

Fondazione Bruno Kessler e copertura delle quote d'obbligo ex legge n. 68 del 1999: progetto sperimentale

Il presente documento è parte integrante della Convenzione di programma stipulata tra la Fondazione Bruno Kessler e Agenzia del Lavoro.

Premessa e presupposti

La Fondazione Bruno Kessler e l'Agenzia del Lavoro, approfondendo le dimensioni e le dinamiche relative all'implementazione della Convenzione programma in materia di copertura delle quote d'obbligo ex legge n. 68 del 1999 e fermo restando l'insieme delle indicazioni e degli obblighi in capo alla Fondazione stessa¹, convengono sull'opportunità di avviare forme ulteriori e alternative di adeguamento alla disciplina in parola.

L'obiettivo condiviso da Fondazione e Agenzia è quello di incrementare le opportunità di inserimento e integrazione lavorativa nonché di crescita professionale delle persone con disabilità ad oggi offerte dalla Fondazione valorizzando la natura e le finalità istituzionali proprie di quest'ultima.

In tal senso, e con carattere di sperimentazione progettuale, la Fondazione si impegna a disegnare e proporre all'utenza dell'Agenzia coinvolta nei processi di inclusione lavorativa e professionale assicurati da quest'ultima, percorsi di formazione-lavoro ispirati alle ormai collaudate esperienze e buone pratiche attuate nell'ambito dei progetti di "Alternanza scuola-lavoro" nonché della cosiddetta "Ricerca come mestiere".

In particolare, la Fondazione – riconosciuto "living lab territoriale" capace di integrare in un unico ecosistema ricerca e innovazione con le filiere della produzione, dell'istruzione superiore, e dell'alta formazione – focalizzerà i percorsi di formazione-lavoro guardando, in un'ottica di proporzionalità ed inclusione, al set di competenze e conoscenze inesorabilmente richieste alla generalità della forza lavoro dalla transizione tecnologica in corso.

Concretamente tali percorsi saranno organizzati presso la Fondazione, prenderanno la forma dei rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato e si tradurranno in esperienze lavorative possibilmente ad alto contenuto di conoscenza.

In ragione della peculiarità e dell'originalità della sperimentazione progettuale in parola, la durata dei percorsi verrà organizzata in periodi pari a 6 mesi.

Nel corso di tali esperienze, il personale interessato verrà coinvolto in momenti di formazione permanente e di affiancamento lavorativo a figure professionali esperte.

¹ La presente proposta di sperimentazione progettuale vuole rappresentare un'articolazione interna dell'attuale Convenzione programma e non una sua limitazione. Essa cioè si inserisce nella cornice degli obblighi di legge con l'esplicito intento di assicurarne una effettiva e realistica attuazione.

Tali esperienze, inoltre, verranno supervisionate e supportate da uno staff qualificato individuato ad hoc e configurato nell'intesa tra Fondazione e Agenzia.

Alla luce di queste premesse qui di seguito si delinea lo schema e le caratteristiche del progetto sperimentale che, in linea con la durata della Convenzione programma di cui rappresenta parte integrante, vivrà in relazione a quest'ultima mentre, rispetto ad essa, potrà trovare occasioni di verifica ed analisi quantitativa e qualitativa più puntuali.

Schema della sperimentazione progettuale

Obiettivo: Incrementare le opportunità di inserimento e integrazione lavorativa nonché di crescita professionale delle persone con disabilità ad oggi offerte dalla Fondazione valorizzando la natura e le finalità istituzionali proprie di quest'ultima.

Durata: annuale, con scadenza al 31.08.2024.

Indicatori: quantitativi (fino a 6 nuovi inserimenti) e qualitativi (ricavati dal patto individuale di reciprocità² sottoscritto da Fondazione Bruno Kessler e ciascun lavoratore e lavoratrice coinvolti).

Contenuto: percorsi professionali di durata pari a 6 mesi eventualmente prorogabili per un massimo di altri 6 mesi sotto forma di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato caratterizzati da un alto contenuto di formazione e conoscenza e finalizzati ad incrementare le competenze tecniche, attitudinali e trasversali inderogabilmente richieste alla generalità della forza lavoro in ragione della rapida transizione tecnologica in corso.

Modalità operative: formazione "on the job" nel contesto organizzativo della Fondazione e delle sue articolazioni funzionali con affiancamento di tutor con esperienza.

Disciplina di riferimento principale: legge n. 68 del 1999; Convenzione di programma; Contratto collettivo di lavoro della Fondazione e Accordo aziendale per la disciplina del modello di organizzazione del lavoro; policy e linee guida in materia di categorie protette di FBK.

Strumenti, supporti e servizi: dotazioni ordinarie (pc portatile e postazione mobile); tutoraggio e possibilità di accesso a sportello di supporto psicologico; welcome dedicato, servizio mensa o buono pasto, posto macchina.

Requisiti in ingresso: discreta conoscenza dell'utilizzo del computer e delle risorse informatiche, disponibilità a sperimentare nuove tecnologie, pro-attività e flessibilità, se possibile con una conoscenza base della lingua inglese (requisito preferibile ma non indispensabile). In generale, rispetto ai titoli di studio, nella selezione dei candidati e delle candidate si valuteranno con attenzione le competenze trasversali, l'esperienza e la motivazione.

Requisiti del tutoraggio: il supporto e l'affiancamento deve essere assicurato da personale della Fondazione in possesso di competenze tecniche e trasversali in linea con le caratteristiche della sperimentazione progettuale in parola nonché, con funzioni di supervisione e di facilitazione, da una figura esperta (anche esterna alla Fondazione) con competenze nell'ambito delle disabilità e dei disagi lavorativi.

² Il patto individuale di reciprocità integra il contratto di lavoro individuale mettendo a fuoco le leve dello sviluppo organizzativo e della crescita professionale: formazione, welfare, flessibilità, incentivi. Riferimento all'Accordo di prossimità per la disciplina del modello di organizzazione del lavoro <https://trasparenza.fbk.eu/Personale/Contrattazione-integrativa/Accordo-aziendale-per-la-disciplina-del-modello-di-organizzazione-del-lavoro>

Ambiti di crescita e sviluppo e articolazioni organizzative interessate³:

- ricerca e innovazione per la scuola;
- strumenti informativi e infrastrutture IT;
- supporti per la trasformazione digitale;
- progettazione e manutenzione del patrimonio immobiliare in un'ottica di sostenibilità;
- trasparenza, gestione del dato e privacy;
- laboratorio microelettronica e infrastrutture di ricerca;
- biblioteca e archivio digitali;
- sicurezza, prevenzione e benessere lavorativo;
- comunicazione ed eventi;
- diversity and inclusion management.

Output del progetto: attestazione delle competenze formative sviluppate e acquisite presso la Fondazione durante l'esperienza lavorativa.

Outcome del progetto: valore pubblico generato dalla promozione di figure e profili professionali dotate di set di competenze conformi alle aspettative di un mercato del lavoro trainato dal driver tecnologico, della sostenibilità e della conoscenza.

Non si esclude una possibilità di proroga del contratto individuale di lavoro qualora, a condizioni organizzative e produttive ideali, si realizzi una convergenza tra profilo professionale e scopertura di una posizione lavorativa prevista in organico.

Note integrative

In considerazione della natura sperimentale del progetto e in relazione al suo potenziale valore pubblico (in termini, economici, sociali, culturali e manageriali), la Fondazione Bruno Kessler è interessata a riconoscere uno spazio dedicato all'analisi e alla valutazione del progetto stesso nonché alle relative potenzialità ed impatti.

In tale spazio (osservatorio) potranno essere coinvolti ed organizzati i soggetti istituzionali e territoriali direttamente coinvolti nel progetto o comunque ad esso interessati.

In ogni caso, e con cadenza annuale, la Fondazione si impegna a elaborare e condividere una reportistica ad hoc relativamente agli indicatori quantitativi e qualitativi della sperimentazione progettuale.

Va qui inoltre evidenziato come la Fondazione consideri la sperimentazione progettuale in parola come un contributo importante al riconoscimento di quella cittadinanza organizzativa che sta alla base del patto di reciprocità che ciascuna componente della sua comunità è quotidianamente chiamata a rinnovare.

³ Perimetro e dimensioni funzionali degli ambiti potranno subire variazioni in relazione all'evoluzione organizzativa della Fondazione. Per agevolare l'associazione tra profilo professionale dei candidati e delle candidate e le funzioni amministrative o di supporto coinvolte nel progetto, la Fondazione condivide con gli uffici competenti dell'Agenzia del Lavoro le logiche organizzative in essere.