tutor dei servizi al lavoro, che ha costantemente accompagnato ogni singolo studente all'interno dell'azienda ospitante, partecipando *in primis* alle fasi di costruzione specifica della sua esperienza di alternanza.

Questo secondo punto ha messo lo studente/essa nelle condizioni di svolgere un percorso di alternanza vero(e non percepito come "parcheggio", cosa che spesso accade), costruito attraverso una fase dedicata alla conoscenza reciproca (ragazzo-azienda), che ha condotto alla realizzazione di una esperienza rispettosa sia delle competenze dello studente, sia delle aspettative delle imprese ospitanti. Ogni studente è stato seguito da un tutor per tutto il periodo di presenza in azienda, conclusasi con una valutazione finale complessiva dello stesso, che ha focalizzato i suoi punti di forza e di debolezza in un'ottica di miglioramento della sua capacità di occupazione. Con tale strumento si è consegnato allo studente/essa un supporto per un maggiore sviluppo della consapevolezza delle proprie capacità e dei propri limiti, delle proprie doti e delle competenze da ricercare e acquisire. Non ci sono stati particolari scostamenti rispetto alla fase di stesura del progetto, si evidenzia tuttavia che:

Noviter s.r.l.

Via Bergamo 25, 24035 Curno (Bg) – tel: +39 02 303124947 – fax: +39 035 5099007 – PEC: noviter@legalmail.it
P.IVA e Cod. Fiscale: 03551620168 – Iscr. Reg. Imprese di Bergamo n. REA 388191 – Cap. Soc.: € 10.000
Sede Operativa: Via Solferino 40, 20121 Milano (MI) – tel: +39 02 5418431
Sede Operativa: Viale di Villa Massimo 29, 00161 Roma (RM) - tel: +39 06 45437321



- 1) la fase di *scouting* per le postazioni sul territorio è stata particolarmente problematica all'inizio dell'ADS, poiché alcune aziende hanno percepito il tutor dei servizi al lavoro come una presenza "ingombrante" ed estranea alla realizzazione di un processo, quello di alternanza che invece è - per antonomasia - scolastico;
- 2) la scuola, ha trovato difficoltà nel trovare le aziende, per la parte concordata a suo carico; questo ha fatto sì che si arrivasse, alla costruzione di tutte le esperienze di alternanza, fuori dai tempi stabiliti; in ogni caso, tutte si sono poi chiuse nel rispetto delle tempistiche di progetto;
- 3) Si era prevista la collaborazione di un'azienda speciale, SOLE, che avrebbe dovuto garantire una fase di sensibilizzazione più estesa e significativa sul territorio di quella che poi alla prova di realtà ha realizzato, anche in seguito ad un necessario ridimensionamento del suo lavoro condiviso e concordato con la partnership.

Le azioni realizzate sono state le seguenti:

- 1) sensibilizzazione delle imprese del territorio a cura del tutor scolastico e in larga parte del tutor per il lavoro, finalizzate alla ricerca di soluzioni e postazioni con cui consentire agli studenti di realizzare azioni di alternanza qualificanti, in linea con i percorsi di studio e con le competenze residue di ciascun studente;
- 2) rafforzamento dell'affiancamento dello studente in azienda, grazie alla presenza costante del tutor, sia scolastico che dei servizi al lavoro;
- 3) creazione e messa a punto del modello, che ha disegnato questo nuovo processo di lavoro a tre pilastri ovvero istituzione scolastica, servizi al lavoro e studente/famiglia.

Un bilancio di sintesi ed alcune piste di possibile prosecuzione

Il lavoro svolto ha complessivamente riportato un buon livello di soddisfazione, sia lato imprese (inizialmente scettiche) sia lato studenti e famiglie nonché lato scuola e servizi al lavoro stessi. I giovani studenti hanno avuto modo di fare un percorso di esplorazione attenta delle proprie risorse e capacità, sperimentandosi in modo concreto e realistico in un possibile luogo di lavoro; questo è un aspetto fondamentale dell'ADS poiché gli studenti in generale, ma in modo particolare i disabili, spesso nutrono fantasie sulle loro capacità e dunque possibilità di inserimento lavorativo che frequentemente sono dissociate dalla realtà. La presenza del tutor al lavoro ha permesso di progettare con le imprese delle proposte di alternanza qualificanti per lo studente, che solitamente, viene accolto nei potenziali luoghi di lavoro in modo molto protettivo e prudente; questo tuttavia non gli consente di esperire davvero l'alternanza e di esprimersi a pieno con il suo potenziale, impoverendo pertanto l'occasione di crescita che l'alternanza dovrebbe invece fornirgli proprio con l'obiettivo principale di facilitarlo nel suo mettersi in gioco. Il tutor dei servizi al lavoro inoltre, che ha già conosciuto lo studente, prima ancora che acceda ai servizi dedicati al lavoro sarà in grado di preparare prima un percorso di sviluppo e di crescita per lo stesso.

L'esperienza realizzata ha subito le tempistiche ristrette; il modello infatti andrebbe ancora messo a punto, sperimentato e ampliato per renderlo disponibile ad un numero sempre maggiore di studenti, con lo scopo di agevolare il loro futuro ingresso nel mondo del lavoro. Tale modello

Noviter s.r.l.

Via Bergamo 25, 24035 Curno (Bg) – tel: +39 02 303124947 – fax: +39 035 5099007 – PEC: noviter@legalmail.it

P.IVA e Cod. Fiscale: 03551620168 – Iscr. Reg. Imprese di Bergamo n. REA 388191 – Cap. Soc.: € 10.000

Sede Operativa: Via Solferino 40, 20121 Milano (MI) – tel: +39 02 5418431

Sede Operativa: Viale di Villa Massimo 29, 00161 Roma (RM) - tel: +39 06 45437321



potrebbe risultare utile anche per gli studenti, che pur non disabili, si trovano in situazione di particolare fragilità.

Alternanza per la inclusione, la formazione, il lavoro⁸

Inquadramento generale

La ADS, realizzata da una estesa partnership con capofila AFOL Metropolitana, è stata realizzata tra luglio 2018 e luglio 2019 (anche per questa ADS la data di chiusura, originariamente fissata a fine 2018, è stata prorogata a tutto luglio 2019).

In coerenza con la sua finalità generale, la ADS ha avuto come *oggetto* la messa a punto e sperimentazione di un modello per la realizzazione di *work-experiences*(tirocini) curricolari destinate a studenti/esse con disabilità inseriti in percorsi triennali del sistema di leFP regionale in *Diritto-dovere di Istruzione e Formazione*⁹.

In concreto, la ADS ha consentito in primo luogo la realizzazione di 31 tirocini della durata media di 220 ore (anche non continuative) per altrettanti studenti/esse; i tirocini – e questa è una prima componente di modellizzazione – sono stati diversificati, nella loro strutturazione, in una prima modalità (detta di “programmazione facilitata”) per la quale lo studente/essa ha seguito il medesimo percorso della sua classe di appartenenza e in una seconda modalità (di “programmazione differenziata”) per la quale invece lo studente/essa ha beneficiato di un percorso “collocato nel progetto di vita pensato per lui/lei e con la sua famiglia”¹⁰ (e quindi di fatto del tutto individualizzato).

La attuazione della ADS ha implicato la “messa in comune delle buone prassi adottate da ogni Centro di formazione appartenente AFOL Metropolitana¹¹[in tema di tirocinio per studenti/esse con disabilità]ed ha favorito uno scambio costruttivo delle esperienze maturate negli anni”¹². Inoltre, la ADS ha portato, come in parte già anticipato, alla definizione di un “modello” per la realizzazione della alternanza da parte di per studenti/esse con disabilità inseriti nei percorsi di leFP in DDIF (si veda più sotto per il dettaglio).

Il percorso di attuazione effettivo della ADS (per tappe/fasi principali)non ha visto alcuna differenza rilevante rispetto a quanto ipotizzato a progetto se non dei *fisiologici* adattamenti *in progress* delle singole fasi realizzative. In sintesi, queste tappe/fasi sono state le seguenti:

8 Interviste con Vegetti (referente della ADS) in data 14/5/2019 e 20/9/2019. In aggiunta, sono state utilizzate come fonti la Relazione finale dell’attuatore e la pubblicazione realizzata in esito alla ADS.

9 Si tratta quindi di periodi di stage/tirocinio che configurano il singolo percorso di qualifica di leFP in DDIF, in particolare nel secondo e nel terzo anno, come un percorso in alternanza.

10 Relazione finale dell’attuatore, p. 1.

11 Salvo il Cfp di Milano Città che non ha preso parte alla ADS.

12 Ibidem.



- ricostruzione e analisi delle pratiche di progettazione e implementazione dei tirocini e, più in generale, della alternanza per studenti/esse in DDIF con disabilità esistenti in AFOL Metropolitana;
- elaborazione della documentazione e degli strumenti comuni di supporto alla progettazione e realizzazione dei percorsi di alternanza nell'ambito della ADS (da parte del partner *Cooperativa Lotta contro l'Emarginazione*: si veda oltre per il dettaglio degli strumenti, i quali sono entrati a costituire il modello in esito alla ADS);
- condivisione della documentazione/strumenti con i/le tutor interni ai Centri di formazione (Cfp) AFOL coinvolti nella ADS;
- *scouting* aziendale e successiva attivazione dei tirocini per i/le destinatari/e individuati;
- monitoraggio e tutoraggio dei tirocini (durante la loro realizzazione);
- valutazione finale dei tirocini con i responsabili dei Cfp AFOL coinvolti e da parte di un campione di studenti/esse, tutor interni ad AFOL, referenti aziendali e genitori degli studenti/esse (attraverso sia interviste sia gli strumenti previsti dal sistema-qualità di AFOL Metropolitana);
- modellizzazione della esperienza;
- sensibilizzazione dei principali *stakeholder* di AFOL Metropolitana sul tema oggetto della ADS (in realtà, questa azione si è sviluppata lungo tutta la attuazione della ADS ed ha avuto, nella sua impostazione e conduzione, una logica di *mainstreaming*¹³);
- diffusione dei risultati della ADS (include anche la produzione della pubblicazione finale oltre alla realizzazione di un seminario conclusivo¹⁴, realizzato a giugno 2019, di "scambio di riflessioni tra responsabili, tutor, area dello svantaggio sociale di AFOL Metropolitana, Città metropolitana, i suoi consulenti incaricati di monitorare il progetto, utenti e aziende"¹⁵).

Per quanto riguarda la *partnership* di attuazione, è già stato segnalato come essa sia stata particolarmente ampia (23 soggetti) ma composta – come dato caratterizzante - soprattutto da aziende (20 su 23). Dei partner diversi dalle aziende, i due istituti scolastici non hanno di fatto avuto un ruolo attivo (anche perché, diversamente da quanto inizialmente ipotizzato, gli studenti/esse coinvolti nella ADS appartenevano solo ad AFOL Metropolitana¹⁶) mentre è stato rilevante il contributo della cooperativa *Lotta contro la Emarginazione* (la quale ha contribuito alla revisione della struttura del *Piano Educativo Individualizzato* ed alla definizione degli strumenti collegati funzionali alla alternanza: la cooperativa ha anche curato la pubblicazione finale, grafica e stampa incluse). Quanto alle aziende, solo 4 di esse hanno ospitato studenti/esse in tirocinio (e quindi per i tirocini è stato necessario ricorrere ad aziende extra-*partnership*) mentre la maggioranza ha contribuito alla ADS dando testimonianza della propria esperienza in tema di ASL al fine di "tarare" nella maniera più adeguata la ADS stessa ed il conseguente modello operativo. Nel complesso, quindi, i partner hanno avuto un coinvolgimento nella ADS "più mirato rispetto a quanto previsto in sede progettuale e più finalizzato a dare efficacia ed efficienza alla *partnership* stessa"¹⁷.

13 Ovvero "all'interno delle relazioni ordinarie con gli stakeholder" è stato "inserito anche il tema oggetto del progetto" (Relazione dell'attuatore, p. 2).

14 E non di un convegno tradizionale.

15 Relazione finale dell'attuatore, p. 3.

16 Questo essenzialmente perché il finanziamento della ADS è stato pari alla metà di quanto iscritto a progetto (il restante essendo stato conferito come co-finanziamento da AFOL Metropolitana).

17 Relazione finale dell'attuatore, p. 2

Noviter s.r.l.

Via Bergamo 25, 24035 Curno (Bg) – tel: +39 02 303124947 – fax: +39 035 5099007 – PEC: noviter@legalmail.it

P.IVA e Cod. Fiscale: 03551620168 – Iscr. Reg. Imprese di Bergamo n. REA 388191 – Cap. Soc.: € 10.000

Sede Operativa: Via Solferino 40, 20121 Milano (MI) – tel: +39 02 5418431

Sede Operativa: Viale di Villa Massimo 29, 00161 Roma (RM) - tel: +39 06 45437321



I risultati ottenuti

Come già rilevato anche per le altre ADS oggetto di questo *report*, con il termine “risultato” si farà qui riferimento ad *oggetti* tra di loro abbastanza differenti per tipologia e profilo.

Ciò premesso, vanno in primo luogo ascritti ai risultati i 31 tirocini esterni di circa 220 ore ciascuno (anche non continuative nella medesima azienda) che hanno coinvolto altrettanti studenti/esse con disabilità. Su questo primo punto va evidenziato che, da un lato, la durata media di questi tirocini è stata maggiore di quelli abitualmente realizzati senza la ADS e, dall’altro, che gli studenti/esse coinvolti nella ADS, in assenza della ADS stessa non sarebbero stati – in ragione del proprio profilo di disabilità – destinatari/e di un tirocinio. Inoltre, i tirocini della ADS sono stati interessati da un intenso monitoraggio finalizzato a modellizzare l’esperienza; da ultimo, alcuni/e studenti/esse – cosiddetti/e disabili “incollocabili”¹⁸ - hanno avuto la possibilità di fare esperienze esterne ma in situazione protette – ad esempio presso la CRI, scuole, ... - superando quindi il modello consolidato del “laboratorio protetto” (c’è stato un solo caso di interruzione ma solo per problematiche legate a condizioni di salute della persona interessata). Va anche segnalato, come componente importante di questo primo tipo di risultato, che il giudizio sul tirocinio (basato sulle valutazioni dello studente/essa e dei suo tutor AFOL) è stato valorizzato – a livello individuale - in sede di scrutinio o di esame di qualifica.

In secondo luogo, ci sono i risultati che si collocano a livello di sistema (locale) dei servizi alla occupazione delle persone con disabilità. Qui il risultato – quello più vicino al *sensu* di una ADS - è costituito dal “modello di attuazione della alternanza” in esito alla ADS, un modello (giòva ribadirlo) *ritagliato* su studenti/esse con disabilità del secondo e terzo anno dei percorsi di qualifica in DDIF e che è composto dai seguenti elementi (ciascuno dei quali è di norma composto da una attività/oggetto e dai relativi strumenti attuativi):

- *scouting* delle potenziali organizzazioni ospitanti (con scheda a supporto della individuazione e analisi della struttura);
- conoscenza dello studente/essa candidato/a (con scheda per la raccolta di informazioni relative allo studente/essa e la indicazione dei suoi *punti di forza* e di *debolezza*);
- abbinamento studente/essa-organizzazione ospitante (sulla base di¹⁹: “competenze ed aspirazioni dello studente/essa; competenze richieste dalla organizzazione candidata; necessità logistiche e di trasporto; necessità di eventuali ausili” – da parte dello studente/essa -);
- redazione del *Progetto individualizzato di alternanza*²⁰ (definisce gli obiettivi, le modalità ed i tempi del percorso in contesto esterno ed integra il più generale *Piano Educativo Individualizzato*²¹ del singolo studente/essa);

18 Ibidem.

19 Cfr. la pubblicazione in esito alla ADS (pagine iniziali).

20 Cfr. la pubblicazione in esito alla ADS (pagine finali).

21 Benché non esclusivo dell’Alternanza, anche il PEI è stato modificato a seguito della ADS.



- attivazione della funzione di tutoraggio (in primo luogo da parte della struttura formativa/di istruzione ma anche da parte dell'organizzazione ospitante);
- realizzazione del tirocinio (questa componente si identifica con l'esercizio effettivo della funzione di tutoraggio sia interno che esterno rispetto alla organizzazione ospitante);
- monitoraggio della attuazione del tirocinio (da parte del tutor di parte formativa, con una scheda/verbale di supporto);
- valutazione finale del tirocinio (con "verbale di valutazione finale dell'esperienza").

Infine, va considerato come risultato della ADS la realizzazione di una pubblicazione (dal titolo "Alternanza per l'inclusione, la formazione, il lavoro") la quale contiene, tra le altre cose, anche la gran parte degli strumenti appena indicati come parte del modello. Essa contiene inoltre una breve descrizione del progetto e una parte nella quale viene "data la parola" a tutor, coordinatori/ici di attività formativa, "famiglie", referenti aziendali e studenti/esse al fine di evidenziare il valore aggiunto della ADS dal loro punto di vista.

Un bilancio di sintesi ed alcune piste di possibile prosecuzione

In sintesi, la ADS ha avuto alcuni *punti di forza* del tutto evidenti:

- il suo essere stata il mezzo attraverso il quale mettere in comune le esperienze e le pratiche di tirocinio per studenti/esse con disabilità in uso all'interno dei diversi Cfp di AFOL Metropolitana;
- la elaborazione, in esito alla ADS, di strumenti di lavoro (sul tema della ADS, ovviamente) comuni a tutta AFOL Metropolitana (combinati in quello che in precedenza è stato definito come il "modello");
- il riscontro di giudizi generalmente positivi - sui tirocini realizzati - da parte di studenti/esse, loro genitori, referenti delle organizzazioni ospitanti e tutor di AFOL Metropolitana;
- la durata media (in ore) per singolo studente/essa delle esperienze di tirocinio realizzate.

A fronte di questi *punti di forza* ve ne sono almeno altri due che si configurano come *punti di debolezza*. Il primo si identifica con la scarsa/nulla integrazione, rispetto allo strumento "tirocinio per studenti/esse con disabilità", tra l'area formazione di AFOL (quella che ha realizzato la ADS) e l'area - sempre interna ad AFOL - degli interventi relativi allo svantaggio sociale ed alla disabilità. Il secondo consiste invece nel collegamento - da migliorare - tra il percorso di tipo formativo realizzato in AFOL e le esperienze curriculari di formazione realizzate in contesti esterni (come nel caso dei tirocini), questo sia a livello sia di "meccanismo complessivo" sia di singoli destinatari/e.

I *fronti* di possibile sviluppo/prosecuzione della ADS individuabili a fine ADS sono non a caso collegati - per almeno uno di essi - ai *punti di debolezza* appena evidenziati. Infatti, un primo fronte di continuazione si identifica con lo spostamento dell'asse dell'intervento da un lato sullo svantaggio (includendo quindi anche, in relazione allo strumento del tirocinio, la popolazione adulta) e dall'altro - meglio: successivamente - verso gli studenti/esse dell'istruzione secondaria di Stato (rispetto alla quale l'intervento di AFOL, se ricondotto al tema più ampio dello svantaggio e



non alla sola disabilità, potrebbe avere una credibilità ed una legittimazione che altrimenti non ha²²). Un secondo fronte di sviluppo riguarda invece la realizzazione di ADS volte al miglioramento di una serie di snodi-chiave del processo di realizzazione dell'alternanza ovvero:

- il tutoraggio/accompagnamento da parte di AFOL (o, più in generale, delle agenzie formative) sui singoli casi e percorsi;
- lo *scouting* aziendale;
- la relazione con le assistenti sociali che hanno "in carico" i singoli studenti/esse con disabilità (ciò a rinforzo ulteriore della integrazione/raccordo, in parte già esistente, con le attività finalizzate al lavoro ed alla occupazione).

In conclusione, sono tre le lezioni apprese dalla attuazione della ADS:

- la prima è che le ADS sono la modalità ottimale – ma anche "obbligata" in un certo senso - per modellizzare, consolidare, formalizzare quello che una agenzia come AFOL abitualmente realizza e *pratica* su un certo tema (senza le ADS, altrimenti detto, la modellizzazione è impossibile);
- la seconda è che una esperienza di tirocinio in un contesto esterno (più o meno protetto) è comunque diverso da quello formativo ordinario ha generalmente un forte effetto di cambiamento nella traiettoria di vita di persone con disabilità (adolescenti, in questo caso) che vivono una condizione spesso di scarsa autonomia e di ampia dipendenza e *limitazione* (anche quando probabilmente non necessario);
- infine, la terza lezione è che la realizzazione di un *buon* percorso di alternanza è l'esito della collaborazione di tanti attori (studente/essa, scuola, azienda, genitori, terzo settore): il loro coordinamento è quindi fondamentale, tanto più nel caso di studenti/esse con disabilità il cui inserimento in un contesto lavorativo *esterno* "complica un po' le cose" e rende quindi necessari "strumenti diversi [da quelli usuali] e maggiori energie"²³.

Alternando: un modello possibile tra scuola e lavoro²⁴

Inquadramento generale

La ADS, realizzata da una partnership con capofila Cesvip, è stata realizzata tra luglio 2018 e luglio 2019 (anche in questo caso la data di chiusura, originariamente fissata a fine 2018, è stata prorogata a luglio 2019).

In coerenza con la sua finalità generale, la ADS ha avuto come *focalizzazione* prioritaria la realizzazione, anche in chiave di modellizzazione dell'esperienza (si veda oltre su questo punto), di un certo numero di *stage* da parte di studenti/esse con disabilità appartenenti alle classi IV e V di

²² Questo per ragioni essenzialmente riconducibili alla "percezione" che gli istituti di istruzione secondaria hanno di AFOL in quanto ente di formazione operante, sul segmento del DDIF, in relazione rispettivamente alla disabilità (dove è – semplificando - percepito come un "concorrente") ed allo svantaggio (dove invece è visto come una possibile risorsa).

²³ Dalla pubblicazione finale, p. 2.

²⁴ Interviste con Puleio (Direttrice della sede Cesvip di Lodi/Milano e responsabile della ADS) in data 16/5/2019 e 20/9/2019. In aggiunta, è stata utilizzata come fonte ulteriore la Relazione finale dell'attuatore.



alcuni istituti di istruzione di secondo grado localizzati a Milano e provincia. Accanto a questa centratura, che si è collocata nel quadro della Alternanza Scuola-Lavoro come definita dalla legge sulla *Buona Scuola* del 2015 ma ha risentito delle modifiche introdotte a quell'impianto a fine 2018 (con la ridefinizione dell'ASL come PCTO), la ADS ha lavorato su altri due ambiti rispettivamente collegati, il primo, con il tema dello sviluppo di competenze in contesti *diversi* da quello scolastico (per così dire) *tradizionale* e, il secondo, con il tema degli stereotipi esistenti all'interno delle aziende rispetto all'inserimento, ad esempio in stage o tirocini, di minori o neo-maggiorenni con disabilità (un tema, questo secondo, che ha delle evidenti influenze dirette sulla possibilità concreta di realizzare esperienze di ASL da parte degli studenti/esse con disabilità). Più nello specifico, entrambi questi temi sono stati affrontati attraverso altrettanti laboratori teatrali²⁵, il primo dei quali – quello sulle competenze trasversali – ha coinvolto 3 classi²⁶ di altrettanti istituti di istruzione superiore²⁷ mentre il secondo – sugli stereotipi relativi ai disabili al lavoro e centrato sullo sviluppo di dimensioni quali “la accettazione e la valorizzazione”²⁸ – ha coinvolto un gruppo di dipendenti della L’Oreal. A proposito di questo secondo laboratorio, l’ipotesi originale era di coinvolgere referenti di più aziende, ma in corso di attuazione è stato deciso di coinvolgere dipendenti di una sola azienda “scambiando” la copertura della azione (più aziende con una/due persone partecipanti) con il suo maggiore impatto potenziale (più persone coinvolte di una sola azienda)²⁹.

Per quanto concerne in particolare i percorsi di ASL (ovvero le esperienze realizzate in contesto di lavoro), essi hanno interessato 21 studenti/esse (uno in più di quelli ipotizzati a progetto) provenienti da 6 istituti tecnici localizzati a Milano, Corsico e Gorgonzola e 16 aziende³⁰: la durata media del singolo stage è stata di 40 ore invece delle “almeno 50” previste da bando essenzialmente in ragione delle caratteristiche personali dei singoli studenti/esse (con disabilità) coinvolti/e³¹. Le ore sono state realizzate lungo due settimane in contemporanea con gli stage dei compagni/e non-disabili e spesso articolate in blocchi di mezze giornate (per ragioni riconducibili, in questo caso, anche alla novità della esperienza e quindi alla necessità/opportunità di non sovraccaricare il singolo studente/essa di impegni e di non esporlo a situazione di tensione o di stanchezza). Ogni studente/essa in stage è stato affiancato da un/una tutor per tutta la durata della permanenza in contesto esterno e questo è un elemento qualificante e caratterizzante il modello sperimentato (anche se non privo di ambivalenze come si dirà più oltre).

Infine, la ADS ha anche realizzato due attività di sensibilizzazione, la prima consistente in un video sul “tema disabilità, mondo del lavoro e alternanza” (prodotto da un gruppo di studenti/esse della

25 Tutti di 6 ore l’uno.

26 E quindi anche studenti/esse non-disabili.

27 Il Porta di Milano, il Falcone-Righi di Corsico e l’Oriani-Mazzini anch’esso di Milano: tutti sono stati coinvolti anche nei percorsi di ASL.

28 Dalla Relazione finale dell’Attuatore, p. 1.

29 Inoltre, il coinvolgimento di una sola azienda era probabilmente più agevole da realizzare.

30 In realtà 15 aziende e un istituto scolastico (scuola materna).

31 In alcuni casi sono state anche meno di 40 ore qualora durante il periodo i siano verificate circostanze quali visite o malattie.



scuola civica Arte&Messaggio di Milano e la seconda, invece, in un convegno finale di diffusione dei risultati e di confronto tra “operatori, scuole e aziende”³² tenutosi nel mese di luglio 2019.

Dal punto di vista del suo processo attuativo, segnalato come quello effettivo non si sia significativamente discostato da quello ipotizzato a progetto, la ADS ha visto la realizzazione delle seguenti fasi/macro-attività:

- contatto iniziale con le scuole potenzialmente interessate;
- colloqui con scuole (docenti di riferimento), famiglie e studenti/esse per la raccolta delle domande e la individuazione dei casi da inserire nella ADS;
- *scouting* delle aziende/organizzazioni destinate ad ospitare gli studenti/esse;
- attivazione degli stage ed affiancamento individuale e continuo durante lo stage da parte di un/una tutor;
- valutazione dei singoli percorsi di stage da parte delle organizzazioni ospitanti;
- incontri mirati di chiusura stage con professore/essa di riferimento dello studente/essa e/o sua famiglia;
- produzione di una relazione finale individuale su ogni percorso di stage (da parte di CESVIP);
- progettazione e realizzazione del laboratorio per i/le referenti/dipendenti dell’azienda L’Oreal;
- progettazione e realizzazione dei 3 laboratori teatrali per 3 classi di altrettanti istituti scolastici di secondo grado (si veda quanto già esposto in precedenza);
- realizzazione di un convegno finale per la diffusione dei risultati ed il confronto tra i diversi tipi di soggetti coinvolti nella ADS.

In questo percorso, come in parte già anticipato, ci sono stati almeno tre *passaggi* – al tempo stesso di contenuto e di metodo (anche nella prospettiva della modellizzazione) – che si sono rilevati di particolare importanza (tutti relativi alla componente di alternanza in senso stretto):

- a) la individuazione/selezione delle aziende/organizzazioni destinate ad ospitare lo studente/essa (rispetto alla quale gli elementi considerati sono stati “la localizzazione dell’azienda, la sua raggiungibilità con i mezzi, la mansione proposta, la disponibilità all’accoglienza [da parte della azienda], i *desiderata* dello studente/essa. [E’ stato inoltre] molto utile favorire un colloquio conoscitivo tra studente-famiglia-professore ed azienda ospitante, con la presenza di un referente dell’operatore³³, prima dell’inizio dello stage”³⁴);
- b) la realizzazione (da parte dell’operatore/ice dell’organizzazione capofila della partnership) di colloqui preliminari di conoscenza dello studente/essa effettuati, oltre che ovviamente con l’interessato/a, anche con il/la docente referente dell’ASL (per la scuola di appartenenza), l’insegnante di sostegno ed i genitori;
- c) la presenza costante di un/una tutor (psicologi/ghe o educatori/ici professionali) in affiancamento al singolo studente/essa per tutta la durata della permanenza nel contesto di lavoro (e, in alcuni casi, anche in accompagnamento nel tragitto abitazione-azienda-abitazione)- un fattore che ha agito in chiave *assicurativa* sia nei confronti dei genitori sia nei confronti dei/delle

32 Relazione finale, p. 3.

33Cesvip, nel caso specifico.

34 Relazione dell’attuatore, p. 3.



referenti/tutor aziendali e quindi delle organizzazioni ospitanti permettendo in un numero non irrilevante di casi la realizzazione dello stage (che altrimenti non si sarebbe realizzato).

Per quanto riguarda la partnership attuativa, essa era composta – oltre che dal capofila e da Legacoop – da 3 associazioni (AGPD-Sindrome di Down; Subvedenti; UILDM-distrofia muscolare) ciascuna caratterizzata da una specializzazione in termini di disabilità e che sono state quindi in grado di seguire lungo tutta l'esperienza – a cominciare dalla individuazione delle organizzazioni ospitanti - gli studenti/esse portatori/ici della disabilità più vicina o corrispondente al proprio ambito di intervento. Pertanto, ogni associazione ha fornito tutor esperti nella patologia/e di interesse della associazione stessa ma anche curato le relazioni con lo studente/esse, i suoi genitori e la sua scuola di appartenenza (ciò anche in ragione del fatto che molto spesso le associazioni conoscevano già gli studenti/esse in ragione della funzione di accompagnamento e sostegno da esse svolte rispetto ai loro percorsi di tipo scolastico, personale,). Inoltre, la specializzazione delle associazioni ha dato un contributo importante alla produzione di strumenti – poi confluiti nel kit di progetto (si veda oltre) – adatti al profilo di disabilità dello studente/esse ed alla gestione del suo percorso in alternanza. Il funzionamento complessivo della partnership – composta per metà da partner con i quali il capofila aveva già collaborato e per metà da soggetti nuovi - è stato quindi complessivamente positivo e del tutto funzionale alla realizzazione della ADS.

I risultati ottenuti

Distinguiamo, anche per questa ADS, tra diversi tipi – in senso anche esteso – di risultati. Il primo, il più rilevante, data la natura del progetto, è la produzione e messa a disposizione – come esito conclusivo – di un *Kit* di strumenti utili alla gestione di una esperienza di stage (nel quadro della ASL di cui alla legge 107/2015) destinata a studenti/esse con disabilità. Nello specifico, il kit³⁵ è composto – come in parte già presentato – da una serie di schede compilabili dall'operatore/ice (di associazione o equivalente) oppure osservando lo studente/essa oppure con lo studente/essa stesso/a o con la collaborazione di altri soggetti (ad esempio il/la referente della scuola per la ASL o l'insegnante di sostegno): sono schede che coprono le varie tappe/fasi di un percorso di stage, dalla conoscenza iniziale del candidato/a a quella delle potenziali organizzazioni ospitanti fino alla realizzazione ed alla valutazione finale dell'esperienza da parte di tutti gli attori coinvolti. In particolare, gli strumenti contenuti nel kit sono i seguenti: a) una scheda di raccolta delle informazioni sulla potenziale organizzazione ospitante (al fine di individuare quella maggiormente allineata con il profilo e le attese dello studente/essa); b) una scheda di raccolta informazioni sullo studente/essa (al fine di individuare l'organizzazione/postazione di lavoro maggiormente idonea); c) un diario dell'alternanza (da compilarsi da parte del tutor esterno e, per quanto possibile, dello studente/essa); d) una traccia per la conduzione del colloquio finale di valutazione con il/la docente referente della ASL (il colloquio verte sull'esperienza del singolo studente/essa); e) una traccia per la conduzione del colloquio finale di valutazione con i genitori dello studente/essa; f) una traccia per la conduzione del colloquio finale di valutazione con il tutor/referente

35 Consegnato a Città Metropolitana insieme alla Relazione finale sulla ADS.



aziendale/della organizzazione ospitante; g) infine, un questionario finale di gradimento dello stage destinato allo studente/essa. Nella sua veste di fine ADS il *kit* è utilizzabile immediatamente e senza necessità di particolari condizioni o requisiti: Cesvip lo userà per servizi/utenze analoghe a quelle interessate dalla ADS.

Un secondo livello di risultato, che si colloca su un piano diverso dal precedente, è legato al fatto che la ADS ha coinvolto – nei laboratori ma soprattutto negli stage – un certo numero di soggetti. Sono quindi considerabili come “risultati” il coinvolgimento di 21 studenti/esse in altrettanti percorsi di stage così come quello di 16 aziende/organizzazioni: la maggior parte dei ragazzi/e è stata per la prima volta in un contesto lavorativo non-protetto (“molti di questi studenti senza il progetto non avrebbero potuto svolgere lo stage in azienda ma lo avrebbero svolto all’interno della scuola a causa della assenza di un tutor che affiancasse lo studente durante le ore di stage”³⁶) ma anche molte delle aziende si sono misurate per la prima volta con uno studente/essa con disabilità (se non con l’ASL in generale). Collegato a questo “risultato” vi sono anche la soddisfazione diffusa da parte degli studenti/esse per l’esperienza realizzata³⁷ nonché quella dei/delle referenti delle aziende/organizzazioni ospitanti, dei genitori e degli/delle insegnanti-referenti degli istituti scolastici coinvolti (secondo questi ultimi “sono stati realizzati stage per ragazzi/e con patologie gravi che senza il progetto non avrebbero avuto questa possibilità”)³⁸. Non ci sono invece evidenze circa un aspetto potenzialmente significativo delle esperienze di stage ovvero la loro valorizzazione nell’ambito della valutazione (disciplinare o di altro tipo) dello studente/essa coinvolto/a.

Considerando invece il livello rappresentato dai risultati riferibili al sistema (locale) dei servizi alla occupazione delle persone con disabilità, esso comprende, oltre al *kit di strumenti* già citato in precedenza, due elementi *soft* che possono essere così rappresentati:

- l’aumento del grado di collaborazione tra istituti scolastici (coinvolti) e operatori/ici (quelli/e di Cesvip) che “sanno come funziona il mercato del lavoro”³⁹ e lo praticano quotidianamente nell’ambito della propria attività (l’aumento della collaborazione è utile per il reperimento delle aziende, il *matching* tra studente/essa e azienda, la mediazione della relazione scuola-azienda/organizzazione ospitante-famiglia);
- il contributo della ADS alla formalizzazione/riconoscimento della funzione della tutorship esterna (ovvero quella *di parte* ADS e quindi appartenente a Cesvip o alle associazioni *partner*) come avente – nei confronti dello studente/essa - un compito prevalentemente “osservativo” durante lo stage ovvero un compito che le permettesse di essere un riferimento forte e riconoscibile per il/la persona disabile senza però diventare prevalente rispetto al/alla referente aziendale il cui *ingaggio* nel percorso dello studente/essa è invece fondamentale rispetto a ciò che accade nel contesto aziendale/di lavoro.

36 Dalla Relazione finale dell’attuatore, p. 1.

37 “20 su 21 sono stati pienamente soddisfatti dello stage. Solo uno ... ha comunicato più volte di volerlo interrompere ma in ragione della sua patologia depressiva” (Relazione finale dell’attuatore, p. 4).

38 Relazione finale dell’attuatore, p. 4.

39 Dalla intervista con la referente della ADS (20/9/2019).



Un bilancio di sintesi ed alcune piste di possibile prosecuzione

Sono tre i principali *punti di forza* della ADS e, non a caso, essi sono tutti collegati al tema della con le organizzazioni ospitanti in stage gli studenti/esse. Il primo si identifica con il fatto che grazie alla ADS gli istituti scolastici coinvolti hanno avviato una collaborazione finalizzata con soggetti, quali il capofila e le associazioni della *partnership*, che hanno pratica e conoscenza specifica dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Il secondo punto di forza consiste nella possibilità data dalla ADS di disporre – di nuovo: da parte delle scuole – di un servizio di *scouting* finalizzato ad individuare aziende/organizzazioni disponibili ad ospitare gli studenti/studentesse con disabilità. Infine, il terzo punto di forza è individuabile nella funzione di tutoraggio svolta dalla *partnership* (soprattutto da operatori/ici del capofila) nei confronti sia dello studente/essa sia della organizzazione ospitante (e quindi in relazione con il tutor ad essa *interno*).

Quanto invece ai *punti di debolezza*, essi coprono ambiti diversificati. Il primo è relativo alla previsione – da Avviso – di una durata minima di almeno 50 ore per singolo stage: a questo proposito, la previsione di una durata minima tassativa (che in ogni caso non si è poi rivelata tale nemmeno formalmente dato che CM ha accettato che ci fossero stage di durata inferiore alle 50 ore) non è sempre compatibile con la situazione personale dei destinatari/e quindi o la soglia minima è inferiore alle 50 ore oppure deve essere possibile – come di fatto è stato – una gestione flessibile di questo vincolo (certo senza ridurlo ad un livello non significativo né per lo studente/essa né per la organizzazione ospitante). Un secondo elemento di debolezza è invece legato alla già richiamata presenza continuativa del/della tutor esterno (ovvero della *partnership*) presso le organizzazioni ospitanti la quale non ha di fatto permesso allo studente/essa di fare esperienza – anche solo per un'ora al giorno - di una minima autonomia e al tutor interno di assumersi – per quanto parzialmente – la gestione anche in questo caso autonoma dello studente/essa ospitato/a. Infine, l'ultimo punto di debolezza – di prospettiva, in realtà - è legato al fatto che la conclusione della ADS ha privato gli istituti scolastici coinvolti della possibilità di mettere a disposizione degli studenti/esse una *tutorship* costante (sul lato scuola, appunto, quella garantita dalla ADS) senza la quale non è ipotizzabile che studenti/esse con disabilità realizzino esperienze di ASL in contesti esterni alla scuola (dato che la scuola non è in grado di assicurare una funzione di *tutorship* individualizzata, costante e dedicata).

Non è quindi un caso che proprio a questo ultimo elemento di debolezza si colleghi la prima delle due possibili aree di sviluppo/continuazione della ADS ovvero la prosecuzione della ADS – in particolare nelle componenti di *scouting* aziendale⁴⁰ e di tutoraggio - sia nei confronti delle scuole già coinvolte sia nel senso di un allargamento della loro platea (fermo restando la *questione* della messa in carico ad un dispositivo di tipo progettuale – e quindi comunque “a tempo” – di un tema – quello della ASL per gli studenti/esse con disabilità – che è invece un diritto da rispettare con

40 A questo proposito, l'attuatore cita nella propria relazione finale (p. 5) il fatto che per “ottenere 16 aziende disponibili ad ospitare in stage studenti con disabilità ... è stato necessario chiamare e visitare almeno 120 aziende” e per fare questo “servono persone dedicate ed esperte del mercato del lavoro”.



modalità di tipo ordinario e non in via eccezionale⁴¹). Una seconda area di sviluppo/continuazione è il rinforzo, nei confronti sia degli studenti/esse in generale sia di chi lavora in azienda, delle azioni di contrasto ai pregiudizi/stereotipi su disabilità e lavoro i quali si riflettono (come è facile comprendere) in maniera negativa sia sul clima scolastico/di classe sia sulla disponibilità delle aziende a considerare la possibilità di ospitare in ASL uno studente/essa con disabilità. Infine, una terza area di sviluppo/continuazione potrebbe riguardare il presidio della transizione al lavoro successiva al diploma (e quindi avere come riferimento soggetti maggiorenni) attraverso strumenti come tirocini/stage: nello specifico, per gli studenti/esse con disabilità, questo presidio potrebbe essere “anticipato” al quinto anno e non lasciato al periodo successivo al diploma quando la persona è priva del “contenitore” rappresentato dalla sua scuola.

Infine, sono tre le principali lezioni apprese dalla attuazione della ADS (in due casi esse rimandano a considerazioni già introdotte in precedenza):

- la prima è che il lavoro necessario per il reperimento delle aziende ospitanti è molto oneroso (e si tratta di un lavoro che, considerando il riferimento a persone con disabilità e la limitata durata dello stage, è di fatto impossibile da svolgere da parte delle scuole – docenti, anche di sostegno, e/o referenti per la ASL -);
- la seconda è che il coinvolgimento delle famiglie è fondamentale per la realizzazione di stage efficaci (si tratta di un coinvolgimento formale, dato che i destinatari/e sono minori, ma anche sostanziale poiché che le famiglie “devono” avere fiducia sia nell’operatore esterno di supporto sia nel/nella tutor al/alla quale è affidato il figlio/a);
- infine, la terza lezione è che è necessario – per realizzare una assistenza compiuta alla realizzazione di un pacchetto di stage per un certo numero di studenti/esse con disabilità – disporre di un orizzonte temporale di riferimento di almeno 10 mesi e in ogni caso raccordato con i tempi dell’anno scolastico.

(fine)

41 Va ad esempio in questa direzione la proposta di istituzionalizzare la logica della ADS in un meccanismo di tipo dotale ovvero con una Dote specifica che copra almeno (appunto) le funzioni di *scouting* aziendale e di tutoraggio/affiancamento nel contesto di lavoro.