FEASR

REGIONE DEL VENETO

PSR VENETO 2014-2020

FONDO EUROPEO AGRICOLO PER LO SVILUPPO RURALE: L'EUROPA INVESTE NELLE ZONE RURALI

WORKING 4WORK

AGRICOLTURA SOCIALE E INCLUSIONE LAVORATIVA

Un'opportunità per imprese agricole e lavoratori nel territorio bellunese

La legge nazionale 141/2015 (art. 1) definisce l'agricoltura sociale come un "aspetto della **multifunzionalità delle imprese agricole** finalizzato allo sviluppo di **interventi e di servizi sociali, socio-sanitari, educativi e di inserimento socio-lavorativo**, allo scopo di facilitare l'accesso adeguato e uniforme alle prestazioni essenziali da garantire alle persone, alle famiglie e alle comunità locali in tutto il territorio nazionale e, in particolare, nelle zone rurali o svantaggiate".

INDICE

Il progetto 3

L'agricoltura sociale: un'opportunità di innovazione sociale per il bellunese 4

- La legislazione 4
- Fattori di successo 5
- Criticità 5

Agricoltura sociale in montagna: sostegno per le aziende 6

- Collaborazione territoriale per favorire l'integrazione lavorativa 6
- Sostegno a favore dell'agricoltura sociale 6
- Agevolazioni fiscali per favorire l'occupazione di persone con disabilità 7

Agricoltura sociale in montagna: sostegno per i lavoratori 8

- Sostegno per famiglie e lavoratori 8
- AIPD: un esempio di orientamento e accompagnamento al lavoro da parte del terzo settore 9

Glossario: verso un linguaggio comune 10

Il progetto Working4Work è finanziato dal Programma di Sviluppo Rurale della Regione Veneto - Misura 16.9.1. Creazione e sviluppo di pratiche e reti per la diffusione dell'agricoltura sociale e delle fattorie didattiche - Fase 1 - Studio e Animazione.

Per maggiori informazioni relative alle attività del progetto: http://bit.ly/etifor-w4w

Il progetto

Il progetto **Working4Work (W4W)** ha l'obiettivo di **aprire un dialogo** tra aziende agricole, cooperative, scuole, enti pubblici, associazioni di volontariato e famiglie, per **favorire le condizioni di accesso e di permanenza al lavoro** di persone con disabilità intellettiva, nello specifico con sindrome di Down (sdD), in ambito agricolo. Attraverso il rafforzamento di una **rete territoriale**, il progetto mira a sostenere le aziende agricole impegnate in percorsi e pratiche di Agricoltura Sociale in Provincia di Belluno.

Il rapporto sull'agricoltura sociale della Rete Rurale Nazionale nel 2018 mostra come in Italia siano oltre **1100 le realtà impegnate a sostenere questo settore** (Pavoncello, 2018). Delle 367 che hanno risposto all'indagine, c'è una partecipazione elevata di cooperative (46%), seguita da aziende individuali (19%), società e organizzazioni del Terzo Settore (12%), ed enti pubblici (6%). Oltre il 54% accoglie persone con disabilità, ma anche disoccupati di lunga durata, donne vittime di violenze, persone con problemi di tossico-dipendenza, psichiatrici, minori e studenti in alternanza scuola-lavoro offrendo attività agricole appositamente predisposte.

In Provincia di Belluno le persone con disabilità iscritte alle liste del collocamento sono poco più di trecento e molte di queste necessitano di sviluppare e consolidare le loro potenzialità lavorative. A tale scopo sono di grande utilità sia la partecipazione a momenti formativi sia le esperienze di tirocinio presso datori di lavoro (pubblici e privati) che si rendono disponibili grazie al loro senso di responsabilità sociale. **In Veneto aziende e cooperative iscritte all'elenco regionale sono 27** e una sola di queste, la S.C.S. Dumia Onlus, opera nella provincia di Belluno.
Per questo motivo è nato il progetto W4W, che mira a stimolare lo sviluppo di queste realtà anche nel territorio bellunese. Le fattorie sociali possono infatti rappresentare un tassello utile per migliorare l'offerta di formazione e lavoro per le persone con disabilità.

L'agricoltura sociale: un'opportunità di innovazione sociale per il bellunese

LA LEGISLAZIONE

La Regione Veneto riconosce le attività di Agricoltura Sociale (AS) con la legge 14/2013. Con la DGR n.2334 09/12/2014 ha stabilito il percorso per iscriversi all'elenco regionale delle fattorie sociali. A livello nazionale la legge 141/2015 riconosce a imprese agricole e organizzazioni di produttori le seguenti attività di agricoltura sociale:

- **inserimento socio-lavorativo** di lavoratori con disabilità e di lavoratori svantaggiati;
- prestazioni e attività sociali e di servizio volte allo **sviluppo di abilità e di capacità**, di inclusione sociale e lavorativa, di ricreazione e di servizi utili per la vita quotidiana mediante l'utilizzazione delle risorse materiali e immateriali dell'agricoltura;
- prestazioni e servizi che **affiancano e supportano le terapie mediche, psicologiche e riabilitative** anche attraverso l'ausilio di animali allevati e la coltivazione delle piante;
- progetti finalizzati all'**educazione ambientale e alimentare**, alla salvaguardia della biodiversità e alla diffusione della **conoscenza del territorio** attraverso fattorie sociali e didattiche riconosciute a livello regionale.

Come descritto da Di Iacovo (2008), l'agricoltura sociale è un esempio di innovazione sociale: **nasce da imprese e reti territoriali sensibili e pronte ad affrontare** fabbisogni di inclusione sociale, e si sviluppa a partire dal **confronto e lo scambio di conoscenze e competenze** tra aziende, enti pubblici e operatori e tra territori diversi.

FATTORI DI SUCCESSO

Fattori propedeutici allo sviluppo dell'agricoltura sociale e agli inserimenti lavorativi sono, a partire dall'azienda e dal territorio:

- Motivazione del datore di lavoro o di una rete di aziende/cooperative del territorio
- Capacità di assunzione di una persona con disabilità all'interno di un'azienda/rete di aziende redditizia
- Individuazione e strutturazione di mansioni organizzate nel tempo e nello spazio
- Definizione di collaborazioni territoriali volte a:
  - Facilitare l'incontro tra azienda e candidato e preparare quest'ultimo a diventare lavoratore
  - Sostenere il lavoratore, l'azienda e la famiglia nel tempo
  - Accompagnare il lavoratore in azienda attraverso un percorso di tutoraggio
  - Formare i colleghi
- Attuazione di incentivi economici e sgravi fiscali
- Valorizzazione del prodotto agroalimentare da parte dei consumatori

CRITICITÀ

Le **criticità** relative all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale in ambito agricolo sono diverse. In ambito **amministrativo/burocratico**, queste sono relative ai doveri e diritti rispetto alla formazione di operatori specializzati all'interno dell'azienda o della rete di aziende, e alle responsabilità in relazione ad aspetti assicurativi, previdenziali, nonché salariali, che emergono nel momento in cui si intenda passare dal tirocinio a un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Problematiche comuni sono spesso anche di **carattere infrastrutturale** (strutture idonee a ospitare tirocinanti e lavoratori e raggiungibili con mezzi pubblici) e di **sostenibilità economica**, in termini per esempio del costo finanziario e amministrativo per l'azienda che si fa carico di un lavoratore con disabilità. A queste difficoltà si aggiunge la **limitata redditività delle imprese agricole in zone montane**. Infine tra il mondo agricolo, gli enti coinvolti, le famiglie e il lavoratore possono possono anche nascere **difficoltà di comunicazione e diversità di aspettative**.

Agricoltura sociale in montagna: sostegno per le aziende

COLLABORAZIONE TERRITORIALE PER FAVORIRE L'INTEGRAZIONE LAVORATIVA

Le normative per il lavoro e l'inclusione sociale definiscono il mandato, il raggio di azione e i livelli di responsabilità degli Enti e dei Servizi del territorio. Questi possono essere rafforzati attraverso accordi e convenzioni con strutture, cooperative o associazioni, che ne definiscano le responsabilità e le procedure di collaborazione. Obiettivi e azioni condivise sono finalizzate a massimizzare il beneficio delle persone svantaggiate e con disabilità e venire incontro alle esigenze delle imprese.
In Provincia di Belluno le aziende agricole interessate all'agricoltura sociale sono generalmente di piccole dimensioni. Date le caratteristiche territoriali, economiche e sociali della provincia e in particolare nel settore agricolo, è auspicabile che ci sia un maggiore coinvolgimento di aziende non in obbligo di assunzione secondo la legge 68/99 al fine di offrire opportunità di impiego a persone con disabilità che risiedono in aree più periferiche. Modalità di collaborazione attraverso una rete di imprese/cooperative sia piccole che consolidate e il riconoscimento del valore del prodotto agroalimentare da agricoltura sociale potrebbero aiutare a sostenere i requisiti di tirocinio e di assunzione e incentivare aziende e cooperative a intraprendere un percorso di agricoltura sociale.

SOSTEGNO A FAVORE DELL'AGRICOLTURA SOCIALE

Imprese agricole impegnate in percorsi di agricoltura sociale possono far parte di una rete territoriale che sostiene l'inclusione sociale e accedere a una serie di sostegni di varia natura.

Secondo la L. 141/2015, Regione e Comuni possono sostenere l'Agricoltura Sociale (AS) attraverso:
- riconoscimento di fabbricati o porzioni di fabbricati rurali destinati all'esercizio dell'AS
- criteri di priorità nelle gare d'appalto di mense scolastiche e ospedaliere per prodotti agroalimentari provenienti da operatori dell'AS
- la valorizzazione da parte dei Comuni dei prodotti provenienti dall' Agricoltura Sociale nelle aree pubbliche
- criteri di priorità per favorire l'insediamento e lo sviluppo delle attività di AS nell'ambito delle operazioni di alienazione e locazione dei terreni demaniali agricoli e di quelli appartenenti agli enti pubblici territoriali e non territoriali
- realizzazione di programmi finalizzati alla multifunzionalità e allo sviluppo dell'AS all'interno dei Programmi di Sviluppo Rurali

AGEVOLAZIONI FISCALI PER FAVORIRE L'OCCUPAZIONE DI PERSONE CON DISABILITÀ

Imprese agricole e cooperative sociali impegnate in tirocini e assunzione di persone con disabilità sono supportate dal punto di vista fiscale attraverso la L. 68/99. Tali agevolazioni valgono sia per le aziende in obbligo (aziende con oltre i 15 dipendenti) sia per le aziende non in obbligo. Gli incentivi previsti dalla 68/99 sono riassunti nella tabella.

DIMENSIONI AZIENDA (n. lavoratori)	**OBBLIGHI DI ASSUNZIONE**	**INCENTIVI** Ex. L. 68/99, art. 13, comma 1-bis* N.B. anche per le aziende non obbligate (comma 3**)	**SANZIONI**	**AGEVOLAZIONI CUMULABILI** esoneri contributivi nel limite max del 100% del costo salariale	**ASSUNZIONE NOMINATIVA** (con eventuale preselezione o tramite convenzione ex. Art. 11)
1-14	nessuno	70% della retribuzione lorda imponibile x max 60 mesi N.B. anche per assunzioni a tempo determinate di durata minima di 12 mesi	nessuna	Assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori <30 anni Ex. Art. 1, c. 100-108 e 113-113, L. Bilancio 2018 Altre, da verificare, per assunzioni "NON OBBLIGATE" (over 50, disoccupate prive di impiego da + di 6 mesi, bonus Garanzia Giovani)	sempre possibile
15-35	1 unità		153,20 € al giorno per ogni persona con disabilità non assunta, trascorsi 60 gg dalla data in cui insorge l'obbligo 635,11 € per ritardato invio del prospetto (art.9), maggiorata di €30,76 per ogni giorno di ritardo		sempre possibile se la richiesta è presentata entro 60 gg dal momento in cui scatta l'obbligo ALTRIMENTI CPI avvia i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra concordata con il datore sulla base di quelle disponibili
36-50	2%				
>50	7%				

Le agevolazioni previste dal Fondo regionale per l'occupazione delle persone disabili, prevedono: contributi per l'adattamento del posto di lavoro, rimozione barriere architettoniche, apprestamento tecnologie telelavoro: per al massimo il 95% della spesa e un importo massimo di 20.000 €. È possibile accedere alle agevolazioni del Fondo regionale qualora non si acceda all'incentivo per l'assunzione sul Fondo nazionale (quindi quando la disabilità non supera il 66%):
- se l'assunzione è a tempo indeterminato
- se l'età del lavoratore supera i 63 anni e 7 mesi
- se l'assunzione è a tempo determinato per un minimo di 12 mesi oppure se porta alla pensione (Veneto Lavoro - Convegno sull'agricoltura sociale, Longarone/2019).

Agricoltura sociale in montagna: sostegno per i lavoratori

SOSTEGNO PER FAMIGLIE E LAVORATORI

In Provincia di Belluno, con il passare degli anni, si sono create reti pubblico-private che sostengono i percorsi di persone svantaggiate e con disabilità. L'iniziativa "Uno sguardo oltre la scuola" ha permesso di riflettere sulla tipologie e sul livello di sostegno territoriale necessario per aiutare le famiglie alla fine del percorso scolastico dei propri figli. Mentre il "Protocollo d'intesa per la realizzazione di una rete provinciale finalizzata a favorire l'integrazione lavorativa e sociale delle persone svantaggiate" sostiene l'integrazione lavorativa come strumento di inclusione, e integra politiche sociali, del lavoro, e della scuola a favore delle persone con fragilità attraverso una rete di Comuni, Veneto Lavoro, il SIL, le agenzie accreditate per la formazione al lavoro, le cooperative e le associazioni di categoria. Altri strumenti di collaborazione includono il piano provinciale del SIL e Veneto Lavoro ed i Piani di Zona dell'ULSS 1 Dolomiti.

AIPD: UN ESEMPIO DI ORIENTAMENTO E ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO DA PARTE DEL TERZO SETTORE

L'Associazione Italiana Persone Down (AIPD) si impegna, da oltre trent'anni, nel sostenere i propri associati con sindrome di Down durante tutto il percorso di **orientamento, accompagnamento e valutazione** dell'inserimento lavorativo. Un'indagine nazionale del 2018 dell'AIPD mostra infatti come il numero di persone con sindrome di Down (sdD) che lavorano sia inferiore al numero di coloro che sono in grado di farlo. Inoltre, tra gli adulti che frequentano le associazioni che si occupano di sdD, una **percentuale di lavoratori assunti regolarmente tra il 12 e il 13%**. Anche se tale percentuale appare ancora bassa rispetto al potenziale, va comunque detto che al momento **l'Italia è il Paese in Europa con la più alta percentuale di lavoratori con sdD nel mercato aperto**.

Per poter facilitare l'inserimento di persone con disabilità è necessario creare strumenti di accompagnamento che facilitino l'apprendimento in situazione. Non è particolarmente significativa la tipologia dei lavori svolti che è prevalentemente indotta dalle caratteristiche del mercato del lavoro, quanto piuttosto l'**organizzazione del lavoro**. Mansioni semplici e ben organizzate, chiarezza del sistema gerarchico e dei ruoli, considerazione del lavoratore con disabilità come un vero lavoratore, sono gli elementi che determinano il successo o le difficoltà nel realizzarsi e ne condizionano i livelli di produttività.

Il sostegno che l'AIPD può dare è il seguente:

- Informazione e sensibilizzazione delle aziende sulla Sindrome di Down e le potenzialità delle persone con questa sindrome.
- Informazione delle famiglie e degli interessati sui diritti e le agevolazioni previste dalle leggi.
- Accompagnamento delle famiglie nella presa di coscienza di che cosa vuol dire per i loro figli andare a lavorare, come promuovere e riconoscere la loro condizione adulta.
- Percorso educativo con i ragazzi nella comprensione del ruolo di lavoratore, nella preparazione a colloqui di lavoro.
- Costruzione di profili personali e curriculum per i potenziali lavoratori.
- Individuazione di aziende disponibili e presentazione candidature, formazione dei colleghi.
- Accompagnamento nelle fasi di definizione del rapporto di lavoro.
- Eventuale tutoraggio AIPD nei primi sei mesi.
- Monitoraggio del Servizio Inserimento lavorativo AIPD nei primi 2 anni.
- Sostegno ai lavoratori per l'assunzione del proprio ruolo con lavoro individuale e di gruppo prima e durante il periodo di inserimento.
- Disponibilità a consulenze per azienda, lavoratori e famiglie senza limiti di tempo.

Nelle regioni dove non ci sono i Servizi di Integrazione Lavorativa dell'Azienda ULSS, l'AIPD si occupa di tutte le fasi, mentre nelle regioni nelle quali il servizio è attivo, il ruolo dell'AIPD viene definito attraverso strumenti quali le convenzioni.
L'insieme di tutte le azioni descritte permette che l'inserimento lavorativo abbia successo e al lavoratore di essere riconosciuto tale. Ad oggi l'AIPD ha seguito direttamente, attraverso le sue sedi locali, il collocamento di circa 200 lavoratori, di cui più del 70% in aziende (prevalentemente private) e il resto in cooperative sociali di tipo B.

Glossario: verso un linguaggio comune

Per facilitare il dialogo tra settori e competenze diverse, proponiamo un breve glossario sul tema dell'inclusione sociale e lavorativa.

PERCORSI MISTI NELLA SCUOLA SUPERIORE

Percorsi formativi misti che utilizzano la dimensione esperienziale e professionale pratica, propria degli Istituti professionali statali, coordinata e integrata con la dimensione formativa globale che la scuola offre agli alunni con disabilità che fanno una programmazione individualizzata.

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

È una modalità didattica curricolare rivolta a tutti gli studenti. L'esperienza pratica aiuta a consolidare le conoscenze acquisite a scuola, testare sul campo le attitudini, arricchire la formazione e orientare il percorso di studio e di lavoro. I momenti formativi in classe sono integrati con periodi di tirocini in azienda.

COLLOCAMENTO MIRATO

Si intende il complesso delle politiche, dei servizi e degli strumenti in capo al Centro per l'Impiego (L.68/99). Gli strumenti permettono di valutare e valorizzare le risorse delle persone con disabilità e di progettare assieme a loro un percorso che le possa inserire nel posto di lavoro più adatto.

SERVIZIO DI INTEGRAZIONE LAVORATIVA SIL

È un servizio educativo socio-sanitario la cui principale finalità è di offrire uno spazio di mediazione con il mondo del lavoro affinché questo sia accessibile alle persone con disabilità e svantaggiate. Il servizio si esplica in diverse modalità, anche utilizzando alcune delle forme di tirocinio descritte in questa sezione. Nell'ambito del collocamento mirato opera in stretto rapporto con i Centri per l'Impiego.

TIROCINIO

È uno strumento regolamentato da norme nazionali e regionali, prevede diverse tipologie, e non comporta l'instaurarsi di un rapporto di lavoro. Il tirocinio prevede che l'azienda salvaguardi i diritti dei lavoratori, stilando la valutazione dei rischi, identificando un responsabile della sicurezza, assicurando le visite pre-assunzione ed i requisiti di formazione.

TIROCINIO DI INCLUSIONE SOCIALE

Può essere attivato dal SIL (delibera reg. 1406/2018) ed è rivolto a persone che pur presentando una marcata riduzione della capacità lavorativa, possono permanere in autonomia in un ambiente di lavoro, senza l'obiettivo dell'assunzione, mantenendo le abilità acquisite e favorendo la socializzazione.

TIROCINIO DI INSERIMENTO REINSERIMENTO LAVORATIVO

Può essere attivato da diversi Enti (Comuni, Centro per l'Impiego, SIL), ed è utilizzato con aziende collaboranti con il SIL per diverse categorie di persone (DGR 18/16). Il SIL può attivarli per persone in carico a servizi specialistici dell'ULSS con finalità di:

- Orientamento/osservazione, per aiutare le persone a conoscere le proprie competenze e attitudini sul piano dell'autonomia e dell'apprendimento.
- Formazione in situazione, per promuovere la maturazione complessiva delle persone e l'acquisizione di competenze sociali e di abilità lavorative.

TIROCINIO DI FORMAZIONE E ORIENTAMENTO FINALIZZATI AL COLLOCAMENTO

È previsto dalla normativa sul collocamento mirato di persone con disabilità e ha lo scopo di sfociare in un rapporto di lavoro (L. 68/99). È previsto per persone con invalidità civile superiore al 45% e a seguito di una valutazione da parte della Commissione integrata dell'INPS.

Legislazione a sostegno dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità	
Legge 104/92	Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate
Legge 12 marzo 1999, n. 68	Norme per il diritto al lavoro dei disabili
Legge 328/00	Legge quadro del sistema integrato di interventi e servizi sociali
Legge Regionale 3 agosto 2001, n. 16	Nome per il diritto al lavoro delle persone disabili in attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 e istituzione servizio integrazione lavorativa presso le aziende ULSS
Legislazione a sostegno dell'agricoltura sociale	
Legge regionale 28 giugno 2013, n. 14	Disposizioni in materia di agricoltura sociale
DGR n.2334 09 dicembre 2014	Procedimento amministrativo per l'iscrizione e le modalità per la tenuta nell'elenco regionale delle Fattorie Sociali
Legge 18 agosto 2015, n. 141	Disposizioni in materia di agricoltura sociale
Decreti attuativi della legge n. 141/2015 del 20 giugno 2019	
Alcune referenze:	
Di Iacovo, F. 2008. Agricoltura sociale: quando le campagne coltivano valori. FrancoAngeli: Milano	
Pavoncello, D. 2018. Agricoltura sociale: un laboratorio di inclusione per le persone con disabilità. INA	

INDENNITÀ DI TIROCINIO

Riconosciuto al lavoratore inserito in progetti di tirocinio. L'importo varia a seconda del tirocinio e dell'Ente che lo attiva.

Partner:

COOPERATIVA AGRICOLA LA FIORITA

REGIONE DEL VENETO
ULSS 1 DOLOMITI

ANTONIO DELLA LUCIA
Scuola Forestale Agraria delle Dolomiti
Feltre (BL)

DOWN

IL POLLO FELICE DI ANZU'

Azienda Agricola
San Giacomo
di Gianni Slongo

Supporto tecnico:

ETIFOR
valuing nature

Per maggiori informazioni relative alle attività del progetto
http://bit.ly/etifor-w4w

Materiale informativo finanziato dal Programma di sviluppo rurale per il Veneto 2014-2020 per la Misura 16.9.1 "Creazione e sviluppo di pratiche e reti per la diffusione dell'agricoltura sociale e delle fattorie didattiche.Organismo responsabile dell'informazione: AIPD sezione provinciale di Belluno • Autorità di gestione: Regione del Veneto – Direzione AdG FEASR Parchi e Foreste

FSC MISTO Carta FSC® C127449