

Progetto Bee My Job

Francesca Bongiorno, educatrice professionale, ci parli di Bee My Job...

Il progetto Bee My Job è nato nel 2015 a Cambalache. L'idea era quella di trovare un settore produttivo in attivo che fosse accessibile per i rifugiati richiedenti asilo, che richiedesse una qualifica medio-bassa, intendendo con ciò una mansione che potesse essere imparata attraverso corsi professionalizzanti e intensivi di un mese un mese e mezzo. In quel momento abbiamo individuato l'apicoltura in quanto è il settore agricolo con stagionalità molto lunga che parte da marzo e termina a ottobre e in cui gli apicoltori stessi ci sollevavano la difficoltà a trovare personale disposto a formarsi e a fermarsi poi in azienda, per cui scegliere l'apicoltura voleva dire rispondere alle esigenze:

- dei ragazzi di trovare lavoro,
- degli apicoltori di trovare dei lavoratori.

Abbiamo creato quindi un corso professionalizzante teorico-pratico e ci siamo appoggiati agli Enti di categoria creando da subito una rete in ambito locale e negli anni anche a livello nazionale. La rete è costituita principalmente dagli enti apistici, quali Aspromiele, Unione Nazionale Apicoltori Italiani (UNAAPI) e il Consorzio Nazionale Apicoltori (CONAPI) e di categoria agricola (OO.PP.AA) ma anche dalle aziende apistiche. Inoltre, si cerca di fare rete anche con gli altri Enti gestori.

Le figure interne a Cambalache coinvolte nel progetto sono cinque con diverse qualifiche: educatori, psicologi ed assistenti sociali.

Come è organizzata la formazione?

La formazione è organizzata in due momenti: un corso teorico-pratico e un periodo di tirocinio.

Il corso professionalizzante ha la durata di un mese e mezzo /massimo due ed è di tipo intensivo (6 ore di lezione al giorno) di taglio teorico e pratico. La pratica viene svolta nell'apiario di Alessandria zona Forte Acqui, nato per essere spazio didattico dove insegnare ai ragazzi del corso l'apicoltura. Nel corso sono stati inseriti moduli aggiuntivi tra cui corsi sulla sicurezza sul lavoro, laboratorio di italiano relativo al lessico specifico della mansione, laboratori "Liveskys" (informazioni relativi all'accesso ai servizi sul territorio: come fare una carta bancomat, come si legge un orario dei treni, come si fa un abbonamento, etc.) e il laboratorio "At work" in cui si informano i ragazzi sui diritti e doveri dei lavoratori (le tipologie di contratto, la busta paga, le modalità di pagamento, etc.). Nel 2017 è stato inserito un modulo sull'agricoltura biologica ed è stato avviato un orto sinergico sempre nella zona Forte Acqui e nel 2019 sono state introdotte due mansioni specifiche aggiuntive cioè la potatura e l'allevamento di animali.

Al corso teorico segue un tirocinio in azienda di almeno quattro mesi; le aziende sono individuate in collaborazione con gli Enti di categoria e in occasione di eventi di settore. Il tirocinio non prevede uno stipendio ma un indennizzo di tirocinio il cui importo varia da regione a regione; all'azienda Cambalache dà un rimborso mai superiore al 50% di quanto viene pagato il tirocinante. Dal 2019 l'accesso ai tirocini è subordinato a colloqui motivazionali di assessment delle

competenze al fine di individuare tra le mansioni proposte quella più vicina alle loro aspettative e alle loro capacità.

Come vengono scelti i partecipanti al corso?

La modalità di reclutamento dei partecipanti è stata modificata negli anni. Inizialmente erano i “nostri rifugiati” in quanto offrire la possibilità di integrazione sul territorio sociale e lavorativa è uno dei nostri compiti di Ente Gestore Cas (Centri accoglienza straordinaria) e SPRAR (Sistema Richiedenti Asilo e Rifugiati). Poi abbiamo capito che non è era una procedura molto sensata e abbiamo creato una struttura per selezionare le persone realmente interessate a seguire il corso. Abbiamo introdotto colloqui motivazionali svolti da un’equipe formata da me, che sono educatrice, da una psicologa e da una assistente sociale. In sede di colloquio cerchiamo di capire qual è la motivazione che spinge il ragazzo a fare questo corso, quali sono i loro interessi, le loro aspettative professionali, cosa vuole fare nella vita, quali sono le esperienze pregresse e la formazione acquisita nel paese di origine. Su questi criteri cerchiamo di selezionare le persone che ci sembrano più motivate al percorso e che si potrebbero più seriamente impegnare nella formazione. Il percorso per avere successo deve tenere conto di tutto ciò (motivazioni) e il matching con le aziende agricole: abbinando il ragazzo giusto all’azienda giusta, ascoltando le esigenze dell’azienda con le caratteristiche dei beneficiari. Questa fase è decisiva, se il tirocinio finisce bene l’anno dopo avremo un maggior pacchetto di aziende tra cui scegliere, perché tra queste circola il passaparola.

Il profiling dei partecipanti al progetto è quello di richiedenti asilo di sesso maschile tra i 20 e i 35 anni, provenienti dall’Africa, dall’Asia, dal Pakistan, dal Bengala, dal Senegal e dall’Afghanistan. Collaboriamo anche la Diaconia Valdese e la Comunità di Sant’Egidio che gestiscono i corridoi umanitari e, dal 2019, abbiamo anche dei ragazzi che arrivano attraverso questi canali tra cui 4 siriani. Nel 2018 la collaborazione con altri Enti, cioè la Venentia e la Comunità progetto Sud, ha allargato anche all’utenza femminile il progetto.

Come sono scelte le aziende per i tirocini?

Le aziende sono individuate grazie alla rete locale e nazionale con le organizzazioni professionali e quelle apistiche; poiché non si tratta di una produzione localizzata su un determinato territorio le aziende sono sparse in tutta la penisola. Sono circa 70 le aziende che collaborano con il progetto.

Abbiamo messo a punto una carta etica e un codice di condotta a cui teniamo molto, che ci serve per selezionare le aziende con cui lavorare. Alle aziende interessate ad avere i nostri ragazzi facciamo firmare un codice di condotta: è una dichiarazione in cui l’agricoltore afferma di essere in regola con tutte le norme per la sicurezza e l’igiene sul lavoro. I ragazzi su questi aspetti sono da noi formati durante il corso e fanno la loro parte e pretendiamo che anche le aziende lo facciano. Le aziende devono dichiarare poi di non avere condanne pendenti per lo sfruttamento del lavoro nero e di impegnarsi a rispettare le differenze culturali dei tirocinanti. Valutiamo quindi anche l’etica e la condotta dell’azienda.

Parallelamente è attivo un progetto di *housing*, si tratta di un servizio di accompagnamento abitativo là dove i ragazzi potrebbero avere buone possibilità di proseguire nelle aziende oltre il contratto di tirocinio.

Quanti ragazzi avete formato?

Il numero dei ragazzi formati si è molto ampliato, il primo anno si sono formate 15 persone il secondo sono stati formati altri 25 ragazzi, nel 2017 ancora altri 25 e nell'edizione del 2018 sono stati formati 75 ragazzi. Quest'anno (2019) l'edizione su Alessandria coinvolge 15 ragazzi.

I ragazzi che dopo il tirocinio sono stati confermati in azienda sono 10; le assunzioni sono state poche perché i regolamenti regionali consentono alle aziende di mantenere per più tempo i ragazzi come tirocinanti (24 mesi). Le aziende sono interessate a mantenerli come tali sia per avere dei costi ridotti legati alla manodopera sia perché comunque i ragazzi, anche se formati teoricamente, devono ancora fare esperienza ed affinarsi, sia nella pratica sia nell'acquisizione dei termini tecnici della lingua italiana indispensabile per comunicare.

Avete ricevuto finanziamenti?

Il primo finanziamento è arrivato dalla Fondazione SociAl che è una fondazione di Alessandria che finanzia progetti sociali sul territorio delle province di Alessandria e Asti. Poi è arrivato il finanziamento del Fondazione Cassa di Risparmio di Torino, della Diaconia Valdese, del Fondo Beneficienza Intesa San Paolo e poi del UNHCR (Agenzia Onu per i rifugiati) che ci supporta da un paio d'anni. È stata fatta domanda sui Fondi PSR Piemonte –misura sull'agricoltura sociale 16.9 per la quale si attendono gli esiti.

Quale il futuro di Bee My Job?

L'idea è quella di diventare Bee My Job un modello da applicare in altre zone e non solo per l'apicoltura e l'agricoltura, ma anche per altre attività produttive/settori.

Nel 2018 è stato sperimentato il Modello Bee My Job in Calabria (in partenariato con la Comunità progetto Sud su Lamezia Terme) e in Emilia-Romagna (in partenariato con la Cooperativa la Veneta di San Giorgio di Piano in provincia di Bologna) e nel 2019 abbiamo aperto anche a Enti Gestori di altre zone del Piemonte fuori da Alessandria, della Lombardia e della Liguria. Nel 2019 stiamo consolidando l'esperienza anche in altre regioni tra cui Trentino, Sicilia, Lombardia e Puglia.

Nel 2018 è stato sperimentato il modulo sulla saldatura in quanto è una mansione richiesta da parte delle aziende e c'è poca offerta; le modalità del corso sono le medesime, ovvero 100/120 ore da fare in un mese/mese e mezzo con tutti i moduli aggiuntivi. Il progetto, finanziato dalla Cassa di Risparmio di Torino, ha coinvolto 9 beneficiari e si è appoggiato al CNOS, scuola professionale ENAIP che ha un laboratorio di ultima generazione per la saldatura. Quindi i ragazzi sono stati in azienda a fare il tirocinio; al termine del tirocinio a 4 persone è stato rinnovato ad uno il tirocinio e questo è stato trasformato in apprendistato.

Quali sono state le difficoltà incontrate?

Le difficoltà incontrate sono state molto spesso di tipo burocratico legate ai continui cambiamenti delle normative che diventano sempre più complesse. Per esempio, inizialmente, nel 2015, il periodo di durata del tirocinio era complessivamente di 24 mesi anche non continuativi e ciò permetteva alle aziende di interrompere il rapporto di tirocinio nei momenti in cui non era indispensabile avere una persona in azienda, per poi riattivarli l'anno successivo o nel momento del bisogno. Queste norme che andavano incontro alle esigenze degli agricoltori, sono state soppiantate e adesso il tirocinio è obbligatoriamente continuativo e se viene interrotto non si può

più riprendere. Si tratta di una norma, che se da una parte sfavorisce l'utilizzo dei tirocini per attività contrattualizzati in altro modo (es apprendistato), ma dall'altra rende meno appetibile per le aziende accogliere tirocinanti soprattutto in quelle realtà dove la produzione è di tipo stagionale.

Le nuove norme sul "Decreto sicurezza" rendono molto più complessa la realizzazione dell'attività.

Come è stata presentata e accolta dal contesto locale l'attività?

Il progetto è inserito in un contesto urbano con il punto vendita a cui la popolazione ha risposto piuttosto bene e da quest'anno stiamo cercando di capire come potenziare la commercializzazione partecipando a fiere, banchetti ecc. Nel nostro punto vendita, che è aperto al pomeriggio ed è gestito da due volontari del servizio civile e da due ragazzi rifugiati, sono commercializzati il miele e i prodotti derivati da esso (grappa al miele, salsa di miele e nocciole, birra al miele) con etichetta Bee My Job.

È attivo un gruppo WhatsApp di circa 50 persone per l'acquisto delle cassette di verdura prodotte nell'orto. Il guadagno delle vendite viene reinvestito tutto nel progetto.

Ci siamo fatti conoscere dalla popolazione attraverso la partecipazione a fiere (es. la Festa del Borgo Rovereto), l'attività didattica nelle scuole cogliendo l'occasione dei momenti di incontro dove parlare di api e della nostra agricoltura. Inoltre, abbiamo realizzato un documentario online attraverso cui pubblicizziamo il senso del nostro progetto.

Ci raccontate qualche esperienza interessante all'interno del progetto?

Nel 2017 il corso è stato frequentato da Abdul, rifugiato proveniente dal Senegal dove installava impianti fotovoltaici, ma è attraverso il corso che ha scoperto che l'apicoltura gli piaceva tantissimo ed è diventato esperto. Gli abbiamo attivato un biennio di tirocinio nell'apiario di Alessandria e poi lo abbiamo assunto ed è diventato un collega con un contratto di apprendistato. Attualmente gestisce l'apiario, l'orto, la trasformazione dei prodotti e la vendita e dal 2019 insegna la parte pratica del corso Bee My Job.

Abdul si è talmente entusiasmato che ha spedito degli apiari in Senegal, dove sta cercando di creare una cooperativa agricola perché familiari e amici del paese d'origine possano sviluppare un'attività di sostegno al reddito, e via Skype sta insegnando loro a fare gli apicoltori. In Senegal, ci racconta Abdul, "quando vogliamo il miele lo prendiamo da cacciatori di miele, mio fratello maggiore che ha visto un documentario sull'apicoltura si era fatto una tuta con dei sacchi di iuta, cosa che non lo ha assolutamente protetto" mentre "quello che ho studiato e visto a Cambalache è un mestiere".

Intervista: Patrizia Borsotto