

# Smart Work e Teleformazione per l'inclusione professionale di persone con disabilità (homebound)

Fabrizio RAVICCHIO, Guglielmo TRENTIN

*CNR – Istituto Tecnologie Didattiche, Genova (GE)*



I soggetti con una grave disabilità fisica vivono condizioni di marginalità socio-lavorativa.

In questi casi, si verifica una spirale discendente che lega:

- Il peggioramento delle condizioni di salute
- l'impovertimento delle relazioni umane
- crisi d'identità
- un atteggiamento di maggiore dipendenza dagli altri
- difficoltà ad apprendere nuove competenze.

Al contrario, la partecipazione al processo produttivo è uno degli elementi chiave per l'inclusione sociale delle persone adulte (Lepri & Montobbio, 1994; Ferrucci, 2014).

Il mondo del lavoro immateriale evolve verso modelli sempre più flessibili. Le tempistiche delle mansioni si allontanano dagli orari di lavoro dell'epoca fordista. I confini spaziali dei luoghi del lavoro diventano più fluidi.

Queste dinamiche sono supportate dall'evoluzione delle tecnologie di rete, che permettono:

- il lavoro collaborativo tra diversi terminali
- l'archiviazione di file su piattaforme di cloud, che permettono la fruizione dei materiali da differenti dispositivi
- forme avanzate di comunicazione con sistemi di videoconferenza e messaggistica sincrona e asincrona.

Entrambe le dinamiche hanno determinato lo sviluppo di nuove forme di lavoro flessibili come il telelavoro e lo smart work.

Contesto

Il percorso della trasformazione del lavoro immateriale dal paradigma fordista allo smart work può essere letto considerando tre dimensioni:

Spazio

Tempo

Tecnologia



Se consideriamo la dimensione spaziale, possiamo ipotizzare una suddivisione approssimativa per le forme di telelavoro:

- Telelavoro da casa
- Uffici satelliti
- Spazi di coworking
- Lavoro «dappertutto»

Lo spazio infatti diventa **Ba** :

*[...] uno spazio condiviso per le relazioni emergenti [...] che costituisce una piattaforma per la crescita della conoscenza collettiva e individuale [...]*

(Nonaka I. and Konno N. (1998), « The concept of Ba, building a foundation for knowledge creation», California Management review, 40, 3: 40-54.



Se consideriamo la dimensione temporale possiamo sottolineare che:

- Il lavoro immateriale perde il requisito di «simultaneità» e la rigida suddivisione e regolamentazione in orari e tempistiche Tayloristiche e Fordiste
- I nuovi modelli di smart work tendono a soluzioni miste, che prevedono orari prestabiliti di presenza nell'Organizzazione affiancati da mansioni gestibili nella completa autonomia del dipendente
- La produttività si misura in performance più che in ore lavorate.

Se consideriamo la dimensione tecnologica, possiamo sottolineare che:

- Il mondo delle ICT ha radicalmente cambiato la struttura delle organizzazioni
- I lavoratori delle nuove generazioni sono nativi digitali, formati nella liquidità del mondo perennemente connesso
- L'evoluzione dei dispositivi mobili e del cloud computing permette di accedere ad una quantità di dati enorme da qualsiasi luogo, attraverso dispositivi sempre più sofisticati e con interfacce sempre più intuitive.
- Il nuovo mondo del lavoro immateriale è influenzato dall'integrazione dei dispositivi personali come supporto per svolgere mansioni professionali (Bring Your Own Device)

## Il Progetto

Il progetto SCINTILLA (SCenari INnovativi di Teleformazione per l'Inclusione Lavorativa in LiguriA), ha sfruttato le potenzialità delle tecnologie di rete per sviluppare:

- processi di formazione
- percorsi di inserimento lavorativo

di soggetti homebound che, a causa di disabilità fisiche e condizioni di svantaggio grave hanno difficoltà ad abbandonare la propria abitazione.





## Il Progetto

Il percorso di formazione dei formatori è stato progettato in modalità blended e con un approccio che ha abbracciato le dimensioni dell'apprendimento formale, non formale e informale



Per la valutazione del Corso di Formazione ai Formatori Professionali implementato nel progetto è stato scelto il modello di Kirkpatrick, suddiviso in 4 livelli:

- Reaction
- Learning
- Behaviour
- Results

Che ha permesso di indagare l'impatto profondo del Corso di Formazione sul contesto considerato

## Il Progetto

La fase sperimentale del progetto è stata suddivisa in 4 steps:

- la scelta del candidato all'inserimento in modalità smart work;
- la negoziazione della mansione lavorativa con l'azienda;
- la formazione del disabile;
- l'inserimento lavorativo.



la scelta del candidato all'inserimento in modalità smart work

L'obiettivo della scelta del candidato è stata l'armonia tra :

- soggetto
- mansione
- ambiente di lavoro (Lepri; Montobbio, 1994)

Sono stati utilizzati 3 principali «strumenti»:

- griglie di profilatura dei candidati ispirate all'ICF
- profilature contenenti elementi tratti dalla Employability Skills dell'Università del Kent
- esperienza acquisita sul campo dei formatori

Uno dei candidati selezionati è stato un ragazzo:

- adolescente
- di origini straniere
- affetto da tetraparesi spastica
- con difficoltà nella coordinazione degli arti e nell'eloquio
- con pronunciate abilità nell'utilizzo dello strumento informatico



Come azienda ospitante è stata individuata la coop. Sociale Gente di Mare, che offre supporto ai marittimi stranieri e italiani delle navi che approdano nel porto di Genova

La posizione lavorativa è stata individuata cercando di adattare il profilo del candidato con le caratteristiche della mansione.

| Limitazioni nella mobilità   | Lavoro da casa   |
|--|--|
| Contesto personale supportivo  | Lavoro da casa   |
| Necessità di ricovero ciclico all'estero per fisioterapia                          | Lavoro fuori dalla sede dell'azienda   |
| Buona capacità di ricerca sul web  | Ricerca articoli su quotidiani online  |
| Intraprendenza e creatività nella soluzione dei problemi                           | Assegnazione di obiettivi nuovi e mai svolti nelle esperienze formative precedenti |
| Familiarità con il pacchetto Office  | Output del lavoro in formato Word con precisi parametri di formattazione           |
| Difficoltà nella comunicazione sincrona (chat, instant messaging, videoconferenza) | Comunicazione asincrona via email e social networking                              |

La formazione del candidato con disabilità è avvenuta in due fasi:

- durante la partecipazione al corso di alfabetizzazione informatica Horus
- formazione on-the-job

La formazione on the job, modellata in itinere durante le prime fasi dell'inserimento, ha visto la realizzazione di due steps:

- formazione sugli strumenti informatici utili al lavoro a distanza ( Hangout e Google Drive)
- traduzione del testo di alcuni articoli trovati in rete dal candidato stesso, utilizzando traduttori automatici.

L'inserimento lavorativo ha visto la realizzazione di 4 steps:

- briefing tra formatori e alcuni soci della cooperativa ospitante
- incontro in videoconferenza tra formatori, referente dell'azienda ospitante e ricercatore dell'ITD-CNR
- evasione di consegne specifiche

Durante gli incontri di valutazione in itinere ed ex post sono emersi elementi che validano le strategie adottate come possibile modello di inclusione professionale:

- la formazione a distanza e on the job ha permesso al candidato di acquisire competenze tali da svolgere il lavoro in autonomia
- l'azienda ha rilevato un accorciamento delle tempistiche di formazione rispetto ad analoghe esperienze precedenti
- una differente organizzazione della fase formativa, con la presenza del candidato in azienda, avrebbe costituito un impedimento per il candidato stesso e per altri futuri lavoratori nelle sue condizioni



## Bibliografia

Lepri C. e Montobbio E. (1994), Lavoro e fasce deboli. Strategie e metodi per l'inserimento lavorativo di persone con difficoltà cliniche o sociali. Franco Angeli. Milano

Nonaka I. and Konno N. (1998), «The concept of 'Ba', building a foundation for knowledge creation», California Management review, 40, 3: 40-54

Ravicchio F., Repetto M. e Trentin (2015), Formazione in rete, teleworking e inclusione lavorativa. Franco Angeli. Milano

## Contatti

ravicchio; trentin@itd.cnr.it

