

LEONARDO CALLEGARI

**UN PATTO METROPOLITANO
PER L'OPEROSITÀ E L'INCLUSIONE
DELLE PERSONE A OCCUPABILITÀ
COMPLESSA**



Prefazione di

ANDREA CANEVARO

Università di Bologna

AiLeS

Associazione di promozione
della Inclusion e Lavorativa e Sociale
Bologna



Leonardo Callegari

**Un patto metropolitano
per l'operosità
e l'inclusione delle persone
a occupabilità complessa**

**Prefazione di Andrea Canevaro
Università di Bologna**

AILeS
Associazione di promozione
della Inclusione Lavorativa e Sociale
Bologna

On the road n°4



**Un patto metropolitano per l'operosità e l'inclusione
delle persone a occupabilità complessa**

© 2020 Edizione Homeless Book
www.homelessbook.it

ISBN: 978-88-3276-131-3 (eBook)

Publicato ad settembre 2020

Indice

PREFAZIONE

Costruire insieme uno scenario in cui riconoscersi

di Andrea Canevaro	5
• Premessa	5
• Uno scenario perché	7
• Quale scenario	8
• Come realizzarlo	13
• Uno scenario istituzionale per progettazioni operose	21
• Con i <i>gravi</i> . Lo scenario istituzionale ha senso?	28

INTRODUZIONE 33

PREMESSA 35

1 - IL PROBLEMA DELLA INCLUSIONE DELLE PERSONE A OCCUPABILITÀ COMPLESSA 39

• Inclusione come processo senza lasciare indietro nessuno	39
• Le persone a occupabilità complessa	43
• Valorizzare l'operosità dei singoli nei contesti inclusivi	52

2 - L'OPEROSITÀ NELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E DI WELFARE COMUNITARIO-GENERATIVO: VERSO UN PATTO METROPOLITANO PER L'INCLUSIONE 75

• La collaborazione tra pubblico, terzo settore e profit socialmente responsabile	75
• Attività a valore d'uso e misure di sostegno al reddito	78
• Per una gestione integrata della operosità inclusiva a livello territoriale	83
• Un Patto Metropolitano per l'Inclusione	99

3 - MENO BUROCRAZIA, PER DARE SPAZIO ALLA PROGETTAZIONE OPEROSA “CIRCOLARE”	127
• Meno burocrazia e più attenzione agli ultimi	127
• Il progetto “Lavorincorso” di CSAPSA	144
• Il progetto PASS di CSAPSA / Dulcamara	158
• Il progetto “L’informazione si fa Welfare” di Virtual Coop / AILeS	173
• Rilevazione contesti e buone prassi inclusive con persone a occupabilità complessa	182
4 - IL CONTRIBUTO DEL WELFARE AZIENDALE TERRITORIALE E DEL CO-HOUSING SOCIALE	189
• Budget di Salute, welfare aziendale e co-housing	189
• Il welfare aziendale territoriale	194
• Il co-housing sociale	211
OSSERVAZIONI CONCLUSIVE	229
APPENDICE	237
• Regolamento comunale di Bologna sull’inserimento delle clausole sociali nelle procedure pubbliche di appalto	237
• Albo Metropolitano delle Aziende Inclusive	239
• Bologna Città Inclusiva	245
POSTFAZIONE	257
• Un reddito di base per le persone disabili, fragili, vulnerabili	257
BIBLIOGRAFIA	267
A. I. L. E S.	275
L’AUTORE	278

PREFAZIONE

Costruire insieme uno scenario in cui riconoscersi

di ANDREA CANEVARO
Professore Emerito
Alma Mater - Università di Bologna

PREMESSA

Fabio Comunello* ama, con ragione, il concetto di *facilitatore*: cambia l'ottica dell'intervento dell'operatore perchè può (deve?) agire sulla rimozione degli ostacoli che impediscono il poco o tanto sviluppo. Quindi deve fare e farsi molte domande...perchè è solamente attraverso strategie facilitanti che non si va a lavorare sulla disabilità ma sull'organizzazione di un contesto favorente. Lo stesso Comunello segnala che in Veneto, come in altre Regioni questo viene formalizzato attraverso una scheda valutazione S.VaM.Di che è un utile strumento di valutazione utilizzato in occasione delle UVM DI cioè il gruppo di lavoro determinante nella stesura di qualsiasi progetto; la scheda, che pur ha dei punti critici almeno indica i facilitatori da segnalare per raggiungere degli obiettivi ma li indica solo.

Nel complesso panorama dell'integrazione socio-sanitaria, si assiste negli ultimi anni a una forte accelerazione da parte delle Regioni alla formalizzazione dei modelli di valutazione integrata socio-sanitaria

dei bisogni delle persone con fragilità, secondo un orientamento che sta progressivamente abbandonando la settorialità delle valutazioni verso un approccio più complessivo di pratica quotidiana di valutazione multidimensionale. Il passaggio dalla vecchia Unità di Valutazione Geriatrica a una più articolata Unità di Valutazione Multidimensionale (UVM) generalmente a livello distrettuale, risponde all'esigenza di una riorganizzazione del sistema di valutazione e presa in carico fondato sulla centralità della persona non autosufficiente. Varie e diversificate sono le funzioni attribuite alle UVM, che possono comprendere:

- la valutazione multi professionale e multidimensionale che consente di identificare i bisogni, gli interventi e le risposte più appropriate, nel rispetto del principio di equità di accesso ai servizi e alle prestazioni offerte dal territorio che possono essere attivate a breve, medio e lungo termine, le risorse, in termini di personale e di servizi;
- l'approvazione di programmi di massima e di progetti di vita delle persone non autosufficienti;
- la certificazione delle situazioni di non autosufficienza nei casi previsti da normative regionali;
- l'individuazione dell'operatore referente del progetto per la persona, per la sua famiglia e per gli altri soggetti coinvolti al fine di facilitare il passaggio delle informazioni;
- il monitoraggio e verifica dei risultati dei singoli progetti approvati, nonché la rivalutazione per gli utenti che ne hanno la necessità.(Gregori E.



e G.Viganò, in Synergia Magazine. La S.Va.M. Di.: una porta per l'ICF come linguaggio comune quotidiano. Mutamento Sociale n.35- maggio 2012)¹.

UNO SCENARIO PERCHÉ

In queste note, che si avvalgono di idee espresse da amici di lungo corso, ci occuperemo dello scenario possibile perché le *facilitazioni*, e non solo, abbiano risultati significativi e non rimangano sterili.

Educatori Socio-Pedagogici e Operatori Sociali avrebbero e hanno buone ragioni, e frequenti occasioni di protestare per le condizioni in cui svolgono il loro lavoro. Devono evitare di cadere nella trappola del vittimismo e delle lamentele anch'esse sterili. È una trappola che scatta se si è unicamente reattivi, reagendo ad ogni proposta di riorganizzazione di servizi, o altro, che sia percepito come ostacolo al proprio lavoro e alle proprie convinzioni personali. La trappola del vittimismo restituisce all'esterno un'immagine di esseri strani e incontentabili che fanno un lavoro strano e un po' misterioso. Tanto più strano e misterioso se non ha uno scenario in cui collocarsi. Dobbiamo considerare che molte persone, che magari occupano ruoli sociali e cariche politiche rilevanti, di fronte a certi problemi hanno in mente uno scenario con molti buchi vuoti, un tempo occupati da manicomi, istituti, scuole speciali. Dob-

1 Per chi fosse interessato alla scheda è sufficiente prendere visione dell'allegato A della DGR n.2960 del 29/12/12. Recentemente la Regione del Veneto ha anche approvato l'algoritmo di calcolo delle classi di assegnazione dei profili di gravità e di funzionamento (v. allegato C alla DGR1804 del 6/10/2014).

biamo sostituire quello scenario. Con quale scenario? E perché? Per la promozione della Qualità della Vita e dell'Integrazione Sociale delle persone con disabilità. Dire queste parole a chi ha in mente quello scenario con i buchi vuoti avrebbe come risultato uno sguardo forse di compassione o più probabilmente irritato. Teniamo presente che non mancano pubblicità televisive che, facendo leva sulla compassione, suggeriscono o alludono a proposte speciali separate. Quale scenario vorremmo proporre? E la proposta può avere una realizzazione magica? Per magia, improvvisamente appare lo scenario che proponiamo e viene accolto da un grande applauso ... Poco credibile! La proposta è per un paesaggio che ha bisogno di tempo. Capiamoci: non si tratta di prender tempo per eludere un problema. Bisogna che sia credibile nel tempo. Per questo deve mandare segnali convincenti che il lavoro sta procedendo.

QUALE SCENARIO

La promozione della Qualità della Vita e dell'Integrazione Sociale delle persone con disabilità e delle conseguenti scelte metodologiche ed organizzative dovrebbe fondare gli orientamenti strategici e degli interventi operativi propri dell'intera Rete Territoriale dei Servizi per la disabilità. Dire questo, con queste parole, abbiamo già rilevato, rischia di lasciare perplesso l'interlocutore, e di far pensare che la proposta è fumosa, o nebbiosa, o, come si dice, ideologica. Collochiamola in una prospettiva, con segnali chiari: nell'orizzonte dell'operosità.

L'obiettivo è quello di costruire e sperimentare, in tempi medio brevi (1-2 anni), almeno in un territorio



un modello integrato di gestione dei PEI² non solo scolastici, operosi, per persone con disabilità che valorizzi massimamente le continuità e gli intrecci necessari tra percorso per l'integrazione scolastica e percorso per l'integrazione sociale e lavorativa post-scolastica.

Per garantirne un significativo grado di realizzabilità è necessario che il Modello venga condiviso, partecipato e mantenuto costantemente aggiornato, in prima o in seconda istanza e ciascuno secondo le proprie competenze e responsabilità, da tutti gli Attori presenti nella Rete, con particolare attenzione a:

- Rappresentanze di familiari ed Utenti
- Servizi Sociali
- Servizi Specialistici AUSL
- Cooperazione Sociale
- Altre organizzazioni di terzo settore coinvolte in rete
- Mondo della scuola e della Formazione
- Servizi per la mediazione al lavoro e tessuto imprenditoriale territoriale

Vale la pena precisare alcuni punti, come premessa necessaria allo sviluppo organizzativo della proposta di scenario:

² Il P.E.I. (Piano Educativo Individualizzato) è il documento nel quale vengono descritti gli interventi integrati ed equilibrati tra loro, predisposti per l'alunno in situazione di handicap, per un determinato periodo di tempo, ai fini della realizzazione del diritto all'educazione e all'istruzione, di cui ai primi quattro commi dell'art.12 della Legge 104/92 (D.P.R. 24/02/1994 - art.5) Per ogni alunno in situazione di handicap inserito nella scuola viene redatto il P.E.I./P.E.P., a testimonianza del raccordo tra gli interventi predisposti a suo favore, per l'anno scolastico in corso, sulla base dei dati derivanti dalla Diagnosi Funzionale e dal Profilo Dinamico Funzionale.

- Un'idea complessa e multidimensionale di essere umano.
- L'essere umano non va considerato né come un ente solo fisico, né come un ente solo mentale, né come la loro somma meccanica.
- L'essere umano come processo: non è tanto un ente solido, compatto, senza porte né finestre, quanto una dialettica di essere e di non essere, di presenza e di assenza, di consistenza e di vacuità. Proprio per questo egli si costituisce come soggetto intenzionale, proteso alla ricerca di completamento in rapporto alle proprie lacune di pertinenza. È operoso.
- L'operosità di un essere umano può nascondersi in dettagli che sfuggono e avere come avvio un gesto impaziente, improprio, provocatorio ... Pensiamo a un essere umano neonato, che piange e da quel pianto nasce, giorno dopo giorno, l'operosità.
- L'essere umano è un soggetto organicamente connesso con un certo contesto socioculturale, con una certa genealogia storica e, in sede ancor più generale, con una determinata alterità.

La l. 5 febbraio 1992, n. 104, "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" indicava e indica una prospettiva evolutiva. Un soggetto, con la sua disabilità, vive cambiamenti, seppur minimi, che permettono di vivere un progetto di crescita e di apprendimento nel quadro scolastico.

Nella stessa data, e nella stessa città (Roma), veniva presa una decisione che andava e va in una direzione



molto diversa. Il grado di invalidità viene determinato in base ad apposita tabella approvata con decreto del Ministro della Sanità 5 Febbraio 1992. Il livello di invalidità viene fissato in una percentuale. E una certa soglia di percentuale permette di ricevere, in automatico, un sostegno economico.

Il dispositivo che viene utilizzato è quello delle percentuali di invalidità, elemento statico, che non prevede cambiamenti significativi, ritenuto da molti inattendibile e criticato ogni volta che se ne parla nelle sedi operative e scientifiche poiché non fornisce indicazioni precise su uno stato individuale, tanto è vero che l'Organizzazione Mondiale della Sanità, nella sua proposta, del 2001, di classificazione internazionale I.C.F., ha abbandonato ogni indicazione di percentuale e ha evitato di entrare nella logica delle categorie, l'ha proprio ritenuta inattendibile e superata, quindi. Dicendo superata si dice qualcosa che non è poi purtroppo reale perché è talmente entrata nelle abitudini e negli schemi mentali anche per lungo tempo - anche se non più nominata - da essere utilizzata comunque da ciascuno di noi nella valutazione spicciola, nella relazione con i soggetti; 'a che categoria appartiene' si domanda mentalmente anche il migliore degli operatori formati alla logica dell'I.C.F. (è un cieco, è un sordo, ecc.).

Proponiamo di rovesciare questa percentuale. Non: tu hai il 67% di invalidità e quindi hai bisogno di ... Ma: tu hai il 23% di validità: cosa vuoi farne? E se tu avessi il 100%, dovresti arrenderti, o dovremmo operare insieme per raggiungere il 99%? La prospettiva verso cui andare è in funzione della conservazione delle protezioni o verso tutele che favoriscano l'emancipazione?

Chi cresce ha quasi il bisogno di “trasgredire”. L’evoluzione dell’intelligenza umana è passata attraverso la possibilità e la capacità di trasgredire, ovvero di sfuggire a una routine troppo stretta e tale da diventare un destino senza sorprese. A maggior ragione, chi vive con una disabilità deve liberarsi dal “destino segnato”.

CONSEQUENTI SCELTE METODOLOGICHE.

- L’azione riabilitativa rivolta ad un essere umano sofferente è “cosa altra” rispetto alla “riparazione di un soggetto guasto”. L’educazione è incentrata su:

1. Approccio bio-psico-sociale all’individuo ad al suo contesto di riferimento;
2. Prospettiva relazionale-sistemica-olistica (“spostare il fuoco dal soggetto alla relazione”);
3. Mediazione come pratica decisa ad operare entro la realtà interpersonale, mediando attraverso la “*graduale trasformazione delle componenti di tale realtà*”.

Tale ottica riabilitativa presuppone quindi un’interpretazione dell’essere umano come “essere coinvolto o coinvolgibile in una relazione con l’alterità”.

Essa punterà così ad obiettivi probabilmente diversi tra loro, ma accomunati dall’esigenza di emancipazione delle persone da ciò che ne ostacola lo sviluppo individuale e relazionale. A questo si aggiunge, ed è fondamentale, l’operosità.

- L’approccio bio-psico-sociale proposto dall’OMS con la classificazione ICF (2002), come modello di analisi delle capacità, delle disabilità e delle



potenzialità individuali, tese alla continua realizzazione di un equilibrio coerente con il contesto sociale e territoriale di riferimento (contesto che non va letto e interpretato come sistema chiuso);

- L'approccio "ecologico-ambientale" alla Qualità della Vita individuale e agli interventi di rete per il suo sostegno e la sua promozione. L'orientamento alla Qualità della Vita conferisce all'intervento un orizzonte più ampio rispetto al "semplice" bilancio di abilità e deficit, raccordandosi maggiormente al concetto di salute attualmente promosso dall'OMS, ossia non mera "assenza di malattia" ma condizione di benessere psicofisico, caratterizzata da adeguati livelli di relazioni interpersonali, di autostima, senso di soddisfazione, autoefficacia. Quindi: una condizione di operosità.

COME REALIZZARLO

I due dispositivi che possono, intrecciandosi, realizzare lo scenario operoso, sono:

- L'accreditamento.
- Il budget di salute.

CHE COS'È L'ACCREDITAMENTO?

Riprendiamo da uno scritto di Fausto Giancaterina:

- "È l'atto con cui un Ente Pubblico riconosce a un soggetto non pubblico la capacità e l'efficienza (precedentemente accertate e verificate attraverso una qualificata concorrenza pubblica tra i possibili erogatori a parità di condizioni), di gestire

servizi, così come richiesti e definiti dall'Ente Pubblico e da quest'ultimo finanziati con proprie risorse.

- Il processo di accreditamento, *tramite avviso pubblico*, attiva la partecipazione di enti non pubblici e richiede di documentare il possesso di requisiti per l'accreditamento richiesti dalla normativa, nonché la disponibilità alla *co-gestione* dei servizi.
- L'Ente Pubblico fissa gli elementi della prestazione, gli *standard*, le definizioni di qualità, i requisiti soggettivi e oggettivi per l'accreditamento a cui i soggetti che intendano erogare servizi per conto dell'Ente Pubblico stesso devono adeguarsi, i sistemi di valutazione degli esiti, nonché il relativo finanziamento.
- La procedura di iscrizione al *Registro dei Soggetti Accreditati* e le modalità di convenzionamento e di espletamento delle attività di vigilanza devono essere sufficientemente pubblicizzate, oltreché attente ai principi di trasparenza e di non discriminazione, con possibilità di favorire la manifestazione pubblica di interesse, qualificando l'operato di un'Amministrazione Pubblica per trasparenza, imparzialità e selettività.
- I soggetti ritenuti idonei saranno inseriti nell'apposito *Registro dei Fornitori Accreditati* e potranno assumere il ruolo di *co-gestori* nello specifico ambito territoriale di competenza.
- Si tratta, quindi, di un atto tipicamente di *selezione ad evidenza pubblica*, per l'accertamento dei requisiti e per l'eventuale accesso al finanziamento pubblico del servizio (attraverso l'atto convenzio-



nale di finanziamento), di soggetti che abbiano richiesto di partecipare alla procedura di accreditamento tramite una manifestazione pubblica di interesse. Poiché i costi dei servizi generalmente sono predeterminati dall'Amministrazione Pubblica, appare evidente la diversità dalle procedure di *appalti tradizionali* in cui si procede - di solito - con un importo a base d'asta soggetto a ribasso.

- Attraverso l'accreditamento si facilita l'attuazione del principio di *sussidiarietà*, vale a dire la possibilità, la necessità e la ragionevolezza di affidare al livello più prossimo alle persone la realizzazione di interventi che valorizzino le risorse informali di cura nei contesti comunitari. In tal modo si promuove il cambiamento e l'evoluzione di quel microcontesto sociale e culturale in cui vive la persona, essendo (il microcontesto sociale) l'elemento determinante per un ragionevole suo bene-essere".

E IL BUDGET DI SALUTE:

- **non corrisponde meramente** alle risorse economiche disponibili, ma è costituito dall'insieme delle risorse economiche, professionali e umane, gli *asset* strutturali, il capitale sociale e relazionale della comunità locale, necessari a promuovere contesti relazionali, familiari e sociali idonei a favorire una migliore inclusione sociale della persona;
- **è uno strumento organizzativo-gestionale** per la realizzazione di *progetti di vita personalizzati* in grado di garantire l'esigibilità del diritto alla salute attraverso l'attivazione di interventi sociosanitari integrati;

- **non va confuso** con il *voucher*;
- **è un sistema caratterizzato** da un'elevata flessibilità e soprattutto dal non essere legato a un tipo particolare di servizio o a uno specifico erogatore;
- **promuove e attua** il *protagonismo dei cittadini/utenti*, che si realizza nella co-costruzione dei singoli progetti personalizzati e si struttura nella definizione di un *contratto*;
- **promuove e attua** il *principio di sussidiarietà*, vale a dire la possibilità, la necessità e la ragionevolezza di affidare al livello più prossimo alle persone che ne avvertono il bisogno, la realizzazione di interventi che valorizzino le risorse informali di cura nei contesti comunitari. Tutto ciò nella convinzione che questo costituisca uno degli ambiti su cui si debba maggiormente intervenire per promuovere il cambiamento e l'evoluzione di quel micro-contesto sociale e culturale in cui vive la persona, che costituisce l'elemento determinante per un ragionevole suo "bene-essere";
- **considera come centrale** l'attenzione ai *determinanti sociali della salute*: chi è privo di fattori di protezione sociale (è a basso reddito; vive in contesti familiari e sociali poveri di risorse economiche e culturali; ha reti relazionali sfilacciate ecc.) si trova più facilmente esposto a situazioni di perdita della salute. Più si è in condizioni di fragilità sociale (solitudine, povertà, ecc.), più si è a rischio di malattia. Tenendo in alta considerazione l'unitarietà della persona, il Budget di Salute esige un approccio centrato su una forte attenzione ai *determinanti di salute* riscontrabili



nel contesto sociale, economico lavorativo, relazionale e valoriale delle singole persone, per cui è del tutto **necessaria la creazione di un sistema fortemente integrato di servizi sanitari e sociali**, in grado di garantire continuità e appropriatezza nelle azioni”.

Non siamo visionari. Non abbiamo la bacchetta magica. Lo scenario di ampio respiro che accreditamenti + budget di salute ci permette di intravedere va realizzato intrecciando impegni personali professionali ed esperienze istituzionali. Lo scenario operoso accreditamenti + budget esige:

- Il superamento della standardizzazione delle proposte.
- La valorizzazione dell’offerta originale di ciascuna proposta.
- La formulazione di un progetto personalizzato articolato su più proposte.
- La cura degli aspetti assicurativi.
- La cura dei trasporti.
- La supervisione del progetto personalizzato coinvolgendo gli operatori delle diverse proposte coinvolte.

Gli amministratori, presidenti di cooperative sociali, di enti del terzo settore, passano da uno scenario in cui bisognava battere gli altri e vincere in solitario, allo scenario in cui bisogna portare originalità tali da comporre un sistema con un senso complementare e cooperativo.

L’accreditamento deve diventare una risorsa. Non solo la necessità in cui tutti sanno fare le stesse cose,

ma ognuno che riesca ad essere capace di fare le sue cose, sfruttando il budget di salute. Non ripetere uguali attività in luoghi diversi, ma dare la possibilità alle persone di spostarsi in luoghi diversi valorizzando le particolarità di ogni “centro”/realtà. Rendere efficiente l’accreditamento in funzione del budget di salute. In questo percorso è necessario anche un cambiamento culturale da parte di chi deve fare i conti nelle varie realtà.

Tutto questo potrebbe permettere che le realtà che chi opera incontra negli esseri umani con cui opera, invece di costituire problemi a cui fare fronte con gli sforzi quotidiani per contenerle e farle rientrare nello standard, diventino elementi utili per innovazioni utili. Combinabili con altre realtà, che a loro volta ... È un cambiamento che non può avvenire da un momento all’altro. Va accompagnato:

- Evitando le contrapposizioni che rinforzano linee divergenti.
- Cercando compromessi “al rialzo”.
- Privilegiando il dialogo allo scontro. Leggiamo: Jorge Luis Borges - *Il principio*, 1984 - descrive la nascita dell’arte del ragionamento:

“Due greci stanno conversando:
forse Socrate e Parmenide.

Conviene che non si sappiano mai i loro nomi;
la storia sarà così più misteriosa e tranquilla.

Il tema del dialogo è astratto, talvolta alludono
a miti nei quali entrambi non credono.

Le ragioni che adducono possono abbondare in errori
e non hanno uno scopo.

Non polemizzano. E non vogliono né persuadere né
essere persuasi



Non pensano né a vincere né a perdere.
Sono d'accordo su una sola cosa;
sanno che la discussione è la non impossibile via
per giungere a una verità.
Liberi dal mito e dalla metafora, pensano o cercano di
pensare.
Non sapremo mai i loro nomi
Questa conversazione tra due sconosciuti
in un luogo della Grecia è il fatto capitale della storia.
Hanno dimenticato la preghiera e la magia.”

- Evitando i “commenti del corridoio”, quando, dopo un incontro o una riunione, vengono fatti commenti confidenziali che rinforzano le immagini di contrapposizioni, e segnalano unicamente le difficoltà.
- Lasciando ogni incontro aperto a un seguito. Per essere credibili nel presentare e rappresentare il futuro bisogna avere simpatia per il futuro e le sue incognite. Bisogna essere curiosi. Non ritenere di sapere già. Aver voglia di conoscere.
- I conflitti inutili sono quelli distruttivi, ovvero vissuti con l'unico scopo dell'uscirne con la vittoria e la distruzione di chi viene considerato nemico, sia esso soggetto umano o situazione (che sovente viene fatta indossare a un soggetto umano). I conflitti utili seguono la logica della possibilità, attraverso di essi, dell'innalzamento del livello: la logica dell'idrovora. Una pompa idrovora ha il compito di innalzare il livello dell'acqua per permetterne un utilizzo funzionale al percorso canalizzato. Per andare oltre, a un livello più alto. Chiamiamolo compito del periscopio.

- La risposta non può darla l'esperto. Sarebbe una clamorosa contraddizione. Va cercata attraverso la partecipazione. Vuol dire il confronto di opinioni e di ipotesi. Che può creare conflitto. Da non evitare. Vorremmo evitare che, per il timore dei conflitti di opinioni e di ipotesi, si determinasse un clima da falsa scelta, fra fanatismo e sterilizzazione delle opinioni.
- Per collegare le conoscenze, quelle di chi ha un compito istituzionale e quelle di chi si rivolge all'istituzione, quelle degli esperti nelle scienze e quelle di chi è esperto nell'arte di sopravvivere; per collegare tutte queste conoscenze ci vuole il cavista. Può essere chi fa le pulizie. O chi è in un servizio alla persona. Bisogna trovare il cavista. Senza di lui, anche se ci fosse Fellini, Anita, Marcello, tutti, *La dolce vita* non sarebbe nata.
- Un ostacolo può, deve, diventare un punto di appoggio.
- Le diversità, anche di opinione, possono funzionare insieme per un progetto. Le nostre mani sono diverse, e proprio grazie a questo, possiamo fare molte cose. Il nostro corpo funziona grazie all'asimmetria.

Potremmo continuare l'elenco. Ciascuno può farlo, e ricavarne un piccolo codice di comportamenti. Realizziamo uno scenario che permetta progettazioni operative. Mettiamo le nostre impazienze, le nostre proteste, e anche, soprattutto, la nostra pazienza e le nostre proposte, al servizio di questa realizzazione.



UNO SCENARIO ISTITUZIONALE PER PROGETTAZIONI OPEROSE

A guardare bene, esistono progettazioni operose. Cercano di uscire dall'assistenzialismo, e ci riescono. Sostituiscono giustamente occupazionale con operoso. Fanno un'operazione di cambiamento evolutivo. Usano la chimica più che la meccanica. Aggiungono e tolgono dettagli. Il risultato è cambiamento verso l'operosità. Lo fanno bene. Una fatica che non è premiata dallo scenario istituzionale, quando non è punita. L'economia dell'inclusione parla di trasformazioni, non di chiusure e cancellazioni. Trasformazioni che intreccino competenze, in funzione di progetti personalizzati. Tutto questo deve stare in uno scenario istituzionale. Diversamente le fatiche saranno eroiche ma sterili. Forse, o sicuramente, accompagnate da richieste e rivendicazioni. Contraddittorie, autoreferenziali, impossibili, molte volte. Vanno ripensate in funzione della realizzazione dello scenario istituzionale "accreditamenti + budget della salute".

Va ripensata la formazione. Sembra utile richiamare preliminarmente alcuni elementi che permettano di capire quale è il compito degli operatori che, dialogando con i soggetti disabili e non solo, hanno la possibilità di fare con loro un **percorso di coscientizzazione**, richiamando questo termine da una terminologia propria di Paulo Freire ma estendendone il significato da un riferimento ai percorsi di alfabetizzazione a una - chiamiamola così - **alfabetizzazione istituzionale**. Mucchielli parla di intelligenza della situazione che si basa su quattro punti, importanti e che vanno richiamati all'attenzione:

- individuazione dell'essenziale
 - comprensione della struttura
 - semplificazione autentica
 - distacco rispetto alle implicazioni affettive che possono essere fonte di soggettività.
- [R. MUCCHIELLI (1992), *La méthode des cas*, Paris, ESF, p. 7).

Vale la pena commentare brevemente questi quattro punti. La riduzione all'essenziale significa assumersi la responsabilità e rischiare cercando di spogliare una situazione di molti contorni e di descriverne insieme, osservando l'altro per capire se è una rappresentazione convincente, gli elementi che la compongono. La comprensione della struttura significa collocare la situazione singola in un contesto allargato; e la semplificazione autentica significa cercare di mettere da parte, di tratteggiare con più vivacità, gli elementi sostanziali di una mappatura della situazione. Infine evitare di essere troppo attenti a degli elementi affettivi che possono essere contenuti in quella dimensione che Franco Fornari ha più volte richiamato come coinemica³, fatta più degli elementi emotivi che degli elementi sostanziali.

Franco Fornari [F.FORNARI (1977), *Il minotauro. Psicoanalisi dell'ideologia*, Milano, Rizzoli] ha utilizzato questa espressione analizzando le trascrizioni delle discussioni dei consigli di classe ed ha visto come qualche volta - e anche sovente - la dimensione coinemica possa prendere il sopravvento. È interessante che ci sia la dimensione coinemica; è però anche importante che

3 Il "coinema" sarebbe l'unità elementare di significazione affettiva che è sottesa e nascosta nei vari nuclei del linguaggio operativo.



un operatore sappia ogni tanto trovare il modo di far presente al soggetto che non è l'unica dimensione di una struttura di relazioni e vi sono anche degli elementi sostanziali. Quante volte i soggetti e le persone che li accompagnano, che possono essere anche i familiari, sono più impressionati dei modi che delle sostanze! Ed effettivamente molte volte i servizi lasciano a desiderare in quanto a dimensione coinemica, per riprendere questa espressione che a volte si può tradurre in simpatia/antipatia, in modi di fare che non sono fatti per far capire all'altro quanto ci si interessi alla sua situazione.

Non che dobbiamo espellere dalla nostra attenzione proprio questa dimensione più emotiva ma dobbiamo cercare di farla evolvere in una dinamica che va verso la valorizzazione dei ruoli sociali. Il richiamo è ad uno studioso come Wolfensberger [W.WOLFENSBERGER (1972), *The principle of Normalization in Human Services*, Toronto, National Institute on Mental Retardation; (1991) *La valorisation des rôles sociaux*, Genève, Éd. Des Deux Continents] che ha lavorato molto, per lungo tempo e da tanto tempo su questa valorizzazione che è tale da implicare - lo prendiamo come un punto metodologico importante - la distinzione proprio tra gli elementi di fatto e le modalità con cui questi elementi emergono. La valorizzazione dei ruoli sociali diventa interessante soprattutto dal momento che le dimensioni di percorso per arrivare a una realizzazione, ad esempio una collocazione stabile in un posto di lavoro, sono procedure anche lunghe e avere un riconoscimento sociale solo il giorno e al momento in cui vi sarà una collocazione definitiva sembra immiserire tutta la parte di percorso che invece deve essere valorizzante.

Ed è estremamente importante riflettere e soprattutto praticare un'attenzione ai mediatori, perché è da questa attenzione che nascono i suggerimenti di evoluzione di una situazione e di cambiamenti possibili, e questi, a volte, sono tali cambiando mediatori o utilizzando delle strategie di mediatori più attente alla comprensione dell'altro e alla sua padronanza della situazione: il nostro modo di procedere deve avere come linea di tendenza quella di avere nell'altro, nell'interlocutore degli operatori sociali, un soggetto attivo e quindi che abbia il più possibile di padronanza.

I riferimenti bibliografici fanno capire che non stiamo rincorrendo le mode o improvvisando. Cambiano le parole. Passiamo da integrazione a inclusione, parola "lanciata" dalla Dichiarazione di Salamanca⁴. L'inclusione non va intesa solo in ambito scolastico. Si tratta di un cambiamento e di un rinnovamento culturale.

INTEGRAZIONE: il contesto si organizza nel momento in cui si presenta un nuovo problema

INCLUSIONE: il contesto affronta un bisogno senza aspettare che si manifesti⁵. È una SITUAZIONE. È

4 Dichiarazione di Salamanca sui principi, le politiche e le pratiche in materia di educazione e di esigenze educative speciali(U.N.E.S.C.O. 1994).

5 Non fare lo scivolo quando si presenta un essere umano in carrozzella. Farlo prima. Molte barriere possono essere abbattute nelle manutenzioni ordinarie, senza aspettare che qualcuno le segnali avendole trovate nella sua vita. L'inclusione vuole essere non un nuovo modo di dire, ma una realtà complessivamente disposta per la vita di tutte e di tutti, senza strutture speciali o progetti straordinari. L'inclusione è un diritto fondamentale ed è in relazione con il concetto di "appartenenza". Le persone con o senza disabilità possono interagire come persone alla pari. La diversità diventa, così, normale. Per il lavoro, per i trasporti, per la vita sociale e culturale. Scopo dell'inclusione è quello di rendere possibile, per ogni individuo, l'accesso alla vita "normale" per poter crescere e "svilupparsi" totalmente. Cfr. D. IANES (2005), *Bisogni*



un PROCESSO e prevede il contributo di più persone. Interviene PRIMA SUL CONTESTO e poi sul soggetto. TRASFORMA LA RISPOSTA SPECIALISTICA IN ORDINARIA. Non si parla più di persona con handicap, o portatore di handicap, o diversamente abile. Il deficit, per quanto evidente e pervasivo, non è mai rappresentativo di tutta la persona. La persona con deficit.

PROGETTAZIONE/PROGETTO DI/DELLA VITA: per progetto di vita si intende quello che vogliamo raggiungere. Che senso ha insistere su qualcosa che non porterà a nulla? Solo per tenere occupati alcuni esseri umani?

QUALITÀ DELLA VITA.

LAVORO DI RETE/UNITARIETÀ D'INTENTI COVERGENTI E CON COMPOSIZIONE INTRECCIATA.

Proponiamo una Tabella per scandire l'educazione di soggetti con bisogni speciali.

Inserimento <i>ieri</i>	Volontà di vivere con...
Integrazione <i>oggi</i>	Volontà di vivere con... e tecniche di comunicazione con il contesto, di controllo del contesto, di conquista degli apprendimenti formali e informali...
Inclusione <i>domani</i>	Volontà di vivere con... e tecniche di comunicazione con il contesto, di controllo del contesto, di conquista degli apprendimenti formali e informali, di realizzare abilità... Dalle abilità alle competenze. Capacità di organizzare e organizzarsi nei diversi contesti (buone prassi).

Come scritto nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'uomo del 1948, ciò che rende davvero civile un paese è il fatto di riconoscere i diritti di tutti i suoi cittadini, anche di coloro che richiedono costantemente aiuto. A parole sono tutti concordi, certo più difficile è mettere in pratica quanto scritto nelle Dichiarazioni e nelle Convenzioni.

Partecipazione democratica significa possibilità di sentire la partecipazione nel diritto e non il proprio percorso individuale in un diritto autoreferenziale. Questo del diritto al lavoro è uno dei grandi cardini della nostra costituzione repubblicana. Si chiama repubblicana perché fa riferimento al bene comune, alla res pubblica. Il percorso nel progetto di vita vive questa difficoltà.

La possibilità che il percorso a lungo termine implicito nella costruzione della resilienza, nell'accompagnamento, abbia delle scorciatoie individuali è senz'altro legata anche alla necessità di non far soffrire troppo le persone con una disabilità, con delle fragilità, con delle maggiori possibilità di essere vittime. Ma bisogna considerare la possibile ambiguità contenuta nella risposta particolare della discriminazione positiva che potrebbe essere un male necessario ma anche nascondere le miserie di una situazione sociale più ampia.

L'altra linea di tendenza è invece quella che è suggerita dalle buone pratiche - espressione molto importante e da capire in profondità: non pratiche positive per qualcuno, begli esempi che toccano qualcuno ma non tutti - ed è suggerita anche dallo sguardo positivo che l'I.C.F. ci indica. L'I.C.F. ci indica qualche cosa che è interessante leggere anche nella sua logica, soprattutto nella sua logica e non nella sua maniacità un po' ossessiva di frazionare, di vedere in dettaglio tante situazioni.



Il processo a lungo termine dell'accompagnamento nel progetto di vita significa possibilità di avere come pratica non chiusa in un bilancio immediato ma più aperta ad un divenire il fatto che il soggetto che porta un problema può portare anche una risorsa perché la capacità di attivare dei percorsi di resilienza dà anche una possibilità di altruismo maggiore non solo in chi ha dei bisogni particolari ma anche nello stesso soggetto disabile che può offrire qualcosa agli altri. Può manifestare altruismo, e il collegamento tra resilienza e altruismo è un elemento importante.

Nel mondo del lavoro si parla di imprese etiche, di un bilancio sociale dell'impresa; vi sono tante espressioni che fanno riferimento a qualcosa di vicino al nostro ragionamento che quindi potrebbe essere collegabile e fruttare riflessioni più in profondità, specifiche del mondo del lavoro.

È un processo a lungo termine; implica la necessità di uscire dal precariato a cominciare dalle figure degli operatori che accompagnano. Il precariato impedisce di vivere l'accompagnamento, che diventa una sorta di manutenzione a basso livello. Quel lavoro di équipe che a volte è minacciato dalle gelosie, dall'incomprensione, da un cattivo uso dell'etica professionale che giudica male il coinvolgimento, non viene mai superato; si supera unicamente lavorando insieme per un lungo tempo. Paradossalmente, maggiore stabilità dei ruoli significa potersi permettere delle maggiori flessibilità. Diversamente si parla di frantumazione, si rovina un percorso, lo si perde perché ogni momento bisogna quasi ricominciare da zero mancando una riserva di competenze che permetta di rendere flessibili i percorsi.

Accanto a tutto questo vi è l'invecchiamento: vi è la possibilità che il contesto sociale e familiare in cui un soggetto vive possa permettersi l'invecchiamento. Attualmente uno dei problemi più drammatici, che vivono i familiari di un soggetto disabile, è il sentire l'invecchiamento come una minaccia imminente che impedisce di mantenere degli standard. Ma la possibilità di invecchiare è un diritto ed è necessario che vi sia un accompagnamento che contenga anche questo elemento.

Il bene comune ritorna ad essere un elemento di grande importanza in cui si condizionano gli elementi intimi. Lo spazio intimo e lo spazio del bene comune diventano l'articolazione del progetto di vita. Questa è l'aspetto più importante che possiamo proporci di mettere in opera per un progetto di vita nel mondo dell'operosità. Va:

da:	a:
autoreferenza	solidarietà
individualismo	sollecitudine
chiusura	apertura
aggressione	scambio-sinergia
esclusione	integrazione
monadismo	reticolarità
verticismo	sussidiarietà
ripetibilità e sicurezza	creatività e rischio

CON I GRAVI. LO SCENARIO ISTITUZIONALE HA SENSO?

Chi ha un impegno con esseri umani definiti alla svelta *gravi* può sentirsi estraneo a questo disegno. È un impegno che esclude? Non nello scenario istituzionale operoso dell'accreditamento + budget di salute. Le ragioni di queste parole sono teoriche e organizzative.



Edelman ritiene che i modelli computerizzati del cervello e della mente siano molto parziali. “Secondo questi modelli, i segnali provenienti dall’ambiente trasmettono informazioni non ambigue [...] generando le risposte appropriate dal punto di vista funzionale. Sono modelli istruttivi [...]. Ma non è affatto vero che i segnali che arrivano al cervello non sono ambigui. [...]” (G. M. Edelman, 2004, p. 29)⁶.

In situazioni che chiameremo con „diagnosi complesse“ pregeribile a „grave“ - occorre fare attenzione a mantenere tale ambiguità, evitando di eliminarla per restare fedeli a una diagnosi.

Nel film *Gaby*, una storia vera, di Luis Mandoki (1987), si racconta la storia di Gabriela Brimmer, nata a Città del Messico da una famiglia ebrea, emigrata dall’Europa per salvarsi dalle persecuzioni naziste. Gaby ha una lesione cerebrale. Annotiamo il fatto che, quando un soggetto presenta dei bisogni speciali, legati ad una disabilità, il contesto familiare si sente del tutto incapace a far fronte alle attività di cura educativa, e pensa che il solo modo di far fronte sia affidarsi ai „tecnici“, che sanno. Nella storia vera di Gaby, Florencia ha un ruolo fondamentale, che contrapponiamo, un po’ scolasticamente, alla figura senza nome che il film ci mostra con camice bianco, addetta in un primo momento alle cure educative della bambina. Gaby non mangia. La persona in camice bianco la imbecca e la bambina, in braccio alla donna, rovescia con un calcio il cucchiaino di pappa che sarebbe portato alla sua bocca. Immaginiamo che, sapendo la diagnosi (lesione cerebrale), la don-

6 G.M. EDELMAN (2004; ed. originale 2004), *Più grande del cielo. Lo straordinario dono fenomenico della coscienza*, Torino, Einaudi.

na in camice bianco si sia detta che il movimento della gamba era la conferma della diagnosi: un movimento involontario, spastico.

Florencia, che è domestica ed ha sentito parlare di Gaby dalle altre domestiche come di una bambina mostruosa (si sa: la famiglia è ebraica! Miscredenti...), vuole accertarsi di come è. E di nascosto la porta, nella notte, in cucina. Non sa nulla della diagnosi. Prende in braccio Gaby, e evoca il proprio contesto di campagna. Da quel contesto, attinge idee e proposte. E prende il movimento della gamba che rovescia il cucchiaino con la pappa, come un movimento voluto. Innesta su quello un piccolo codice nonverbale per il „si grazie“, „no per favore“. Su questo mediatore linguistico, inizia un rapporto coevolutivo- l'analfabeta Florencia imparerà scrittura e lettura, mentre Gaby evolverà da quei primi codici empirici o verso un codice condiviso che le permetterà di scrivere a macchina e di scrivere la propria storia - che non sarebbe stato possibile se anche Florencia avesse rinunciato alla propria ignoranza, per lasciare „leggere“ ogni esto di Gaby da chi conosce la diagnosi. Non stiamo facendo l'elogio dell'ignoranza, ma di quell'ambiguità cara a Endelman, come è stata cara a Merleau-Ponty. Un'ambiguità che permette maggior possibilità di “degenerazione”.

Degenerazione, parola interessante perché solitamente acquisita dalla nostra immediatezza come una indicazione negativa, diventa un aspetto positivo e indispensabile. “La degenerazione è una proprietà biologica onnipresente. [...] La degenerazione fornisce un contributo particolarmente importante alla risoluzione di problemi fondamentali nei sistemi nervosi complessi”. ((G. M. Edelman, 2004, p. 36).



Abbiamo quindi la possibilità di srotolare la parola 'organizzazione' in una serie di elementi che sono certamente frutto anche di libere associazioni ma hanno anche una dinamica logica e contengono una serie di indicazioni - abbiamo messo un'indicazione di un nome di uno studioso, Andreas Fröhlich⁷, perché rinvia ad un'attività organizzata che si chiama, la "stimolazione basale", che ha una suggestione e una capacità organizzativa molto interessante per tutti ed in particolare per coloro che hanno dei bisogni speciali.

Nello scenario istituzionale operoso dell'accreditamento + budget di salute, il centro, accreditato, che pratica la stimolazione basale può renderla utile per chi è assegnato ad altro centro, grazie al budget di salute. Questo può evitare che un centro, per tante ragioni, diventi "quello dei gravi". Non è questo il contesto per approfondire l'importanza dell'eterogeneità di un gruppo. È sufficiente affermare che nello scenario istituzionale operoso dell'accreditamento + budget di salute è possibile garantirla.

Questo scritto deve molto all'amicizia di lungo corso con Fabio Comunello, Psicologo, psicoterapeuta, presidente bioFattoria sociale Conca d'Oro a Bassano del Grappa, e Fausto Giancaterina, già direttore servizio disabilità e salute mentale comune di Roma. Attualmente consulente attuazione sistema operativo budget di salute. La loro amicizia e la loro competenza permettono di costruire uno scenario in cui riconoscersi.

7 A. FRÖHLICH (1993), *La stimulation basale*, Lucerne, Édition du Secrétariat suisse de pédagogie curative et spécialisée.

INTRODUZIONE

Le proposte avanzate nel testo, confluite nell'ambito del progetto "La Bologna che vorremmo. Il nostro futuro, il nostro impegno", dell'Istituto Regionale di Studi sociali e politici "A. De Gasperi", sono destinate in particolare alla realtà territoriale della Città Metropolitana di Bologna.

Tengono conto dell'impegno sul campo di molti operatori pubblici e del terzo settore per l'inclusione lavorativa e sociale delle persone più fragili e riprendono in larga parte quanto emerso da iniziative che AILeS (Associazione per l'Inclusione lavorativa e Sociale delle persone svantaggiate) ha recentemente organizzato o nelle quali l'associazione è stata partner.

In particolare, si è fatto riferimento:

- ai due incontri pubblici su "Città metropolitana e inclusione delle persone vulnerabili: a che punto siamo?", promossi da AILeS con CSAPSA (Centro Studi e Analisi di Psicologia e Sociologia Applicate) di Bologna nel 2016;
- al seminario per il quarantennale di CSAPSA su "Consultazione, progettazione partecipata, coprogettazione: quale partnership tra pubblico e terzo settore?" del 2017;
- al seminario AILeS "Ottanta (E) Venti. Cooperazione sociale, accoglienza inclusiva, innovazione, coprogettazione" del 2018;
- a quello sulle "Forme di impiego inclusive per i più svantaggiati e misure di sostegno al reddito" del 2019;

- dello stesso anno, al seminario promosso dal CE-DeI (Centro Studi e Ricerche Disabilità, Educazione e Inclusione) del Dipartimento di Scienze dell'Educazione "G. M. Bertin" dell'Università di Bologna, assieme a SIPeS (Società Italiana di pedagogia Speciale) e alla stessa AILeS.

Un sincero ringraziamento a tutti coloro, operatori sociali, rappresentanti di associazioni del terzo settore, referenti di istituzioni del no profit, responsabili di enti pubblici, docenti universitari e politici che con il loro generoso contributo hanno offerto stimoli, orientamenti e contenuti importanti che, facendoli nostri, speriamo di aver correttamente interpretato.

Ogni rettifica, integrazione, sviluppo è utile, in questo che consideriamo un work in progress aperto e appena iniziato.



PREMESSA

Abbiamo trattato il tema dell'inclusione lavorativa e sociale delle persone a occupabilità complessa all'inizio della grave crisi economica e occupazionale che dal 2008 ha interessato anche il nostro paese, colpendo in particolare i soggetti più deboli (Callegari, 2011).

Oggi, in Emilia Romagna e a Bologna, la situazione occupazionale in generale è migliorata, non quella però relativa alle persone disabili, fragili-vulnerabili, svantaggiate con maggiori difficoltà, che rimangono fuori dal mercato ordinario del lavoro.

Nonostante le azioni poste in essere, con finanziamenti europei, nazionali, regionali, il numero di questi esclusi permane importante ed è destinato ad aumentare, solo si consideri la gravissima crisi sanitaria che stiamo attraversando in questo 2020 con l'emergenza coronavirus, alla quale seguirà, verosimilmente, un lungo periodo di recessione, con perdita ulteriore di posti di lavoro e impossibilità assuntiva per molte persone a occupabilità complessa.

Le stesse persone, in prospettiva, peraltro, non saranno certo ricomprese negli imponenti processi di cambiamento tecnologico, informatico, telematico che modificano sostanzialmente l'organizzazione, le aspettative e le richieste delle aziende, in senso fortemente selettivo nei confronti di chi ha meno formazione, esperienza lavorativa, flessibilità di impiego.

Altre forme di valorizzazione delle potenzialità, delle competenze, delle attitudini soggettive e della operosità vanno allora considerate, oltre il lavoro tradizio-

nalmente inteso, negli individuali progetti di vita e per dare dignità, identità, speranza di vita migliore a tutti, a partire da chi è più a rischio di emarginazione.

Nel corso di questi ultimi 10 anni, quanto meno, sono stati introdotti in Italia strumenti più organici, ancorchè insufficienti, di sostegno al reddito, a contrasto della povertà, il cui percepimento, come nel caso dell'attuale Reddito di Cittadinanza, è condizionato all'accettazione di proposte di lavoro o alla partecipazione in lavori di pubblica utilità, nelle comunità di appartenenza.

Anche queste forme di apporto operoso, a valore d'uso e non di scambio, vanno tenute in considerazione, come il sempre più importante ruolo che rivestono e rivestiranno le organizzazioni di terzo settore nel promuovere, co-programmare, co-progettare, gestire in accordo con le pubbliche amministrazioni, progetti a operosità inclusiva di persone non occupabili nel profit, altrimenti destinate all'inattività e all'abbandono.

Servono forme di welfare comunitario, generativo, con politiche attive del lavoro non sbilanciate solo su coloro che ce la possono fare da soli o con pochi aiuti. Serve una governance dei processi inclusivi socio-lavorativi che consideri gli ultimi, che parta dagli ultimi, senza dimenticare gli altri, integrando tutti gli attori, le energie, le risorse, le capacità gestionali all'interno di Patti territoriali per l'Inclusione.

La strada non può essere quella dei tagli, raccomanda il pedagogista Angelo Errani dell'Università di Bologna, "in particolare dello stato sociale indicato come spreco di risorse, ed il ricorso a riferimenti di continua emergenza ed eccezionalità, in un orizzonte che è quello di breve termine (...)" È necessario, invece, "dotarci



di una logica che promuova le condizioni per ridurre l'esclusione e la disumanizzazione attraverso la valorizzazione delle risorse, in particolare delle risorse umane. Una logica che orienti l'economia verso il prendersi cura dell'ambiente, dei beni culturali, della manutenzione dell'ordinario, che è ciò che decide della qualità delle nostre vite, di investire nell'educazione, nella formazione e nella qualificazione delle risorse. Si tratta di un orientamento che ha la necessità di tradursi in un progetto che si disponga nel tempo, contraddicendo l'appiattimento su di un orizzonte di breve termine" (Errani A. in Errani e Mazzetti, 2015, p. 2)

Il nostro progetto e il nostro impegno è per un Patto Metropolitano per l'Inclusione che, nel caso di Bologna e del suo territorio, esalti la sua tradizione solidale e la grande capacità produttiva, non solo economica, ma di coesione e innovazione sociale.

1 - Il problema della inclusione delle persone a occupabilità complessa

INCLUSIONE COME PROCESSO SENZA LASCIARE INDIETRO NESSUNO

L'inclusione nei contesti di vita e di lavoro è un processo che dovrebbe consentire alle persone di essere accolte, valorizzate nelle loro potenzialità e realizzate ognuna per quello che vogliono e possono diventare, date le circostanze di contesto entro le quali interagiscono, considerando vincoli e opportunità, senza che si pongano impedimenti e gravi limitazioni alla libertà e alla capacità dei singoli. Tutti dovrebbero essere dignitosamente inclusi, senza discriminazioni e pregiudizi, in particolare quando si tratta di persone che presentano difficoltà personali, familiari, sociali, per non parlare delle differenze di etnia, religione, opinioni politiche e cultura di provenienza.

INCLUSIONE SOCIALE E INCLUSIONE LAVORATIVA

Il processo di inclusione sociale e lavorativa si compie, per la maggioranza delle persone, ognuna con le sue specificità, dall'infanzia all'età adulta, in modo da consentire la strutturazione dell'identità soggettiva e sociale, soddisfacenti condizioni di vita relazionale e il raggiungimento di una condizione occupazionale più o meno gratificante nel mondo del lavoro.

Questo tuttavia non è scontato, anche in società benestanti come quelle occidentali, nella nostra nazione e in territori come l'Emilia Romagna e Bologna che hanno un avanzato sistema di welfare, una economia florida e politiche attive del lavoro funzionanti.

Per chi è disabile, presenta fragilità significative, vive in condizioni famigliari deprivate, la differenza si fa sentire e pesare già durante il periodo della socializzazione primaria e, soprattutto, in quella secondaria, nella formazione scolastica e professionale, per conclamarsi all'ingresso nel mondo del lavoro, spesso ostacolato quando non del tutto impedito.

L'INCLUSIONE COME IMPEGNO COLLETTIVO E NON COME PROBLEMA INDIVIDUALE

Le difficoltà di integrazione scolastica e di inclusione sociale e lavorativa non possono essere addebitate ai singoli, non possono rimanere un problema individuale o delle famiglie, che se ne dovrebbero, di fatto, far carico, a motivo dell'impossibilità delle casse pubbliche e di un welfare a "universalismo selettivo" di farvi fronte. Quando poi si tratta di trovare o mantenere un posto di lavoro, chi non riesce a farcela, senza che venga detto esplicitamente, sovente viene ritenuto in qualche modo responsabile, perché non si impegna abbastanza o perché i deficit che presenta sono eccessivi, e si trova a vivere la colpa del proprio fallimento, senza poterla condividere e avere aiuti adeguati.

Nonostante quanto previsto dalla nostra Costituzione repubblicana, circa la rimozione degli ostacoli e dei limiti alla piena partecipazione dei cittadini alla vita so-



ziale e a quella produttiva, prevale la retorica dei politici e un certo, generalizzato, atteggiamento commiserevole, che dopo aver offerto servizi di welfare comunque insufficienti, affida o abbandona all'ammortizzatore familiare (l'unico, quando esiste, sempre attivo) la risposta al problema.

L'inclusione dei più deboli è invece un problema sociale, che va affrontato e gestito collettivamente, dalla politica e dalle istituzioni preposte, assieme alla società civile ed alle sue organizzazioni, con le stesse persone svantaggiate.

Va ricordato, con Patrizia Sandri, docente di Pedagogia Speciale all'Università di Bologna, che l'obiettivo proprio dell'inclusione di rimuovere le barriere sociali, economiche e politiche che possono ostacolare, a partire dalla scuola, l'apprendimento di tutti gli alunni, rientra anche in quelli perseguiti quando si parla di integrazione, secondo l'accezione datane dalla pedagogia speciale, a cui si riferisce la normativa italiana.

"L'integrazione infatti", sostiene la stessa Sandri, "pur rivolgendosi in particolare a coloro che presentano un deficit riconosciuto con certificazione sanitaria, volendo attivare dei processi di riconoscimento atti a garantire la valorizzazione delle potenzialità della persona con deficit e i suoi diritti di cittadinanza, comporta necessariamente un cambiamento dal punto di vista istituzionale, organizzativo, culturale che va a beneficio non solo di coloro che presentano bisogni educativi speciali, ma di tutti, producendo una crescita civile e sociale dell'intera comunità" (Sandri, 2019, si veda anche Sandri, 2020, pp.21-23).

L'INCLUSIONE SOCIO-LAVORATIVA COME PROCESSO CO-EVOLUTIVO

Il porsi come impegno collettivo l'inclusione/integrazione anche dei più deboli non è, quindi, solo un dovere etico, morale, che tiene conto di chi ha più bisogno nella redistribuzione delle risorse e nelle priorità di intervento, ma è funzionale e va a vantaggio di tutti.

“Comporta la consapevolezza di fondo”, ribadisce la pedagoga, per quanto concerne anche la dimensione lavorativa, “che promuovere processi occupazionali e di inclusione per le persone svantaggiate, con disabilità, abbia una ricaduta positiva, di empowerment, non solo sui soggetti e le aziende primariamente coinvolti, ma su tutto il sistema economico del territorio, rinforzando nel contempo la coesione sociale” (Sandri, 2015, p. 269)

Già da studenti, nella scuola, per chi non ha difficoltà, imparare a conoscere, rispettare, essere utile a chi è disabile, a chi ha difficoltà di apprendimento o economiche, a chi rischia isolamento e solitudine, significa imparare a diventare un cittadino consapevole delle diversità umane, delle ingiustizie che non vanno assecondate, essere responsabile e non indifferente alle sorti dei propri simili, facendo dell'empatia la base di un comportamento solidale.

Nei luoghi ordinari del lavoro, ancor di più, questo dovrebbe valere, come portato positivo di esperienze di vicinanza integrativa vissute durante la socializzazione scolastica con compagni disabili, che fanno dei futuri lavoratori, cosiddetti “normali”, dei potenziali colleghi collaborativi, disponibili a supportare chi, pur con difficoltà, può professionalmente essere formato e assunto in quella fabbrica o in quell'ufficio.



La presenza, poi, di persone disabili occupate in ambienti ordinari di lavoro, è generativa di apprendimento organizzativo e di più, diffusa, attenzione alle risorse umane impiegate e all'introduzione di adattamenti/miglioramenti organizzativi, a partire dai microsetting che hanno accolto e valorizzato specifiche differenze soggettive, per andare agli orientamenti e alle politiche socialmente responsabili delle imprese (Callegari, 2010).

Il processo di inclusione lavorativa diventa processo evolutivo che modifica il contesto umanizzandolo e rendendolo più plastico alle differenze dei lavoratori ed alle varie fasi della loro vita lavorativa, a partire da chi disabile non è (perché non si è sempre produttivi al massimo e nello stesso modo, a fronte di malattie, traumi, incidenti che possono capitare a tutti o semplicemente sopravvenire andando avanti negli anni).

Un'azienda che include e mantiene al lavoro una persona disabile/svantaggiata è un'impresa sensibile e responsabile nei confronti di tutti i suoi addetti, che non li elimina quando sono meno efficienti ma trova loro una collocazione adeguata. E aziende così sono organizzazioni di cui ci si può fidare, che infondono sentimenti di identificazione e appartenenza, per le quali vale la pena dare il massimo. Quindi i lavoratori sono più produttivi e l'impresa ci guadagna. Etica aziendale non vuol dire meno profitti, il contrario.

LE PERSONE A OCCUPABILITÀ COMPLESSA

In questa sede, quando pensiamo alle persone con maggiori difficoltà, pensiamo a coloro che in età giovanile o adulta incontrano problemi importanti, quando non insormontabili, all'ingresso nel mondo del lavoro

ordinario (in via breve, quello delle imprese profit) già nella formazione professionale e, soprattutto, nella fase in cui dovrebbero essere assunte con un regolare contratto.

Le abbiamo definite a occupabilità complessa per evidenziare il fatto che sono persone che non hanno ancora maturato i requisiti, le competenze, le capacità richieste dalle imprese di un determinato mercato del lavoro di riferimento, per lo più locale, raggiungibili con mezzi pubblici (per prevalente mancanza di mezzo proprio) dal luogo di abitazione.

LA CONDIZIONE DI DISABILITÀ, FRAGILITÀ-VULNERABILITÀ, SVANTAGGIO SOCIALE E L'INSERIMENTO LAVORATIVO

Per una analisi della condizione di disabilità, fragilità-vulnerabilità, svantaggio sociale, che in questa sede non possiamo compiutamente affrontare, è utile fare riferimento al modello bio-socio-psicologico dell'ICF (Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute).

Relativamente alle persone con disabilità, questo modello, come indica Patrizia Sandri, ci permette di “considerare la complessa influenza di più fattori concorrenti, tra cui la condizione di salute, i fattori personali di un individuo e le caratteristiche dell'ambiente fisico e sociale all'interno del quale interagisce il soggetto con deficit (fattori ambientali). Da questo punto di vista”, avverte la pedagoga, “rispetto al contesto lavorativo non si possono assumere posizioni determinate in modo a-prioristico in quanto può accadere che persone con lieve insufficienza mentale, ma che presen-



tano un'identità poco aderente ai dati di realtà, scarsa maturità relazionale e incapacità di introiezione del ruolo lavorativo, incontrino notevoli difficoltà di inserimento, mentre persone con situazioni cliniche piuttosto compromesse, talvolta, possano riuscire ad integrarsi in modo ottimale (Sandri, 2015, p. 244).

In base alla valutazione di personalità, secondo i neuropsichiatri Milena Cannao e Giorgio Moretti (1982, 1983) e in base alle collegate considerazioni di chi ha sviluppato la metodologia dell'inserimento lavorativo in Italia, Enrico Montobbio e Carlo Lepri (1981, 1982/a, 1982/b, 1993), in estrema sintesi, si può ricondurre la disabilità complessa o a occupabilità complessa soprattutto alle maggiori difficoltà nel "saper lavorare", più che nel "saper fare un lavoro" (1993, pp. 153-156).

Anche dalla nostra esperienza operativa, nel rapporto con il mondo del lavoro ordinario, paiono incontrare maggiori ostacoli le persone con difficoltà cliniche o sociali che presentano fragilità importanti nella socializzazione e nella relazione oggettuale, con significativi riflessi sulle competenze sociali e trasversali (saper lavorare, saper stare in un ambiente ordinario di lavoro), rispetto a quelle che presentano deficit cognitivi e difficoltà di apprendimento, rilevanti per le competenze tecniche (saper fare un lavoro, saper svolgere un compito), tuttavia meglio affrontabili con programmi formativi in situazione, personalizzati, già consolidati.

Sul versante sociologico, per Robert Castel (1995) la condizione di vulnerabilità è caratterizzata da precarietà lavorativa e fragilità relazionale, superata la quale si entra nella zona buia della cosiddetta "desaffiliation", risultante dalla combinazione di due dimensioni: assenza di

lavoro e isolamento sociale. Si conclama, in questo caso, la rottura del legame sociale, assicurato dal lavoro e dalla appartenenza ad una comunità, quando il lavoro risulta essere vettore di integrazione non in quanto attività, tra le altre, che fornisce un reddito, ma in quanto fonte di identità e di appartenenza sociale, generatrice di senso per sé e per gli altri.

Una condizione di svantaggio questa, non solo originata da difficoltà e ostacolazioni nel rapporto con il contesto relazionale o lavorativo di riferimento, ma emblematicamente rappresentata dalla condizione dei senza dimora, che vivono una situazione estrema di disagio, di esclusione sociale e che manteniamo in assoluta evidenza, tra le persone a cui pensiamo nel redigere queste pagine.

La dizione che abbiamo, dunque, adottato: “persone a occupabilità complessa”, non indica l’appartenenza ad una categoria speciale, non esprime caratteristiche o carenze solo soggettive, è trasversale alle varie condizioni di disabilità - fragilità/vulnerabilità - svantaggio, è soprattutto relativa ad aspettative/richieste e a vincoli/opportunità del contesto produttivo di una determinata comunità di appartenenza.

Quindi, la condizione di complessità ha un carattere fortemente variabile, “in relazione a”, si manifesta già nella valutazione di “occupabilità” della persona, tenuto conto della domanda espressa dal mercato del lavoro locale, ancor prima che la stessa persona si misuri con una “occupazione” strettamente intesa; ovvero il riuscire a conquistare e mantenere un’assunzione.

Affrontare, del resto, con dati alla mano, il tema dell’inserimento lavorativo delle persone a occupabilità complessa, siano essere variamente intese (disabili, fragi-



li-vulnerabili, svantaggiate), significa considerare meno coloro che, pur con difficoltà, riescono a migliorare la loro occupabilità ed essere assunti con gli aiuti prevalentemente messi in campo dal nostro sistema di welfare e di politica attiva del lavoro.

Pur nella straordinaria importanza di questi felici andamenti ed esiti, che sempre più ci auspichiamo, ma che riguardano, solo, dal 20 al 30 % delle persone con difficoltà, poniamo la nostra attenzione al restante 70/80 % che non ce la fa da solo e nei tempi, con gli strumenti abitualmente in uso (orientamento, corsi di formazione professionale, tirocini di 3-6 mesi, ecc).

Sul piano nazionale stiamo parlando di centinaia di migliaia di persone

A livello di Regione Emilia Romagna e di Città Metropolitana di Bologna, i numeri sono al pari, in proporzione, altrettanto importanti, ancorchè inferiori ad altre parti della nazione con meno servizi pubblici e più difficoltà economiche.

Stiamo parlando, dunque, di una questione sociale rilevantisima, che spesso rimane in ombra, non foss'altro che il solo scorrere inutilmente del tempo diventa una risposta disincentivante aspettative e tenacia delle persone, che via via fluiscono, rassegnate, nella rinuncia e nella zona d'ombra del solo aiuto familiare, quando esiste, o nel buco nero della solitudine e dell'abbandono.

INOCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE COME TENDENZA CRESCENTE

L'inoccupazione e la disoccupazione delle persone a occupabilità complessa è un fenomeno che non diminuisce, anche in uscita dalla crisi che ha attraversato il

paese dal 2008 in avanti e che nella nostra regione, a Bologna, almeno in parte, è stata traguardata con una ripresa dell'attività economica e con dati occupazionali migliorativi, tra i primi a livello nazionale ed europeo. Tuttavia, anche se ci siamo avvicinati a percentuali non distanti dal pieno impiego, nel 4-6% di disoccupazione rimasta, assieme a coloro che hanno rinunciato a cercare lavoro, ci sono proprio le persone a occupabilità complessa che qui trattiamo. Inoltre, adesso, ci troviamo nel pieno di una pandemia che oltre al grave problema sanitario, si rifletterà sull'andamento della economia e con la ripresa difficile, quando non la chiusura, di molte piccole e media imprese, che rappresentano la struttura portate del modello produttivo del paese in generale ed emiliano romagnolo in particolare.

Si può prevedere un ulteriore, duro, colpo alle possibilità inclusive di molte persone già a rischio di emarginazione, con quelle che si aggiungono, nel frattempo espulse da aziende che hanno dovuto interrompere la loro attività per l'emergenza coronavirus e che si troveranno, finita la fase acuta, in difficoltà di ripresa.

In ogni caso, crisi economiche e pandemiche a parte, i cambiamenti epocali nei processi produttivi, con la progressiva sostituzione tecnologica di mansioni e funzioni esecutive, la digitalizzazione informatica e la rivoluzione della intelligenza artificiale (Bianchi, 2020, pp. 17-23), divaricherà ulteriormente il corpo sociale dei potenziali lavoratori tra coloro che hanno conoscenze e competenze avanzate, duttilità operativa, reti parentali e di prossimità solide, da coloro che hanno meno formazione, meno esperienza pregressa, limitazioni e carenze di supporto relazionale.



Secondo lo storico e saggista israeliano Yuval Noah Harari (2018), con la rivoluzione in atto della IA (Intelligenza Artificiale) e della robotica, di qui al 2050, a dispetto di tutti i migliori sforzi e intendimenti, la perdita di posti di lavoro eccederà in misura molto significativa il numero di quelli che verranno creati, producendo effetti estensivi e dirompenti di mancata occupazione.

Secondo l'autore di "21 lezioni per il XXI secolo", per fare i conti con le rivoluzioni tecnologiche ed economiche senza precedenti del XXI secolo, "abbiamo bisogno di sviluppare nuovi modelli sociali ed economici il prima possibile. Questi modelli dovrebbero essere guidati dal principio di protezione delle persone piuttosto che dei posti di lavoro" e andrebbe ampliato lo spettro delle attività umane da considerarsi "lavori". Ricomprendendo tra questi, ad esempio, la cura genitoriale dei bambini, come "il lavoro più importante e impegnativo che ci sia al mondo...", che a quel punto dovrebbe essere supportato economicamente da misure governative di "sostegno universale minimo" (Harari, 2018, p. 70 - 79).

Ma già adesso, nel momento in cui scriviamo, con il blocco dell'emergenza Covid-19 di molte attività produttive, commerciali, di servizio si pone l'urgenza di come garantire sussistenza a tutti coloro, occupati fino a pochi mesi fa, si trovano senza reddito e con l'incertezza del loro futuro lavorativo. In Europa e a livello di governo nazionale si pensa a misure straordinarie per far fronte a tale stato di crisi epocale, con erogazioni economiche che consentano a larghi strati della popolazione semplicemente di fare la spesa, acquistare farmaci e pagare mutui e bollette. Pare di assistere alle prove generali, non volute, ma necessarie, di introduzione nei

nostri sistemi occidentali di un reddito di base non condizionato, da tempo ritenuto strumento indispensabile da pensatori come Von Parijs e Vanderborght (2017) per reimpostare in modo più equo, senza le insopportabili ingiustizie e disuguaglianze attuali, i rapporti economici e sociali

Non è, del resto, un caso, che circolino sul web insistenti appelli e sottoscrizioni per un “reddito di base d’emergenza a livello europeo”, come la petizione lanciata tramite la piattaforma Youmove da Unconditional Basic Income Europe.

In tali, ipotetici, (som)movimenti, paradossalmente, si potrebbe verificare che i primi beneficiari risulterebbero proprio le persone a occupabilità complessa, a rischio endemico di povertà, da sempre colpite dal morbo della esclusione dai sistemi produttivi e da possibilità dignitose di reddito.

TRA LAVORO E NON LAVORO

Nella situazione attuale e negli scenari che si prospettano, il rischio reale per le persone a occupabilità complessa è di rimanere sospese nella tensione costante verso il raggiungimento di un lontano, forse non più esistente lavoro, e la persistente, indefinita, condizione di non lavoro, che procrastinandosi nel tempo erode apprendimenti, esperienze pregresse, competenze acquisite, che diventano obsolete e nemmeno lontanamente rubricate nelle aspettative e richieste aziendali, con i processi trasformativi menzionati.

Se è vero che oggi il 60 % degli studenti andrà a svolgere un lavoro che ancora non esiste, perché verrà per lo più generato dalla rivoluzione informatica / telematica



/ robotica in corso, le persone a occupabilità complessa da questa dinamica e prospettiva sono tagliate fuori.

Ma se il lavoro, la condizione occupazionale, oltre che indispensabile al sostentamento è ancora fonte di identità e di riconoscimento, valorizzazione, inclusione sociale, come potranno le persone che ne sono escluse diventare ed essere considerate cittadini con il diritto ad una vita dignitosa, senza provare vergogna e senso di colpa per non potercela fare?

Pensiamo, al riguardo, che tra le forme di impiego socialmente legittimate, collegate a basi economiche di sostentamento, vada considerato non solo il lavoro, l'occupazione intesa in senso stretto, tradizionale, siglata giuridicamente da un incarico professionale o da un contratto, ma anche altre forme di apporto di interesse collettivo, nella gestione dei beni comuni, tra questi: l'ambiente; il patrimonio storico, culturale, architettonico, archeologico, museale pubblico; i servizi di cura interni ed esterni alla famiglia.

Già questi ultimi servizi, ad esempio, che spesso coinvolgono le stesse persone a occupabilità complessa, in particolare donne, nella gestione domestica e nell'assistenza di famigliari e parenti, adesso non hanno una valorizzazione economica (salvo diventare un costo quanto si tratta per una famiglia di assumere una colf o una assistente famigliare). Andrebbero, invece, considerati, per l'effettiva importanza che hanno e per il contributo che offrono alla società, esentando i servizi sociali e sanitari pubblici dall'intervenire, con vantaggi economici per la collettività.

Altre forme di apporto alla comunità di appartenenza vengono offerte sotto forma di volontariato da

lavoratori nel loro tempo di non lavoro, da pensionati al termine della loro vita lavorativa, ma anche sempre più da persone a occupabilità complessa, associate a organizzazioni del no profit (come ad es. l' Auser) che, a fronte del contributo offerto in servizi di pubblica utilità, riconoscono rimborsi economici.

Hanno meno valore questi apporti, soprattutto quando diventano essenziali e in loro mancanza richiedono l'assunzione di personale regolarmente retribuito?

Adesso che ci sono misure di sostegno al reddito, come il Reddito di Cittadinanza, associabili a questo tipo di apporti, non potrebbero dare dignità economica a chi a lavorare, nel senso tradizionale del termine, rischia di non andarci mai, non per mancanza di volontà, ma per carenza di domanda meno selettiva da parte delle aziende?

Stiamo parlando di una "operosità" diversa da quella "professionale", ma ugualmente importante.

VALORIZZARE L'OPEROSITÀ DEI SINGOLI NEI CONTESTI INCLUSIVI

Congiuntamente alla individuazione delle opportunità occupazionali negli ambienti ordinari di lavoro delle imprese profit, che rimane una priorità, diviene sempre più importante considerare anche altri contesti inclusivi ospitanti forme di operosità e di impiego diverse da quelle professionali, che possono altrettanto dare valore alle potenzialità ed alle abilità delle persone a occupabilità complessa.



COSA SI INTENDE PER OPEROSITÀ

L'operosità può essere intesa come la modalità del fare, che si colloca tra la "partecipazione" alla comunità di appartenenza e l'"occupazione lavorativa" in senso stretto, sensata per il soggetto e per il suo progetto di vita, nel quale il singolo riesce ad esprimere le sue potenzialità, i suoi talenti, le sue capacità, anche minime, con soddisfazione personale e del contesto inclusivo, in particolare di quello prossimale, all'interno del quale è accolto e supportato.

Andrea Canevaro, professore emerito di Pedagogia Speciale alla Università di Bologna, al quale si deve la proposta e la riflessione in tema di "operosità, ne distingue tre livelli:

L'APPRENDIMENTO OPEROSO

L'essere umano apprende affiancando chi è operoso e inserendosi, integrando con la propria, quell'operosità. Apprende il linguaggio, apprende i gesti finalizzati, apprende le variabili del tempo, e apprende facendo anche errori e scoprendo che ci sono errori da evitare perché pericolosi, ed errori fecondi, perché aprono nuove possibilità. Nascono le passioni operose, dotate di una forza educativa che, se è visibile, può essere decisiva e travolgente, in grado di attirare l'attenzione delle persone e attivare processi mentali fondamentali per la crescita personale e del proprio progetto di vita, tanto da essere riconosciuti come mediatori naturali in grado di collegare tra loro più sfondi possibili, offrendo così una pluralità di possibilità. Ma la visibilità non è sempre facile. Può capitare che un certo condiziona-

mento diagnostico ci faccia trascurare piccoli segni di un'operosità che tenta di spuntare e crescere. Possiamo scambiarli per disordine e intervenire per rimettere in ordine.

LA PRODUZIONE OPEROSA

In un'impresa, in un'azienda, l'operosità è finalizzata ad una precisa produzione. È formalizzata. La produzione è un processo, che va conosciuto perché la mansione di ciascuno si collochi in funzione delle mansioni degli altri. Bisogna essere operosi secondo uno standard. Che non tutti hanno. La singola azienda può operare una scelta attraverso i VedoCurricola⁸ che potrebbe visionare L'esperienza maturata nella produzione dei Vedo Curriculum permette di pensare e proporre questo strumento per l'applicazione al meglio della legge 68. La proposta è la creazione di una piattaforma digitale accessibile alle Aziende Solidali attraverso una quota in abbonamento. I contenuti dei Vedo Curriculum sarebbero diffusi attraverso un percorso guidato che favorisca al meglio l'incontro domanda-offerta. Questo per permettere alle aziende di conoscere fino in fondo i segmenti che possono essere coperti da soggetti con disabilità.

L'OPEROSITÀ PRODUTTIVA

Tra chi lavora e chi non lavora, c'è un vuoto totale? Chi non lavora deve giustificare la propria condizione dicendo che non lavora "ancora", o non lavora "più".

8 Per le persone con disabilità, il VedoCurricolo illustra la percentuale di validità che permette l'operosità, che può diventare produttiva.



Il rischio è considerare chi non lavora uno “scarto”. Costruiamo una alternativa? Può rientrare in un COP (Centro di Operosità Produttiva - ndr), ma deve essere accompagnato da adeguate tutele.

Un COP mette l’operosità dei suoi ospiti in relazione con la produzione. Non solo aziendale - accogliendo richieste che non siano mortificanti -. Può produrre cultura, musica, arte; può produrre oggettistica (evitando vendite compassionevoli. Collegandosi a negozi reali, che vendono per realizzare); prodotti alimentari (idem come nella parentesi precedente). Eccetera” (Canevaro, in Callegari, 2019, pp. 125-127, Canevaro, 2020, p. 11).

“Purtroppo”, avverte Canevaro, “oggi un certo numero di persone con disabilità, in età adulta, passano le loro giornate facendo attività indicate come occupazionali, che occupano il tempo. I bambini e le bambine, in molte situazioni familiari, vivono le loro giornate in un palinsesto di occupazioni e attività tendenzialmente organizzato per evitare pause, tempi morti. La logica è quella di tenere occupati, in una collocazione che sembra definitiva. Noi invece dobbiamo cercare l’operosità nascosta. È lo sforzo, l’impegno, a cercare di spezzare l’egemonia degli stereotipi. La parola «adulti» è collegata alle parole «vita operosa». Una vita operosa adulta, ben diversa da una vita operosa bambina. Questa differenza non è solo anagrafica. È soprattutto collegata alla percezione di sé e da parte degli altri, del loro sguardo. Come siamo percepiti? Come eterni bambini? Come incapaci? Il VedoCurriculum può essere una buona occasione per trasformare la percezione di sé in una prospettiva adulta, senza mascherare eventuali limiti (Canevaro, 2020, p. 10).

Per il pedagogo è, altresì, importante impegnarsi per realizzare “uno scenario che permetta progettazioni operose, mettendo “le nostre impazienze, le nostre proteste, e anche, soprattutto, la nostra pazienza e le nostre proposte, al servizio di questa realizzazione”

Si tratta di costruire uno scenario istituzionale per progettazioni operose che, a ben vedere, già esistono, e che “sostituiscono giustamente occupazionale con operoso. Fanno un’operazione di cambiamento evolutivo. Usano la chimica più che la meccanica. Aggiungono e tolgono dettagli. Il risultato è cambiamento verso l’operosità. Lo fanno bene. Una fatica che non è premiata dallo scenario istituzionale, quando non è punita.

L’*economia dell’inclusione*”, del resto, precisa Canevaro, “parla di trasformazioni, non di chiusure e cancellazioni. Trasformazioni che intrecciano competenze, in funzione di progetti personalizzati. Tutto questo deve stare in uno scenario istituzionale. Diversamente le fatiche saranno eroiche ma sterili” (Canevaro, in prefazione).

FINALITÀ E CONDIZIONI CONTESTUALI

L’operosità si può manifestare in attività con finalità di bene comune, che hanno valore sociale e che danno valore alla persona. Riteniamo che una attività abbia valore quando:

- è considerata utile, valida, interessante/è richiesta/c’è una domanda/soddisfa un bisogno/risolve un problema/migliora la vita propria e/o altrui
- non solo ciò che è pagato, ciò che è retribuito come lavoro o prestazione ha valore (secondo scambio



di mercato). Possono esserci attività retribuite che alienano e sviscerano la persona, anche se regolate da un contratto collettivo di lavoro

- diversamente, possono esserci attività o forme di impiego non pagate e non regolate da contratti di lavoro che hanno valore, sono ritenute socialmente utili, hanno senso per la persona, vanno considerate importanti per la comunità o nell'ambito della famiglia (la cura dei minori, la gestione domestica, l'assistenza a parenti anziani, infermi, disabili, ecc.)
- la cura dei beni comuni di una società o di una collettività (la pulizia e la cura del verde di parchi e giardini, la salvaguardia della bio diversità, la gestione/vigilanza dei beni culturali, archeologici, museali, il mantenimento del decoro urbano, la manutenzione degli arredi urbani o di aree di proprietà pubblica, la conservazione-manutenzione di edifici pubblici a partire dalle scuole, il recupero di aree degradate o soggette ad abbandono, gli interventi di prevenzione del dissesto idro geologico, ecc) hanno valore, anche se sono svolte a titolo di volontariato, senza una retribuzione e senza un contratto di lavoro (valore d'uso collettivo) o vengono remunerate (come lavori socialmente utili/di pubblica utilità) tramite misure di sostegno al reddito (SIA o REI/RES prima, adesso Reddito di Cittadinanza)
- sono attività (queste) che si prestano al coinvolgimento e alla partecipazione attiva di persone disabili, svantaggiate, a occupabilità complessa e a rischio di esclusione, che offrono loro una oppor-

tunità di apprendimento, di socializzazione, di appartenenza e di identificazione, che rimangono come attributi del singolo trasferibili in altri contesti e possibili, futuri, impieghi occupazionali.

L'operosità inclusiva per essere tale deve situarsi in un contesto non solo compatibile, ma idoneo, un ambito di azione relazionale, operativo, esperienziale, nel quale le persone, anche a occupabilità complessa, vengono accolte e valorizzate per la loro validità (non per diagnosi e % di invalidità) che si esprime nell'apporto operoso di ciascuno, come singolo o in gruppo.

Un siffatto contesto, lo potremmo definire prossimale, mutuando la designazione utilizzata da Canevaro (2008, p.11), per indicare un ambiente relazionale nel quale la persona viene accolta, ricompresa, sostenuta in caso di bisogno, sia dal punto di vista emotivo, che nello svolgimento delle attività, dove si possono attivare e compiere processi di apprendimento, identificativi, di appartenenza, congruenti con gli individuali progetti di vita.

Secondo l'insegnamento dello psicologo russo Lev S. Vygotskij (2002, pp.124-134), in condizioni adeguate di partecipazione ad una comunità di pratiche, dove la persona può interagire attivamente, interpretando e facendo propria l'esperienza, la cultura del gruppo e/o della organizzazione in cui si inserisce, nel processo di apprendimento il soggetto può passare dalla "zona di sviluppo attuale", delle conoscenze, capacità, abilità già possedute, alla "zona di sviluppo prossimale", delle competenze ulteriormente acquisibili nel contesto sociale di appartenenza, con l'aiuto di un mediatore in possesso di maggiori competenze" (Callegari, 2010, p. 69).



Come emerso nella ricerca coordinata da Angelo Errani nel 2009/10 sulle condizioni facilitanti l'inclusione delle persone disabili nei contesti aziendali (Callegari, in Errani e Mazzetti, 2015, pp. 23 - 84), sei sono i tratti connotativi idealtipici che possono consentire di riconoscere un contesto prossimale, a seconda del grado di maggiore o minore approssimazione raggiunto rispetto al modello dalle situazioni concretamente esperibili:

- la capacità di accoglienza, del contesto in favore della persona disabile/svantaggiata;
- la reciprocità adattiva che si può attivare, da parte anche del contesto e non solo del soggetto;
- la supportività nei rapporti professionali e sociali;
- la stimolazione/attivazione motivazionale a sostegno dei processi di apprendimento del soggetto;
- l'attitudine del contesto ad apprendere, esso stesso, in quanto organizzazione dinamica;
- la capacità di generare identificazione e senso di appartenenza.

Con capacità di accoglienza si intende la propensione del contesto nelle sue componenti culturali, sociali e relazionali non solo ad accettare la diversità soggettiva della persona disabile o in situazione di disagio, ma ad integrarla pienamente, ad includerla nella compagine lavorativa, coinvolgendola attivamente nel tessuto comunicativo e nei rapporti dotati di senso intersoggettivo che la stessa persona può instaurare con il tutor, i colleghi, nel gruppo di lavoro e, via via, con il corpo sociale più esteso dell'azienda.

È un processo inclusivo, questo, dove alla persona non viene chiesto di conformarsi passivamente alle richieste aziendali, in quanto presuppone la reciprocità adattiva del contesto, intesa come capacità di assorbire, fare proprie le differenze e le diversità soggettive dei lavoratori, regolarle al meglio secondo le finalità produttive e di servizio sue proprie, apportando cambiamenti organizzativi e predisponendo adeguati supporti professionali e sociali.

In tal senso, per supportività si può intendere la propensione del contesto a non lasciare sole le persone, ad attivare sostegni agli apprendimenti tecnico professionali e socio relazionali, soprattutto nella fase iniziale di socializzazione al lavoro, ma anche nei momenti di eventuale, sopravvenuto bisogno, per favorire il processo integrativo/inclusivo e affrontare criticità e problemi, tramite in particolare la figura del tutor, avvalendosi ove utile di consulenze ed interventi esterni.

La stimolazione/attivazione motivazionale, che catalizzi l'attenzione, l'interesse della persona disabile da includere su aspetti lavorativi mobilitanti energie utili alla acquisizione di competenze prestazionali e trasversali è, assieme alla funzione di supporto formativo-educativo personalizzato, elemento fondamentale per attivare e alimentare proficuamente, sia per la persona che per l'azienda, il processo di apprendimento - socializzazione lavorativa.

Questo apprendimento individuale, poi, secondo il principio di reciprocità prima visto, dovrebbe correlarsi con l'attitudine del contesto aziendale ad apprendere esso stesso dalle esperienze e dalle difficoltà che si trova ad affrontare nell'inserimento lavorativo di persone



disabili, per migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori in generale, contemplando la varianza umana, anche come fattore di innovazione, nelle strutture e nei processi produttivi.

Ciò depone nella direzione di generare identificazione e senso di appartenenza nei lavoratori, sia disabili che non. Per i primi un contesto aziendale con queste caratteristiche rappresenta una dimensione amica, esigente magari, ma non avversa, di familiarità secondaria all'interno della quale la persona può trovare solidarietà, comprensione, condivisioni relazionali altrimenti spesso assenti, diritti assieme a doveri, contribuendo a strutturare senso di responsabilità, identità professionale e sociale, cittadinanza attiva.

Per gli altri lavoratori, un contesto che non esclude chi è disabile e chi ha maggiori difficoltà, è un contesto socialmente responsabile, su cui si può fare, in caso di bisogno, affidamento, che non elimina i suoi dipendenti se non sono produttivi al massimo, nel quale ci si sente di appartenere e per il quale vale la pena impegnarsi dal punto produttivo. Con vantaggio anche per l'azienda" (ivi, pp. 37-38).

Il contesto prossimale può, altresì, configurarsi, facendo nostre le considerazioni di Angelo Errani (1997), come:

- "contesto formativo" all'interno del quale sono possibili processi di apprendimento rispettosi della originalità delle persone disabili;
- "sfondo su cui la complessità dell'identità di ciascuno possa collegarsi con quella del gruppo e con gli apprendimenti, scoprendone le connessioni, in un processo di tipo costruttivo."

- “contesto di condivisione” nel quale “gli ostacoli non sono problemi solo dell’istituzione, ma diventano ordine del giorno del gruppo, sono occasioni che invitano a formulare ipotesi di soluzione, offrendo l’opportunità di sperimentarsi come persone capaci di elaborare proposte, di individuare gli elementi modificabili e di introdurre cambiamenti utili “

Questa “ottica della condivisione”, osserva Errani, “propone una continua ricerca di connessione fra integrazione e diversità ed ha come punti di riferimento:

- la ricerca di senso di ciò che si fa;
- l’assunzione di responsabilità personale rispetto al progetto e al lavoro quotidiano;
- la ricerca partecipata degli adattamenti e delle tecnologie più adeguate.

L’integrazione è la condivisione del progetto formativo rispettando le diversità personali (...) L’ottica e la metodologia formativa si spogliano così della caratteristica della rigidità per assumere il costume più flessibile e rispettoso della negoziazione” (ivi, p. 268).

I contesti ospitanti progetti a operosità inclusiva dovrebbero presentare, dunque, almeno, analoghi requisiti, che sono già riscontrabili nelle imprese profit socialmente responsabili. Dovrebbero, anzi, esprimersi con maggiore intensità e con elementi facilitanti, aggiuntivi, ulteriormente rilevanti per l’efficacia inclusiva delle persone.



CARATTERI DISTINTIVI E REQUISITI

Un progetto a operosità inclusiva potrebbe distinguersi dalle iniziative/azioni più strettamente riconducibili al mondo della produzione di beni o di servizi, in quanto afferente anche a settori/ambiti quali:

- l'arte,
- la cultura,
- la tutela dell'ambiente,
- la gestione dei beni comuni.

Le attività operose svolte in questi settori/ambiti sono prevalentemente gestite da enti del terzo settore, quali organizzazioni di volontariato, associazioni, cooperative sociali in stretta collaborazione con istituzioni e servizi pubblici.

Tali enti potrebbero essere coinvolti nella cosiddetta fase 2 applicativa del Reddito di Cittadinanza che prevede, tramite un Patto del Lavoro sottoscritto con un Centro per l'Impiego o un Patto per l'Inclusione stipulato con l'Ente locale di residenza, lo svolgimento dalle 8 alle 16 ore settimanali di lavori di pubblica attività, regolati nell'ambito di un PUC (Progetto Utile alla Collettività), in settori analoghi.

Questo tipo di apporto, che potrebbe coinvolgere persone a occupabilità complessa, può essere una forma di operosità riconducibile ai settori indicati nel decreto ministeriale che detta norme in materia emanato a ottobre 2019. A titolo esemplificativo, gli ambiti e le attività operose agli stessi riconducibili, secondo quanto indicato dal summenzionato decreto, sono i seguenti:

- Ambito culturale: supporto nella organizzazione e gestione di manifestazioni ed eventi: le attivi-

tà possono riguardare la predisposizione e distribuzione di materiale informativo (manifesti, volantini, brochure...), il supporto alla segreteria organizzativa, la semplice messa in opera delle attrezzature, la pulizia degli ambienti, la collaborazione nella rendicontazione; supporto nella apertura di biblioteche, centri di lettura, videoteche: le attività possono riguardare sia il controllo delle sale, il riordino del patrimonio librario compresa la ricopertura dei libri destinati al prestito, del materiale informativo (quotidiani e periodici, riviste, CD) sia l'assistenza informativa agli utenti dei servizi sia di supporto nella apertura con un potenziamento dell'orario e delle attività di custodia e vigilanza; supporto all'organizzazione di momenti di aggregazione ed animazione; catalogazione e digitalizzazione di documenti, distribuzione di materiali informativi sulle attività...

- Ambito sociale: attività di supporto domiciliare alle persone anziane e/o con disabilità con il trasporto o l'accompagnamento a servizi sanitari (prelievi, visite mediche), per la spesa e l'attività di relazione, ma anche il recapito della spesa e la consegna di medicinali; piccole manutenzioni domestiche, quali la pulizia straordinaria di ambienti, la tinteggiatura di ambienti e la riparazione di piccoli guasti; supporto nella organizzazione di escursioni e gite per anziani, supporto nella gestione di centri diurni per persone con disabilità e per persone anziane, attività di controllo all'uscita delle scuole, accompagnamento sullo scuolabus degli alunni della scuola d'infanzia e



della scuola primaria, accompagnamento dei minori a scuola in bicicletta o a piedi...

- Ambito artistico: supporto nella organizzazione di mostre o nella gestione di strutture museali: le attività possono prevedere, oltre alla predisposizione e distribuzione di materiale informativo ed il supporto alla segreteria organizzativa, la presenza attiva nelle giornate di apertura, con il supporto, previa formazione, al personale dell'ente o della struttura; catalogazione del patrimonio artistico locale; supporto nella costruzione di piattaforme per la messa in rete di documentazione relativa al patrimonio artistico; accompagnamento nelle visite guidate di monumenti e musei...
- Ambiente: riqualificazione di percorsi paesaggistici, supporto nella organizzazione e gestione di giornate per la sensibilizzazione dei temi ambientali, riqualificazione di aree (parchi, aree verdi, litorali, spiagge, luoghi di sosta e transito) mediante la raccolta di rifiuti abbandonati, la pulizia degli ambienti ed il posizionamento di attrezzature; manutenzione e cura di piccole aree verdi e di aree naturalistiche, manutenzione dei percorsi collinari e montani, supporto nella organizzazione di eventi di educazione ambientale, informazione nei quartieri sulla raccolta differenziata...
- Ambito formativo: supporto nella organizzazione e gestione di corsi; supporto nella gestione dei doposcuola per tutti gli ordini di istruzione, prevedendo la collaborazione per il supporto agli alunni ed agli studenti sulla base delle competenze acquisite nel corso del percorso scolastico delle

persone coinvolte; supporto nella gestione di laboratori professionali, fruendo delle competenze specifiche eventualmente possedute...

- Ambito tutela dei beni comuni: manutenzioni giochi per bambini nei parchi e nelle aree attrezzate (riparazione, verniciatura), restauro e mantenimento di barriere in muratura e staccionate, pulizia dei cortili scolastici, rimozione di tag e graffiti dagli edifici pubblici e dai luoghi di transito, tinteggiatura di locali scolastici, pulizia e riordino di ambienti..." (Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 22 ottobre 2019)

I requisiti di un progetto a operosità inclusiva dovrebbe prevedere attività:

- compatibili/corrispondenti ad attitudini/capacità soggettive,
- che non siano fini a se stesse, ma abbiano uno sbocco (di mercato, di utilità sociale, di valore culturale, ecc),
- che possano preludere a successivi passaggi (dinamica processuale, da una fase all'altra, verso possibili esiti futuri),
- svolte preferenzialmente in gruppo o almeno in coppia,
- con figure di riferimento e di supporto in caso di bisogno,
- in un contesto accogliente, relazionalmente supportivo, che generi senso di appartenenza, identificazione,
- altro da definire...



Un requisito aggiuntivo può essere tutto ciò che riesce ad armonizzare, a rendere il più possibile sintonici la percezione/valutazione soggettiva con la valutazione dal punto di vista esterno, degli operatori preposti all'inserimento lavorativo. Può accadere, infatti, che la valutazione soggettiva sia di non appagamento, divaricante rispetto a valutazioni professionali, a fronte anche di un contesto e di iniziative che mettono in campo le migliori intenzioni e attività inclusive.

In queste circostanze, un progetto a operosità inclusiva dovrebbe interrogarsi e intervenire su come eliminare o quantomeno ridurre al minimo la distanza valutativa tra la dimensione soggettiva e quella esterna, che deve sottoporre la sua "obiettività" al giudizio, finanche controfattuale, della persona.

Se un soggetto è insoddisfatto non può bastare sostenere che si è fatto tutto quello che era materialmente possibile. Bisognerà, quantomeno, porre attenzione alle individuali aspettative, a quelle indotte da familiari e amici, alla comprensione di percezioni e giudizi espressi, che vanno accolti per cercare le migliori corrispondenze possibili e porre in essere interventi facilitanti/compensativi/correttivi.

LE FORME DI IMPIEGO OPEROSO POSSIBILI

Per regolare giuridicamente gli apporti in attività operose, ad oggi le forme di impiego possibili, diverse da incarichi/collaborazioni professionali e dalle modalità assuntive tramite contratti collettivi di lavoro, possono riguardare:

- il volontariato, per attività prestata gratuitamente, con il rimborso delle spese sostenute e ade-

- guatamente documentate, a titolo individuale o in forma organizzata tramite l'adesione/appartenenza ad una associazione di volontariato, di promozione sociale o ad una cooperativa sociale;
- lo stage, come esperienza di orientamento/formazione svolta all'interno di un contesto di apprendimento di norma lavorativo, che non costituisce un rapporto di lavoro e non dà diritto a restituzione, salvo il percepimento di indennità di frequenza nei limiti stabiliti dalle disposizioni in materia;
 - il tirocinio, di orientamento, formazione e/o di inclusione sociale, di durata variabile e ripetibile in base al target dei destinatari. Non costituisce rapporto di lavoro, può essere indennizzato in misura variabile a seconda del monte ore previsto, in particolare il cosiddetto tirocinio inclusivo di tipo D (in base alle disposizioni della Regione Emilia Romagna) si presta, per le persone con particolari difficoltà, ad essere reiterato in continuità;
 - il lavoro di pubblica utilità (LPU), è una prestazione non retribuita a favore della collettività che solitamente si svolge presso enti pubblici o organizzazioni del terzo settore, ad oggi impiegato come modalità alternativa per scontare una condanna penale mediante una attività riparativa e restitutiva, in favore di persone in condizioni di bisogno, nell'ambito della protezione civile, della tutela del patrimonio pubblico o ambientale, ecc;
 - il lavoro socialmente utile (LSU), inteso come partecipazione ad iniziative di pubblica utilità alla quale si possono dedicare, limitatamente nel



tempo, i soggetti svantaggiati del mercato del lavoro. Ai lavoratori che svolgono lavori socialmente utili viene corrisposto dall'INPS un assegno mensile, a meno che la persona non percepisca il Reddito di Cittadinanza

Quest'ultima modalità di regolazione dovrebbe essere quella applicativa della condizionalità prevista dalla cosiddetta "fase 2" dello stesso Reddito di Cittadinanza e viene disciplinata giuridicamente secondo la specificità di impiego (con Decreto pubblicato in G.U. del 8 gennaio 2020).

La condizionalità prevede lo svolgimento, dalle 8 alle 16 ore settimanali, di lavori socialmente utili a fronte del percepimento della misura di sostegno al reddito e potrebbe riguardare anche le persone a occupabilità complessa di cui ci occupiamo, qualora non esonerate secondo le disposizioni di legge vigenti.

Il coinvolgimento delle persone avverrebbe, previo sottoscrizione di un Patto per l'Inclusione con il Comune di residenza, all'interno di un P.U.C. (Progetto Utile per la Collettività) (v. sez. 2.4.1)

Vanno altresì considerate, come ricorda Andrea Lassandari, Docente di Diritto del Lavoro all'Università di Bologna (2019), in una recente iniziativa seminariale di AILeS sulle "Forme di impiego inclusive per i più svantaggiati e misure di sostegno al reddito", altre due modalità di possibile regolazione dell'operosità di persone a occupabilità complessa, diverse dal rapporto di lavoro subordinato:

- le prestazioni occasionali, che hanno preso il posto dei voucher, utilizzabili nel rispetto di certi

limiti di guadagno (non oltre 5.000 euro annui e non oltre 2.500 euro con lo stesso datore di lavoro, che a sua volta non può far ricorso a tali prestazioni per più di 5'000 euro complessivi annui). Nei limiti di queste cifre le prestazioni occasionali possono essere garantite a beneficio di famiglie e in certi casi di piccole imprese, con compensi fissati dalla legge in 10 euro orari a carico delle famiglie e 9 euro all'ora per le imprese.

- le collaborazioni coordinate e continuative, non sopresse come erroneamente spesso ritenuto, con l'abolizione nel 2015 delle collaborazioni a progetto, considerando però l'importante specifica contenuta all'art. 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015, secondo cui se la collaborazione è etero organizzata dovrà essere applicata al rapporto giuridico la disciplina del lavoro subordinato.

Per Lassandari, tuttavia, quando le prestazioni a cui vengono adibite le persone svantaggiate sono discontinue, con lavoratori che si presentano quando vogliono, che hanno grande difficoltà a rispettare la disciplina di norma vigente nei luoghi di lavoro, si può ragionevolmente sostenere che non si ravvede né subordinazione, né eteroorganizzazione. Quindi le co.co.co. sono un ulteriore strumento giuridico, utilizzabile, finanche, quando trattasi di lavoratori soci di una cooperativa sociale (ivi, pp.28-30).



STRUMENTI DI VALUTAZIONE E DIMOSTRATIVI DELLA EFFICACIA INCLUSIVA

Con quanto osservato in precedenza, la rilevazione dell'efficacia inclusiva deve cercare di integrare due piani di apprezzamento tra loro metodologicamente dissimili, se non spesso distanti: quello della valutazione effettuata dagli addetti ai lavori o dagli esperti, da un lato, e quello del giudizio espresso dalla persona svantaggiata, in particolare riguardo alla sua soddisfazione soggettiva e a ciò che la stessa persona percepisce come utile per la sua realizzazione e per l'immagine di se.

La complessità valutativa, di carattere eminentemente qualitativo, è tale che andrebbe affrontata con un approccio multidimensionale / multicriteriale, quale ad esempio il "Quality Assesment Index", proposto da G. Bertin, che si differenzia da altri metodi di valutazione, sia quelli basati sulla logica di giudizio professionale (VRQ), che quelli centrati sulla soddisfazione personale, quindi riconducibili al solo punto di vista soggettivo (Bertin, 1994).

Il "Quality Assesment Index" cerca di integrare questi due approcci, con, tuttavia, difficoltà applicative nel contesto italiano e problemi ancora non risolti di coniugazione di fonti valutative diverse.

Ai nostri fini ci basterà indicarlo quale riferimento di massima, con l'avvertenza di trovare una modalità sufficientemente equilibrata per contemperare il giudizio espresso dalle persone coinvolte nei processi inclusivi con altri parametri professionali o "oggettivi" di valutazione (per approfondimenti sulla metodologia di valutazione della integrazione/inclusione lavorativa e sociale si veda in Callegari 2009/a, pp.109-150 e pp.176-197).

Come strumento a testimonianza della efficacia di un progetto/percorso inclusivo, dimostrativo degli apprendimenti realizzati, segnaliamo il Vedoccurricolo, che può illustrare visivamente a un potenziale datore di lavoro, oltre al curriculum vitae in forma scritta, il saper fare di una persona, ripresa nella sua concreta operatività (Canevaro, 2020, pp. 9-11).

Consente di focalizzare l'attenzione sulla percentuale di validità individuale, sulle mansioni che la persona è in grado di svolgere, rendendo più persuasiva la sua candidatura nel mondo ordinario di lavoro, al cospetto di responsabili del personale o di selezionatori di società specializzate, in particolare per l'assunzione in aziende soggette alla L. 68/99.

Altro aspetto importante da considerare è il riverbero, l'effetto che l'azione inclusiva può avere nel contesto e nella comunità circostante, come positiva co-evoluzione che coinvolge, oltre alla persona, gli attori che con la stessa interagiscono, l'organizzazione dei rapporti e la cultura del gruppo di appartenenza.

Secondo il sociologo Walther Orsi (2019) la valutazione di impatto sociale è indispensabile per misurare il cambiamento che un progetto inclusivo riesce a "produrre non solo negli utenti, ma anche nelle condizioni dei volontari, dei cittadini, della comunità, dell'ambiente, in qualche modo coinvolti nel 'processo abilitante". Occorre riconoscere", avverte il sociologo, "la complessità della valutazione di impatto sociale da un lato perché richiede un percorso partecipato e condiviso con i molteplici attori coinvolti nel progetto, dall'altro perché assume una connotazione multidimensionale dovendo misurare il valore aggiunto dei cambiamenti prodotti



a livello sociale, culturale, economico, istituzionale ed etico”.

Oltre alla verifica dei risultati in termini di competenze, abilità, capacità relazionali apprese dalle persone a rischio di grave esclusione, per Orsi “i principali obiettivi della valutazione di impatto sociale sono:

- (...)
- valutare i cambiamenti relativi agli atteggiamenti delle persone coinvolte in attività di volontariato e più in generale degli stakeholders;
- verificare se il progetto è in grado di individuare nuove opportunità di lavoro, e, in questo caso, valutare i principali cambiamenti che emergono a livello culturale, sociale ed economico;
- individuare le eventuali nuove connessioni fra le logiche di riferimento che appartengono ai diversi attori coinvolti nel progetto, valutando i possibili scenari in termini di nuove attività imprenditoriali e di lavoro;
- valutare le possibilità di estensione del percorso sperimentale e del progetto in altri contesti ed ambiti operativi” (ivi, p.2).

La progettazione e realizzazione di percorsi inclusivi, corredati da una adeguata valutazione di efficacia e di impatto sociale, possono essere a tutti gli effetti rappresentativi di processi di innovazione sociale partecipata (Orsi e altri, 2009), congruenti con la logica del welfare di comunità, da noi condivisa e sostenuta.

2 - L'operosità nelle politiche attive del lavoro e di welfare comunitario-generativo: verso un patto metropolitano per l'inclusione

LA COLLABORAZIONE TRA PUBBLICO, TERZO SETTORE E PROFIT SOCIALMENTE RESPONSABILE

Il più delle volte iniziative e progetti a operosità inclusiva sono promossi e gestiti da enti del terzo settore, in collaborazione con istituzioni e servizi pubblici e, nei casi più virtuosi, con il concorso o il sostegno indiretto di imprese socialmente responsabili.

Mai come nel caso della inclusione delle persone a occupabilità complessa diventa fondamentale la collaborazione tra attori e sistemi di azione diversi, che rispondono a differenti finalità e logiche di funzionamento, ma che tra loro riescono strettamente a interconnettersi, per combinarsi rendendo possibili soluzioni di apprendimento e di impiego efficaci in favore di coloro che si collocano ai margini della società e del mercato del lavoro ordinario.

Michele La Rosa, Ordinario di Sociologia del Lavoro e dell'Industria all'Università di Bologna, indica come necessaria l'interrelazione / compenetrazione dei tre sistemi (stato, mercato, società civile), con i rispettivi principi di funzionamento riconducibili alla redistribuzione,

allo scambio ed alla reciprocità, per uscire dalla crisi del nostro welfare (Laville e La Rosa, 2008, La Rosa, 2011) e per, sosteniamo noi, ridurre le diseguaglianze e favorire coesione e inclusione sociale, a partire dai più deboli.

Servono politiche attive del lavoro che non selezionino negativamente chi è meno occupabile e servizi di welfare comunitario, generativi, prossimi ai cittadini in generale e a quelli più fragili in particolare.

Concordiamo con La Rosa quando indica la necessità di “ricercare un nuovo “compromesso”, non più fra Stato e mercato, proprio all’attuale fase di welfare, ma neppure prevedendo un solo soggetto agente (il mercato) come era stato - senza successo - nella prima fase. Si dovrà cercare un nuovo equilibrio e compromesso tra stato, mercato e società civile, che in termini paradigmatici significa far contemporaneamente agire il principio dello scambio (proprio al mercato), il principio redistributivo (proprio al pubblico) ed il principio della reciprocità e della solidarietà proprio appunto al nuovo soggetto: il sociale ed il terzo settore.

Terzo settore che deve potersi esprimere nelle sue molteplici espressioni di società civile e organizzata in:

- non profit;
- cooperazione di solidarietà sociale (che non a caso ha ricevuto attenzione specifica dal nostro legislatore);
- volontariato (anch’esso oggetto di legislazione specifica in Italia)” (Gosetti e La Rosa, 2006, p. 149).

La Rosa riprende, al riguardo, il contributo del sociologo Karl Polany che denuncia la perdita del senso della comunità locale nelle società occidentali sostitu-



ita dall'utilitarismo individualistico, con l'imperare di un mercato incapace di autoregolarsi e che tratta come merci anche beni che non possono essere considerati tali, ponendo la necessità di difendere la società dal rischio di venire sommersa da una economia che deborda dall'alveo che le compete.

Per evitare che il sottosistema economico divenga, oltre che dominante, anche la ratio degli altri due sotto sistemi (quello politico amministrativo e quello socio culturale) sottomettendo la società tutta ad un economicismo estraneo alla sua natura sociale, diviene necessario che "le tre modalità di rapporto fra istituzioni societarie (scambio, redistribuzione e reciprocità) debbano convivere in eguale rilevanza e dignità entro il sistema sociale più ampio" (ivi p. 151-152).

Secondo La Rosa, allora, la prospettiva di exit dalla crisi deve differenziarsi sia dalla opzione mercantilista (di autoregolazione del mercato e del privato), sia dalla opzione statalista (che tende a mantenere l'esclusività del pubblico), ma anche dalla azione tesa a valorizzare solo la logica di reciprocità della società civile, che oltre a non avere una capacità autoorganizzativa certa e omogeneamente distribuita su tutto il territorio nazionale, andrebbe a svilire il ruolo del pubblico nel suo mandato di equo regolatore.

La strada da percorrere è, dunque, quella che, oltre alla coesistenza dei tre sottosistemi e delle relative logiche dominanti (scambio, redistribuzione, reciprocità), ritiene che gli stessi debbano non solo interagire tra loro, ma "compenetrarsi", operare ciascuno anche in virtù delle altrui logiche, ugualmente presenti, pur se non dominanti (ivi, p. 153).

Significa, ad esempio, che il tema della riduzione delle diseguaglianze, della promozione della coesione sociale e dell'inclusione delle persone svantaggiate, in particolare di quelle più difficilmente occupabili, va affrontato dai servizi e dalle pubbliche istituzioni preposte alle azioni di welfare e di politica attiva del lavoro orientando e regolando in modo efficiente l'impiego delle risorse. E ciò secondo principi di equità che non si dimentichino dei più deboli e riconoscano il ruolo di partner nella programmazione e gestione delle stesse risorse da parte delle organizzazioni di terzo settore - privato sociale, a partire dalla cooperazione, ma anche con il coinvolgimento delle realtà associative, non ultime quelle che rappresentano i diritti delle stesse persone svantaggiate.

Anche le imprese for profit dovrebbero essere chiamate a collaborare, entrando in una relazione di scambio e di convenienza reciproca con il pubblico e con il privato sociale, tramite una maggiore apertura a programmi di inclusione sociale di persone svantaggiate. In modo tale che, pur senza derogare dalle prioritarie esigenze di produttività, competitività, tenuta concorrenziale sui mercati, le aziende più eticamente orientate sappiano mettere in campo comportamenti solidali, secondo finalità socialmente utili, traendone pubblici riconoscimenti e vantaggi per le buone prassi di responsabilità sociale testimoniate (Callegari, 2011, p. 27-29, Callegari e Fabiani, 2011, pp 21 e seg.).

ATTIVITÀ A VALORE D'USO E MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO

Abbiamo già precisato come l'operosità delle persone a occupabilità complessa possa essere esercitata in



attività non solo di carattere produttivo, per esigenze di mercato (a valore economico, di scambio), ma anche in attività culturali, artistiche, manifatturiere, nella relazione di aiuto e di servizio alla collettività, per la gestione di beni comuni, con fini di pubblica utilità (a valore d'uso, secondo reciprocità).

Certo, l'identità sociale di una persona si fonda ancora prevalentemente sul lavoro, quello produttivo, ma non solo sul lavoro. Comunque, la personalità e le qualità umane non si manifestano esclusivamente nel lavoro e, soprattutto, quando il lavoro strutturalmente viene a mancare (come abbiamo in precedenza osservato), l'identità si può, si deve fondare ed esprimere anche altrove: nella cultura, nell'arte, nell'ambiente, nella relazione con gli altri, nella comunità di appartenenza, ecc.

Se l'accesso al lavoro per una persona disabile/svantaggiata che rischia l'isolamento rappresenta una straordinaria possibilità di inclusione, sempre in primis da perseguire e ove possibile cogliere, tale opportunità è offerta non tanto e non solo dal lavoro in sé, ma dalle relazioni che si attivano, si organizzano in occasione del lavoro. Un tessuto relazionale, di valore inclusivo, può generarsi anche nell'alveo di attività diverse dal lavoro, in ambiti di volontariato e nella gestione/cura dei beni comuni, con funzioni di pubblica utilità, socialmente utili, socialmente necessarie.

La retribuzione del lavoro, indispensabile per la sussistenza e una buona vita, non può essere solo riconosciuta a chi è in grado di lavorare o a chi il lavoro non l'ha perso. Tutti coloro che il lavoro non lo trovano, perché stabilmente manca, o non riescono a svol-

gerlo, in quanto esclusi per dato anagrafico, limitazioni fisiche, mentali, psicologiche, famigliari (carichi di famiglia), sociali, culturali, di etnia o altro, hanno comunque diritto a una esistenza dignitosa, protetta dal punto di vista alimentare, sanitario, abitativo, educativo, ecc.

Ciò presuppone un reddito di base, correlato a quello che la persona può conferire come individuale contributo alla comunità di appartenenza, non commisurato come entità alla quantità e qualità dell'apporto reso, ma percepito in base alle esigenze della persona, al principio di dignità soggettiva e in quanto cittadino. Questo comporta, ad esempio, che un disabile grave bisognoso di maggiori aiuti e sostegni potrebbe/dovrebbe percepire un sostegno al reddito più elevato rispetto a chi non ha deficit, contribuisce efficacemente, in base a competenze e titoli elevati di studio, ad attività che hanno valore, siano esse di lavoro retribuito o attività socialmente necessarie.

Vale in questo caso la parabola evangelica del denaro corrisposto in misura eguale dal padrone della vigna che ingaggia lavoratori: chi alla mattina, per tutto il giorno, chi a metà giornata, chi alla sera per solo un ora. Se il tempo di lavoro maggiore o minore è metafora delle maggiori o minori capacità/possibilità dei singoli nel dare il loro apporto, non per questo devono essere retribuiti diversamente quando quel denaro serve parimenti alla sussistenza di ciascuno. Diverso è se viene inteso come esempio inaccettabile di opportunismo da parte di chi guadagna la stessa cifra lavorando di meno e che penalizza chi ci mette più impegno e merito, rispetto a chi evita il lavoro.



Questa però è l'interpretazione scontata, imperante, alla base del principio lavorista del "chi non lavora non mangia" e/o del "chi merita è giusto che guadagni di più" rispetto ai mediocri. I criteri secondo i quali chi lavora è perché ne ha voglia e chi merita è perché è più bravo, quindi deve essere retribuito in misura sostanzialmente diversa da chi non lavora, si basano su presupposti spesso distorti: chi non lavora è perché, in fondo, si dice, non ne ha voglia ed è responsabile del suo stato di disoccupazione, finanche di indigenza e se non dimostra meriti è perché non si impegna abbastanza, quindi è giusto che altri vengano premiati in carriera e maggiore retribuzione.

I cambiamenti tecnologici, strutturali nel mondo della produzione e nel mercato del lavoro, i processi di finanziarizzazione e la crescente disuguaglianza di opportunità e condizioni sociali penalizzano, tuttavia, sempre più trasversalmente, sia i giovani con alti titoli di studio e voglia di fare, che gli adulti over 50/55 anagraficamente indesiderati dalle imprese, troppo vecchi per lavorare e troppo giovani per andare in pensione, assieme alle madri sole con bambini e anziani da accudire, oltre in particolare i disabili, le persone in situazione di disagio, gli immigrati al bando con le vigenti politiche securitarie, le tante altre soggettività deboli e marginali.

Del resto, anche superata la crisi, quella del 2008 e quella che si aggiunge adesso con l'emergenza coronavirus, di lavoro con ogni probabilità ne rimarrà meno, quantitativamente insufficiente per tutti coloro che dovrebbero costruirsi identità, socialità, sussistenza, capacità contributiva nella veste di occupati regolarmente retribuiti, oltre ai potenti filtri selettivi dal punto di vista dei

requisiti professionali, qualitativi, performativi richiesti dalle aziende. Per contenere il dilagante fenomeno della disoccupazione/sottoccupazione stabile, cronica e della povertà non solo relativa, ma assoluta, le misure di sostegno al reddito diventano ineludibili, ancorché condizionate alla dimostrazione di buona volontà e impegno nell'accettare proposte formative e di lavoro.

Vada per le proposte formative e l'impegno che le persone ci devono mettere, ma in carenza di lavoro, per di più su profili di competenza richiesti dalle aziende sovente non corrispondenti alle caratteristiche dei potenziali lavoratori, in particolare se disabili o svantaggiati, risulta evidente la sproporzione tra occupati decrescenti/inoccupati-disoccupati-sottooccupati in progressivo aumento e diventa urgente il bisogno di legittimare culturalmente, politicamente, socialmente altre categorie di riconoscimento di valore delle persone e delle forme possibili di contributo reso dalle medesime, dei diritti e dei doveri che alle stesse persone/forme di impiego si collegano, non ultimo il diritto al consumo sostenibile, per tutti.

La categoria degli apporti resi, in termini di operosità completa, parziale o minimale essa sia (in qualche modo siamo tutti diversamente abili o disabili, prima o poi), nell'ambito della comunità di appartenenza, vanno considerati in quanto socialmente utili, di pubblica utilità o socialmente necessari, ad esempio nella gestione dei beni comuni (patrimonio pubblico, culturale, architettonico, archeologico, ambientale) ma anche nei compiti di cura e di sostegno relazionale intergenerazionale (una persona disabile può essere di aiuto ad un anziano, e viceversa), collegati o meno a transizioni verso forme produttive/occupazionali.



Hanno valore di per sé, hanno bisogno di tutele normative, assicurative, istituzionali, giuridiche, vanno identificati nei requisiti connotativi, distintivi, riscontrabili, monitorabili e valutabili, per evitare abusi e derive assistenziali. Vanno, però, finalmente messi in trasparenza e legittimati, per uscire dall'equivoco di una rappresentazione sociale distorta, ingiusta, colpevolizzante (quando chi non ha il lavoro si deve giustificare e chi è povero deve vergognarsi) che alimenta sofferenza, disparità, disuguaglianza e invidia sociale.

Allora, dobbiamo dircelo, c'è il lavoro, l'occupazione professionale, retribuita, più o meno stabile, ma c'è anche il volontariato sociale, il servizio civile, il lavoro non retribuito, eccentrico ai canoni giuslavoristici, meglio definibile come operosità, impegno a corrispettivo sociale (Fondazione Zancan, 2015) o attività socialmente necessaria (v. proposta di legge di iniziativa popolare su "Istituzione del Servizio Civile Democratico", 2019) che non ha meno valore e che si correla con forme di sostegno al reddito variamente condizionate.

PER UNA GESTIONE INTEGRATA DELLA OPEROSITÀ INCLUSIVA A LIVELLO TERRITORIALE

L'operosità inclusiva deve trovare nel territorio, nella comunità locale, il luogo elettivo dove esprimersi, facendo affidamento, come abbiamo visto, sul contributo dei vari attori del pubblico, del terzo settore e sempre più anche del profit, in una auspicabile gestione integrata della "funzione pubblica sociale" rappresentata dalla inclusione delle persone a occupabilità complessa.

La misura territoriale più appropriata può essere quella del Distretto socio sanitario o di una Unione dei Comuni, avendo a mente che la titolarità della gestione dei beni comuni è riconducibile agli Enti locali, per poter estendersi nel tempo alla dimensione metropolitana, coincidente nel caso di Bologna con il perimetro della ex provincia.

IL CONTRIBUTO CHE PUÒ DARE IL TERZO SETTORE IN GENERALE E LA COOPERAZIONE SOCIALE IN PARTICOLARE

Non sono pochi i progetti a operosità inclusiva realizzati nel territorio della Città Metropolitana di Bologna e, in questi, la presenza di enti del terzo settore è prevalente, quando non esclusiva, sia con gestioni autonome, che in rapporto di collaborazione tra loro e con i servizi pubblici.

L'impegno coinvolge soprattutto l'associazionismo, il volontariato, la cooperazione sociale e la linea più promettente per un consolidamento e sviluppo di queste iniziative pare essere quella della complementarietà degli apporti tra questi attori, uscendo da sterili logiche contrappositive o competitive.

È storica la disputa tra la cooperazione sociale, che si avvale di lavoro professionale, retribuito e le organizzazioni di volontariato, che fanno affidamento sull'apporto gratuito degli associati, spesso impiegate per abbattere i costi degli enti locali nello svolgimento di funzioni oggetto anche di affidamenti tramite gare di appalto, con pericolose distorsioni e dinamiche conflittuali.

Cooperative sociali, associazioni di promozione sociale, fondazioni, volontariato organizzato e individua-



le, ognuno nel proprio ruolo, possono invece integrarsi e assieme al pubblico possono generare opportunità inclusive che, altrimenti, le istituzioni di welfare da sole non riuscirebbero a realizzare.

È, peraltro, in corso di completamento, con gli ultimi decreti applicativi, la Riforma e il relativo Codice del Terzo Settore (ex d.lgs. n. 117 del 2017, in esecuzione della delega conferita con L. 106 del 2016), tesa ad una più sistematica regolamentazione del settore, con disposizioni relative al rapporto con gli enti pubblici, riguardanti in particolare le modalità di affidamento di servizi sociali.

Gli enti di terzo settore, nell'ambito di tali modalità di affidamento, per le caratteristiche di maggiore flessibilità organizzativa e per le motivazioni, le energie, le risorse che riescono ad incanalare verso finalità di pubblico interesse, sono anche maggiormente in grado di coinvolgere i gestori naturali dei bisogni esistenti sul territorio (imprese, negozianti, centri sportivi, parrocchie, comitati di base, ecc.), fino a ricomprendere i supporti e le reti informali, di prossimità e vicinato.

In particolare, le cooperative sociali più strettamente connesse alle comunità di appartenenza, non sovradimensionate, sia di tipo A che B, eventualmente aggregate in consorzi o reti collaboranti, sono le realtà più promettenti per conoscere e corrispondere meglio ai bisogni dei cittadini meno tutelati con beni relazionali estranei a logiche strumentali, agendo nei fatti il principio di sussidiarietà circolare assieme a tutti gli attori significativi del sistema locale di welfare e di politica attiva del lavoro.

La cooperazione sociale può svolgere in questo modo l'importante funzione di mediazione tra istanze dis-

simili e di facilitazione nella realizzazione di migliori condizioni di vita e di lavoro, per le caratteristiche sue proprie di duplicità strutturale, di capacità combinatoria tra aspetti complementari, concorrenti, ma anche conflittuali, di connessione transattiva tra le dimensioni soggettive-intersoggettive delle persone in situazione di bisogno e le dimensioni strutturate del nostro sistema sociale, altrimenti troppo distanti e insensibili alle esigenze di gruppi specifici di popolazione e di singole individualità.

In questa chiave la cooperazione sociale, senza pretese assolutizzanti, è partner non antagonista di tutti i principali attori/agenti della rete locale di welfare e di politica attiva del lavoro che, soprattutto in tempi di crisi non superata e di nuove criticità sociali come le attuali, dovrebbero dialogare e collaborare più strettamente di quanto fino ad oggi avvenuto.

La cooperazione sociale può agire da collante, non solo all'interno della storica e fondamentale collaborazione con la Pubblica Amministrazione ed i Servizi di territorio, ma anche:

- nel rapporto da costruire con le imprese pubbliche (in particolare multiutility o ex municipalizzate) e soprattutto con quelle private for profit (v. ruolo della cooperazione sociale di tipo b in applicazione della L. 68/99 di inserimento lavorativo mirato dei disabili e dell'art 14 del dlgs 276/2003 applicativo della L 30/03, ecc), interagendo con le aziende più socialmente responsabili, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale delle persone svantaggiate, coniugando etica e impresa (La Rosa e Radi, 2004);



- per il raccordo con le altre espressioni di terzo settore-privato sociale rappresentate dalle fondazioni, dal volontariato singolo ed organizzato, dall'associazionismo di promozione sociale e di tutela delle persone che vivono situazioni problema (disabilità, malattia mentale, dipendenza da sostanze psicotrope, alcolismo, vecchiaia, ecc.), che costituiscono assieme alla cooperazione il tessuto connettivo delle comunità solidali e che a livello locale possono riconfigurarsi, in alternativa a modelli di vita anomica e consumistica, per generare maggiore coesione sociale;
- come ponte comunicativo verso e di coinvolgimento attivo delle persone in situazione di bisogno nella risposta da dare alle proprie e altrui, individuali esigenze, che passa sempre più anche tramite il rapporto di collaborazione da costruire con le associazioni che di queste persone tutelano i diritti, uscendo da sterili contrapposizioni (dove le cooperative sono assimilate all'incapacità del pubblico di dare risposte soddisfacenti) e intraprendendo la strada delle sinergie su finalità comuni (il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro delle fasce più deboli) (Callegari, 2009/b).

È fondamentale che le cooperative sociali non perdano in coerenza di comportamento rispetto alla mission originaria, assecondando derive aziendaliste di derivazione tardo fordista.

Crediamo vada ribadita l'importanza della matrice valoriale, comunitaria, di mutuo sostegno e appoggio che ha originato le prime esperienze di cooperazione

di servizio, ma soprattutto di solidarietà sociale, dagli anni 70 in avanti. Matrice che ha connotato anche molte più recenti esperienze associative, di volontariato o di impegno politico e sociale prima, trasformatesi poi in imprese organizzate su base associativa, orientate ad una migliore efficacia nella qualità dei servizi e del lavoro, in grado di generare occupazione e di operare in condizioni aziendali di efficienza, senza escludere la partecipazione democratica di soci, lavoratori, cittadini fruitori, non ultimi gli stessi svantaggiati.

Certamente sappiamo che ogni cooperativa sociale deve trovare il giusto equilibrio tra la dimensione associativa e quella imprenditiva, tra partecipazione democratica ed organizzazione aziendale, tra solidarietà ed efficienza, tra mutualità ristretta (interna) e mutualità allargata (esterna), pena il venir meno della possibilità di esistere e di operare per finalità di utilità sociale con lo svolgimento delle funzioni che le sono proprie.

In particolare, per quanto in questa sede di nostro prioritario interesse, le cooperative sociali sono efficaci nella:

- realizzazione di risposte fortemente personalizzate, spesso inedite;
- promozione di apprendimenti sociali situati (che abbiamo definito PASS - v. sezione 2.4.1) nell'ambito di processi inclusivi aggregativi, abitativi, occupazionali;
- transizione orientativa/formativa professionale/lavorativa verso contesti ordinari di lavoro nel profit;

e per l'approdo occupazionale interno alle cooperative stesse di persone altrimenti escluse.



Funzioni queste che si distribuiscono diversamente a seconda che le cooperative sociali siano di tipo A o di tipo B, con integrazioni e connessioni molteplici nel caso di organizzazioni che abbinano entrambe le finalità e tipologie di azione (servizi sociali, educativi, assistenziali, formativi per le A e inserimento lavorativo interno per le B).

In generale, nelle une e nelle altre, crediamo che a un certo grado di sviluppo organizzativo, non necessariamente solo dimensionale, di fatturato e di organici impiegati, oltre a presidiare la necessaria funzionalità imprenditiva, tecnica, organizzativa, operativa vada considerata la dimensione dove risiede il senso, il significato delle scelte individuali e collettive, di appartenenza identificante che ha portato le persone costituenti la compagine cooperativa a condividere finalità comuni, ad aiutarsi ed aiutare altri in condizioni di bisogno, spesso dimenticata o ricondotta ad una fase di statu nascenti transitoria, impermanente e non riproponibile.

Convieni invece che ogni gruppo di operatori si interpellino su come fare riemergere tale dimensione, se finita in latenza o smarrita, riconducibile alla comunità interna del gruppo cooperativo, dove risiedono le affinità elettive ed i motivi che hanno spinto le persone ad unirsi, a rimanere assieme, a riconoscersi come parte di un insieme nel quale identificarsi, sovente nonostante avversità e pesanti sacrifici, perché è questo il collante relazionale, la fonte motivazionale sulla quale impostare più strutturati processi associativi e alla quale (ri) attingere per mantenere una impronta non speculativa alla propria determinazione imprenditoriale.

Quest'ultima, del resto, in una cooperativa sociale, non può essere sorretta ed alimentata solo da finalità meramente economiche, di maggior guadagno e da logiche di competizione sul mercato dei servizi che rischiano di degenerare, come appunto avvenuto in Mafia Capitale, nel disancoramento con la base valoriale, tradendo la mission, e convertendola in finalità di potere dirigenziale, di arricchimento personale, di collusioni con consorterie criminali e convenienze clientelari, a scapito delle persone più bisognose.

Si assiste in tali deprecabili vicende al totale sovvertimento dei fini dichiarati rispetto a quanto realmente perseguito e realizzato, che non necessariamente deve trascendere al livello estremo, criminale del caso citato, ma può stemperarsi in una ampia gamma di graduazioni e combinazioni intermedie che, comunque, via via, portano al disancoramento della dimensione aziendale, economica, commerciale dalla dimensione associativa, della democrazia partecipativa, mantenuta come vuoto simulacro procedurale, per non parlare della dimensione comunitaria interna, morta e sepolta nel dimenticatoio.

Si può verificare, infatti, in questi frangenti, non solo l'abbandono, ma finanche il ripudio della dimensione valoriale, interiore, dello spirito e delle motivazioni originarie, che tutt'al più si convertono nel loro contrario, ricostituendo il gruppo di appartenenza in una ristretta cerchia di accolti accomunati da interessi personali, quando non deviati in veri e propri comportamenti illegali.

Non c'è un antidoto sicuro, se non la sorveglianza partecipativa, il concorso nelle decisioni collettive,



l'alternanza nei ruoli di rappresentanza e di governo dell'impresa, lo stare dentro al gruppo di appartenenza, senza abbandonarsi a delusioni, incomprensioni, rinunce alla propria quota di sovranità, cercando di conservare il rapporto adattivo con i membri della compagine cooperativa, che sono soci paritetici nel patto associativo e possono essere anche amici, non solo colleghi di lavoro.

Vale la pena, in ogni realtà, ravvivare i caratteri di sintonia valoriale, di reciprocità relazionale, di mutuo appoggio che hanno reso inizialmente persuasiva l'appartenenza al gruppo cooperativo e per questo serve orientare lo sguardo alle realtà contigue che si muovono non certo solo sul mercato e non solo nel terzo settore più consolidato, ma negli ambiti meno formali del mutualismo di base, dell'autogestione sociale dei bisogni, delle esperienze di cittadinanza attiva e creazione di solidarietà corte, prossimali, di vicinato, abitative, ecc. fino ai centri sociali e ai collettivi giovanili.

Realtà ed esperienze queste che riprendono istanze e fasi di quegli stati nascenti cooperativi che non sono affatto desuete, che tuttora danno risposte importanti a molti bisogni ignorati, proprio a molte di quelle persone, qui considerate, che dovrebbero essere nelle priorità del pubblico e delle cooperative sociali, ma che spesso fuoriescono dai canoni del welfare istituzionale o che non interessano al mercato e alla politica, in quanto incipienti ed elettoralmente irrilevanti o controproducenti.

In un welfare comunitario, invece, tali entità vanno ricomprese come risorse ed una cooperazione attenta dovrebbe farsi interprete dialogante del loro "valore

sociale”, facilitandone la connessione ed il contributo con l’apporto di altri enti e soggetti in una logica di rete solidale territoriale.

Serve alle cooperative sociali per mantenere e ritrovare la propria anima e confermare la propria mission, senza strumentalità e deviazioni.

Serve alla comunità di appartenenza per fare emergere bisogni e potenzialità di risposta, anche da parte delle stesse persone svantaggiate che si possono auto organizzare ed auto gestire.

Serve ad un welfare più partecipato basato sulla collaborazione del pubblico, del terzo settore, del profit e delle espressioni anche informali di cittadinanza e società civile, con economie di spesa, maggiore efficacia e minore burocrazia.

Va nella direzione, sempre più auspicabile, della progettazione partecipata e della coprogettazione, con partenariati tra più attori e soggetti espressione di patti e territori socialmente responsabili.

CO-PROGRAMMAZIONE E CO-PROGETTAZIONE

La cooperazione sociale, dunque, assieme e non in concorrenza/contrapposizione con le altre componenti del terzo settore, potrebbe sviluppare progetti di operosità inclusiva in un rapporto di partnership meno asimmetrica con il pubblico, nell’alveo di processi di co-programmazione e di co-progettazione (De Ambrogio, 2016, Callegari e Fabbiani, 2017).

Già dal 2000, mediante la Legge 328 sulla gestione integrata a livello territoriale dei servizi socio sanitari, e con il successivo Dpcm del 30/03/2001, è stata inaugurata la stagione, a luci e ombre, dei Piani Sociali di



Zona, con il riconoscimento di un ruolo attivo al terzo settore, sia nella erogazione che nella progettazione dei servizi sociali.

Proprio con il Dpcm del 30/03/2001, in attuazione dell'art. 5 della L. 328, viene introdotto il termine "co-progettazione" nel quadro normativo nazionale, rinviando alle Regioni l'adozione di indirizzi che ne definiscano le modalità di funzionamento.

Nel 2016 l'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) emana le linee guida per l'affidamento dei servizi a enti del terzo settore, riconoscendo a tali organizzazioni un ruolo rilevante nella progettazione di interventi innovativi e sperimentali.

Si giunge, quindi, al menzionato Decreto legislativo n. 117 del 3 luglio 2017, Codice del Terzo Settore, che all'art. 55 dispone che:

"...le amministrazioni pubbliche...nell'esercizio delle proprie funzioni di programmazione e organizzazione a livello territoriale degli interventi e dei servizi... assicurano il coinvolgimento attivo degli enti del Terzo settore, attraverso forme di co-programmazione e co-progettazione e accreditamento, poste in essere nel rispetto dei principi della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché delle norme che disciplinano specifici procedimenti ed in particolare di quelle relative alla programmazione sociale di zona.

La co-programmazione è finalizzata all'individuazione, da parte della pubblica amministrazione procedente, dei bisogni da soddisfare, degli interventi a tal fine necessari, delle modalità di realizzazione degli stessi e delle risorse disponibili. La co-progettazione è finalizzata alla definizione ed eventualmente alla realizzazione di specifici progetti di servizio o di intervento finalizzati a soddisfare bisogni definiti..."

Configurare e realizzare percorsi inclusivi all'interno di contesti che possano accogliere e valorizzare l'operosità di persone a occupabilità complessa sono quanto di più auspicabile si possa proporre come terreno applicativo della co-progettazione, superando la modalità inefficace e distorsiva del rapporto appaltante pubblico - fornitore del privato sociale, tipico delle assegnazioni tramite gara di appalto.

Nella realtà bolognese non mancano del resto applicazioni importanti, nel più assoluto rispetto della legalità. "Un esempio", menzionato dalla professoressa Flavia Franzoni come significativo, "può essere il percorso proposto da ASP Città di Bologna per l'istituzione dello SPRAR. ASP ha emesso un bando che, pur superando il rapporto tradizionale committenza/fornitore, ha tenuto conto di tutte le normative del codice degli appalti e delle Linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione così come delle Linee Guida regionali per l'affidamento dei servizi alle cooperative sociali" (Franzoni, 2018, p.16-17).

Anche se il Consiglio di Stato ha formulato il parere n. 2051 del 20/08/2018, su richiesta dell'ANAC, che problematizza la co-progettazione riconducendola solo a modalità di affidamento per servizi resi in forma integralmente gratuita, non onerosa per la pubblica amministrazione appaltante, bisogna perseverare in questa direzione, confidando nella revisione delle interpretazioni troppo restrittive, come da più parti richiesto.

Per Alceste Santuari, del Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia dell'Università di Bologna, autore del testo "Le organizzazioni non profit e le forme di partnership con gli enti pubblici nella riforma del terzo settore, il parere contrasta con quanto previsto dalla L.



328/2000 e dal Dpcm del 30 marzo 2001 (formalmente non abrogati dal codice del terzo settore) relativamente all'istituto giuridico della co-progettazione, in quanto formula alla quale legittimamente ricorrere nel caso di interventi innovativi e sperimentali.

Per questa e altre ragioni, Santuari si auspica "che nella revisione delle Linee guida per gli affidamenti dei servizi in parola, l'ANAC consideri la specifica natura giuridica dei servizi di interesse generale, che - in conformità al diritto comunitario - possono non essere disciplinati dalle regole in materia di concorrenza, così anche riconoscendo il favor legis nei confronti delle organizzazioni non profit, come peraltro stabilito nell'art. 77 della Direttiva 24/2014" (Santuari, 2018).

A sua volta, secondo Gianfranco Marocchi, presidente del Consorzio nazionale Idee in Rete, il parere in oggetto non va sottovalutato ma nemmeno enfatizzato, trattandosi di "un parere reso tra amministrazioni, non di una legge, non di una sentenza. Le leggi sulle quali si basano gli strumenti collaborativi - la 328/2000 e una decina di leggi regionali conseguenti, il parere della stessa ANAC sulla co-progettazione contenuto nella Deliberazione 32/2016, così come il Codice del Terzo Settore - erano e sono vigenti".

L'invito, al quale aderiamo, è di consolidare e diffondere a livello culturale la consapevolezza che l'amministrazione collaborativa, tramite gli strumenti della co-programmazione e della co-progettazione, è:

- "maggiormente in grado di realizzare un interesse pubblico rispetto agli strumenti basati sulla competizione come l'appalto, perché mette a sistema tutte le risorse utili anziché sceglierne alcune a discapito di altre;

- non meno rispettosa dei principi di trasparenza ed evidenza pubblica rispetto agli appalti, dal momento che tutti i soggetti interessati possono prendervi parte; proceduralmente, come ricorda l'art. 55 del Codice del Terzo Settore, fa riferimento alla legge 241/1990, quotidianamente usata dai funzionari pubblici;
- coerentemente, per quanto riguarda l'ambito dei servizi di welfare, con gli scopi della 328/2000 di "costruire un sistema integrato di interventi e servizi", cosa difficilmente perseguibile in un contesto di competizione;
- coerente, come ricorda il Codice del Terzo Settore, con l'art. 118 della Costituzione, di cui costituisce una delle prime e più rilevanti applicazioni" (Marocchi, 2018).

L'impegno, oltre che culturale, è anche politico e riguarda assieme agli enti locali le stesse organizzazioni di terzo settore, non per interessi di parte, ma per non arretrare rispetto la salvaguardia dell'interesse generale

DALL'ACCOGLIENZA ALL'INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO

Tramite la coprogettazione si renderebbe possibile un'ampio ventaglio di attività operose per le persone a occupabilità complessa, dall'apprendimento situato tramite stage, allo svolgimento di attività socio occupazionali e di tirocinio in molteplici ambiti, agli apporti volontari o con lavori di pubblica utilità per la gestione di beni comuni, associati a misure di sostegno al reddito, fino ai voucher, agli incarichi occasionali e alle forme



di occupazione più stabili regolate da contratti collettivi di lavoro.

L'operosità, del resto, è un concetto abbastanza largo da ricomprendere i contributi resi come partecipazione alla comunità di appartenenza, da un lato, e gli approdi assuntivi, nella cooperazione sociale di inserimento lavorativo o nel profit, dall'altro lato.

Abbraccia un ideale processo inclusivo, dall'accoglienza all'ingresso nel mondo del lavoro, sequenziato in step progressivi, che ogni persona a occupabilità complessa può compiere nel tempo, traslando:

- da situazioni, attività più informali, riconducibili a buone pratiche di cittadinanza attiva, capaci di generare o dalle quali possono consolidarsi e svilupparsi situazioni più strutturate
- ai contesti di attività maggiormente organizzate e performative, tipiche del mondo del lavoro e delle imprese profit, non scevre a loro volta di sostegni e condizioni supportive, in particolare nelle aziende più socialmente responsabili,

passando per i contesti, le situazioni, le attività che presentano caratteri intermedi di strutturazione, ad alta intensità relazionale.

In queste ultime circostanze, l'operosità delle persone che non hanno ancora maturato requisiti, capacità e competenze per essere assunte in una azienda, possono essere valorizzate:

- secondo senso, significato soggettivo, in quanto fonte di soddisfazione per le persone attivamente coinvolte, che sono motivate a svolgere certe attività, sentite come proprie, in quanto padroneggiabili, corrispondenti ai desideri ed alle

aspettative individuali, in grado di migliorare la personale auto immagine, la considerazione di sé, la capacitazione dei singoli e il loro riconoscimento sociale;

- secondo senso sociale, quando è importante che il contributo operoso venga ritenuto rilevante, per il gruppo operativo entro il quale si agisce e/o di pubblica utilità, come forma di partecipazione attiva alla comunità di appartenenza, in connessione all'operato di altri attori e/o inserito in altre fasi, processi, filiere, con una propria legittimazione culturale, sociale, giuridica e con i dovuti riconoscimenti economici.

Se si vuole, mediante la coprogrammazione, prima, e la conseguente coprogettazione, si mettono attorno al tavolo della governance territoriale il pubblico, il terzo settore-privato sociale e, ogni volta in cui sia possibile, il profit socialmente responsabile, per consentire alle persone più in difficoltà il passaggio dall'informale, al non formale, per arrivare al formale, rappresentativo di diverse modalità esperenziali e di apprendimento che possono tra loro integrarsi e andare a costituire il corredo di saperi, abilità e modalità relazionali dei singoli trasferibili da un contesto all'altro, fino ad auspicabili approdi assuntivi/occupazionali e, finanche, generare nuova impresa individuale o collettiva.

Esempi al riguardo possono essere rappresentati dai PASS (Percorsi di Apprendimento Sociale Situato), dai COP (Centri di Operosità Produttiva) e dai PUC (Progetti di Utilità Collettiva), questi ultimi collegati al Reddito di Cittadinanza.



Coevo alla co-progettazione è il Budget di Salute, proposto in Italia dallo psichiatra Angelo Righetti con riferimento, in particolare, alle persone seguite dalla Salute Mentale e applicato in Emilia Romagna, a Bologna, dallo psichiatra Angelo Fioritti (v. sez. 2.4.2)

UN PATTO METROPOLITANO PER L'INCLUSIONE

Una politica inclusiva, che non lascia indietro nessuno, è in grado di agire la leva collaborativa tra i vari attori e sistemi di azione presenti sul territorio di riferimento, condividendo la governance e mettendo in sinergia il pubblico, il terzo settore e il profit socialmente responsabile, per una co-progettualità che valorizzi l'operosità anche delle persone a occupabilità complessa.

Una simile impostazione potrebbe ispirare e rendere finalmente possibile, nel nostro territorio, a Bologna, un Patto Metropolitano per l'Inclusione, che coniughi l'attenzione per l'ambiente, vista l'emergenza climatica alla quale siamo esposti, con il contrasto alle disuguaglianze, alla povertà ed alla emarginazione dei più deboli, integrando tra loro le iniziative già esistenti, migliorandole e promuovendone di nuove.

COLLEGARSI AI PATTI ESISTENTI

In Emilia Romagna e a Bologna dal 2013 si sono susseguiti diversi Patti tra amministrazioni pubbliche, enti locali, istituzioni e associazioni di rappresentanza degli imprenditori e dei lavoratori:

- il Piano strategico Metropolitano (2013)
- il Patto Metropolitano per il lavoro e lo sviluppo economico sociale (2015)

- il Patto regionale per il lavoro. Un nuovo sviluppo per una nuova coesione sociale (2015)
- il Patto per il contrasto alle fragilità sociali (2017)

In particolare, quest'ultimo, di contrasto alle fragilità sociali, assieme al nuovo patto regionale per il lavoro, previsto dal programma di Bonaccini, riconfermato alle ultime consultazioni regionali del 2019, andrebbero fortemente tenuti in considerazione per andare in continuità e coerenza con quanto già è stato fatto e si può ancora fare a livello a livello metropolitano e regionale.

Nel "Patto per il contrasto alle fragilità sociali", positivamente si è posta in evidenza l'importanza della collaborazione con il terzo settore per promuovere ed organizzare un welfare di comunità condiviso, riconoscendo meriti a questo ambito di organizzazioni intermedie di società civile che ha "collaborato con gli Enti locali nella elaborazione di idee e proposte per la programmazione sociale e sanitaria, ha partecipato all'elaborazione di strumenti amministrativi a supporto dell'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, ha contribuito alla realizzazione di progetti e di interventi di contrasto alle nuove povertà".

Lo stesso Patto considera quest'ultima area di intervento tra quelle in priorità, sostenendo, tra l'altro, "il diritto/dovere al lavoro delle persone in condizione di svantaggio sociale".

Ugualmente in priorità, sono gli interventi di sostegno per le persone disabili, quali la promozione dell'inserimento lavorativo "in collaborazione con la cooperazione sociale e promuovendo azioni di responsabilità sociale nei confronti sia degli enti locali per l'applicazione delle



“Linee guida per l’inserimento lavorativo delle persone in condizione di svantaggio sociale” e del relativo Regolamento, sia del privato for profit, anche mediante interventi volti a premiare il valore sociale delle imprese coinvolte”.

A livello di Regione Emilia Romagna, nel programma della nuova giunta è, inoltre, in grande evidenza la conversione delle politiche verso la piena sostenibilità ambientale e sociale; si annuncia il varo di un Nuovo Patto per il Lavoro 2030 nel quale saranno centrali l’occupazione di qualità e la sostenibilità ambientale per superare l’attuale, apparente, conflitto tra lavoro e ambiente.

Ravvediamo, sul filo di questa prospettiva di impegno istituzionale, una pista da considerare per l’inclusione delle persone a occupabilità complessa.

Riteniamo infatti che nelle attività collegate alla salvaguardia, cura e manutenzione dell’ambiente, nell’ottica del contrasto al cambiamento climatico, assieme ai processi interni a questo settore di modernizzazione e di digitalizzazione, si mantengano ambiti di impiego ad alta intensità di lavoro, che possono accogliere le persone da noi considerate.

Basti pensare: nella filiera delle energie rinnovabili, all’allestimento di pannelli fotovoltaici, alle attività nella bio edilizia, alla bonifica di siti inquinati, alla gestione della raccolta differenziata dei rifiuti, ai lavori di prevenzione del dissesto idrogeologico, alle coltivazioni e alla trasformazione di prodotti biologici nella filiera agro-alimentare, alla silvicoltura, senza dimenticare la ormai consolidata manutenzione del verde pubblico e privato dove sono storicamente impegnate molte cooperative sociali di tipo b.

INTEGRARE LA PROGETTUALITÀ ATTUALE, MIGLIORARLA E GENERARNE DI NUOVA

Un Patto territoriale, metropolitano, per l'inclusione sociale, potrebbe integrare e ricondurre ad una unica governance condivisa tra pubblico e terzo settore, con la collaborazione del profit più socialmente responsabile, le azioni e i progetti già in essere, che danno risposte significative, ancorchè insufficienti, all'inclusione lavorativa e sociale delle persone disabili, fragili-vulnerabili, svantaggiate.

Al riguardo, si possono annoverare:

1. I percorsi di integrazione scolastica e l'alternanza scuola-lavoro delle persone disabili,
2. Le iniziative a contrasto della dispersione scolastica dei giovani cosiddetti need,
3. I supporti ips (individuale placement and support) per la ricerca attiva del lavoro delle persone seguite dalla salute mentale,
4. I budget di salute
5. Le funzioni di ricerca delle disponibilità aziendali profit per stage, tirocini, assunzioni,
6. Le azioni di orientamento, formative, di accompagnamento e inserimento lavorativo finanziate dal fondo regionale disabili, in applicazione della l. 68/99,
7. Le analoghe iniziative rivolte a persone fragili-vulnerabili finanziate dalla regione emilia-romagna, in applicazione della lr 15 del 2015,
8. I servizi socio occupazionali a retta,
9. I puc (progetti utili per la collettività) associati al reddito di cittadinanza,
10. I progetti a operosità inclusiva di persone a occupabilità complessa (pass, cop, puc),



11. Gli inserimenti lavorativi di persone disabili secondo l'art 22 della lr. 17/2005,
12. L'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali di tipo b di persone svantaggiate di cui all'art 4 della l 381/91,
13. L'applicazione della clausola del 5% di appalti delle pubbliche amministrazioni e degli enti locali metropolitani riservati ad affidamenti che includano persone svantaggiate,
14. La promozione e attivazione di tirocini formativi e inclusivi,
15. Gli affidamenti diretti alle cooperative sociali di tipo b ex art. 5 Della l 381/91 per incentivare l'assunzione di persone svantaggiate,
16. Il progetto insieme per il lavoro, che vede collaboranti curia, comune e città metropolitana di bologna, parti sociali per favorire occupazione e creazione di impresa in favore di persone con difficoltà occupazionali, a rischio di povertà,
17. La premialità delle imprese profit più inclusive tramite il conferimento di un logo distintivo e l'iscrizione delle stesse nell'albo metropolitano delle aziende inclusive,
18. Il riconoscimento di sgravi, incentivi, contributi, facilitazioni per le aziende collaboranti nei programmi di inclusione (per il momento ancora tra i propositi).

Secondo quanto fin qui argomentato, una Patto Metropolitano per l'Inclusione, oltre a mettere in relazione tra loro le varie azioni possibili (prima sommariamente elencate), senza sovrapposizioni e spreco di risorse, dovrebbe

diffonderle e rendere disponibili su tutto il territorio della ex provincia di Bologna.

Sarebbe altresì auspicabile promuovere e sviluppare, in particolare, quattro tipologie tra i progetti indicati: i COP, i PASS, i PUC e il Budget di Salute

Con C.O.P. (Centri di Operosità Produttiva) il pedagogista Andrea Canevaro indica i Centri che accolgono adulti con disabilità nei quali si svolge una attività Operosa a carattere Produttivo (non meramente occupazionale, come riempitivo del tempo, senza una sensata finalità).

Lo stesso Canevaro suggerisce “l’indicazione - C.O.P. - come “bollino” che segnala una caratteristica dei centri che accolgono adulti con disabilità. Va preparato e fatto crescere insieme a chi sta crescendo. Lo proponiamo in una quadro che potrebbe favorire una certa evoluzione dei percorsi dei singoli e delle istituzioni. I singoli, anche grazie al VedoCurricolo aggiornato e implementato, possono avere occasioni di lavoro. Se i ritmi produttivi non permettessero l’integrazione in una impresa produttiva, un COP potrebbe permettere l’appartenenza all’operosità produttiva. Se nel lavoro in impresa le tutele saranno quelle proprie di ogni lavoratore, la reintegrazione in un COP deve essere accompagnata da adeguate tutele. Questo cambiamento va avviato dal Ministero. Potrebbe suscitare qualche interesse da parte delle Compagnie Assicurative” (Canevaro in Callegari, 2019 p. 119, Canevaro 2020 p. 10).

Con l’acronimo P.A.S.S. (Percorsi di Apprendimento Sociale Situato) ci si riferisce a Percorsi caratterizzati come tragitti, itinerari individuali nell’ambito della dinamica propria dei processi inclusivi congruenti con il progetto di vita di ogni singola persona, dove il soggetto è attore,



attivamente impegnato e coinvolto, non utente passivo di decisioni assunte da altri.

Promuovono l'Apprendimento di conoscenze, capacità, atteggiamenti sia emotivo-relazionali, che di autonoma gestione di spazi abitativi e di convivenza con altre persone, oltre che di competenze tecnico professionali e socio relazionali-trasversali appropriate allo svolgimento di ruoli lavorativi.

Ogni processo-percorso di apprendimento è eminentemente Sociale, in quanto non è semplicemente un trasferimento di informazioni-conoscenze a livello individuale, ma è innanzitutto socio - culturale, frutto della partecipazione del soggetto ad una comunità di pratiche, di valori, di saperi, di sentimenti. È imparare facendo attività, rapporti, relazioni sociali non astratte, ma concretamente esperite in determinate circostanze di tempo e di spazio.

Quindi non può essere altro che Situato in un contesto vero, non simulato, eminentemente di natura culturale, sociale, relazionale, strutturato e organizzato secondo regole che ne disciplinano aspettative, finalità, comportamenti, ecc.

Tre sono i primari contesti sede e oggetto di apprendimento (socio-relazionale, socio-abitativo, socio-lavorativo), tra loro interconnessi:

- il relazionale (amicale-associativo-comunitario)
- l'abitativo (housing sociale-cohousing)
- il lavorativo (socio-occupazionale, professionale) in:
 1. Aziende profit
 2. Attività a valore di scambio/di mercato
 3. Coop sociali/ Associazioni/enti del non profit
 4. Attività a valore d'uso/di pubblica utilità
 5. Enti pubblici

Per la realizzazione dei PASS, in via non esclusiva, l'opzione va ai Lavori di Pubblica Utilità per la manutenzione/valorizzazione di beni comuni:

- ambientali (parchi / giardini pubblici - allestimento cartellonistica / sentieristica, ecc.),
- culturali (musei, siti archeologici, ecc.),
- architettonici (decoro urbano, recupero abitativo di immobili dismessi, ecc.),
- scolastici (manutenzione di scuole, ecc.).

I P.U.C. (Progetti Utili alla Collettività), introdotti nel nostro ordinamento come contributo operoso associato al percepimento del Reddito di Cittadinanza (RdC), sono progetti a titolarità dei Comuni, utili alla collettività, in ambito culturale, sociale, artistico, ambientale, formativo e di tutela dei beni comuni, nei quali i beneficiari del RdC sono tenuti ad offrire la propria disponibilità ai sensi dell'art. 4, comma 15, del decreto legge n. 4 del 2019.

Tale articolo dispone che "il beneficiario del Rdc è tenuto ad offrire, nell'ambito del Patto per il lavoro e del Patto per l'inclusione sociale, la propria disponibilità per la partecipazione a progetti, utili alla collettività, da svolgere presso il medesimo comune di residenza. La mancata adesione ai PUC da parte di uno dei componenti del nucleo familiare comporta la decadenza dal Rdc. La partecipazione è facoltativa per le persone non tenute agli obblighi connessi al Rdc", inclusi i soggetti esonerati ai sensi del medesimo articolo 4, tra i quali le persone disabili.

"L'amministrazione titolare dei PUC è il Comune, che può avvalersi della collaborazione di enti del Terzo



settore o di altri enti pubblici (...). I PUC comportano, per il soggetto obbligato, un impegno compatibile con le altre attività dallo stesso svolte e in ogni caso non inferiore ad otto settimanali, fino ad un massimo di sedici ore settimanali, previo accordo tra le parti (...).

I soggetti obbligati non possono svolgere attività in sostituzione di personale dipendente dall'ente pubblico proponente o dall'ente gestore nel caso di esternalizzazione di servizi o dal soggetto del privato sociale. I medesimi soggetti obbligati non possono altresì ricoprire ruoli o posizioni nell'organizzazione del soggetto proponente il progetto e non possono sostituire lavoratori assenti a causa di malattia, congedi parentali, ferie ed altri istituti, né possono essere utilizzati per sopperire a temporanee esigenze di organico in determinati periodi di particolare intensità di lavoro.

Non possono essere oggetto dei PUC le attività connesse alla realizzazione di lavori o opere pubbliche già oggetto di appalto, ovvero attività sostitutive di analoghe attività affidate esternamente dal comune o dall'ente" (Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 22 ottobre 2019).

La metodologia del Budget di Salute (BdS) si colloca in una prospettiva di welfare comunitario basata sulla stretta collaborazione tra attori pubblici e di terzo settore, con processi di co-progettazione e di co-gestione territoriale delle risposte ai bisogni da condividere "con" le stesse persone disabili, fragili-vulnerabili, svantaggiate, mettendo in discussione e decisamente superando la logica della esternalizzazione dei servizi e del rapporto committente pubblico - fornitore privato o di privato sociale.

Si deve allo psichiatra Angelo Righetti (2013) il merito di aver proposto in Italia il Budget di Salute e di averlo positivamente sperimentato in Friuli Venezia Giulia e in Campania.

Righetti contesta la “progressiva destrutturazione del sistema dei servizi pubblici in favore della creazione di un quasi mercato in cui i produttori di prestazioni socio-sanitarie competono sulla base di un tariffario prefissato”. Il suo impegno va, invece, a sostegno di “sistemi di welfare a carattere comunitario, volti ad accrescere protagonismo, contrattualità e libertà di scelta delle persone e delle famiglie nei confronti delle istituzioni”.

Ciò che più conta”, per lo psichiatra, è “la trasformazione dei costi delle cure e dell’assistenza in investimenti produttivi di salute e soddisfazione per le persone e le famiglie (...)”, in modo tale che “produrre benessere, e con esso salute, diventa un compito anche della società civile, all’interno di un sistema relazionale che connette le varie dimensioni del benessere: sociale, economico, ambientale, oltre che meramente sanitario (...)” per “incrementare le capacità dei soggetti secondo principi di equità, di solidarietà, di partecipazione e di sussidiarietà” (ivi, p. 22)

Concordiamo con Righetti quando sostiene l’importanza dell’intervento comunitario, al quale si riconduce il BdS, indicando i seguenti principi ispiratori, che facciamo nostri:

- “valorizzare e promuovere la capacità delle comunità locali a conoscere, rappresentare e valorizzare le proprie risorse e affrontare i problemi derivanti dalla rottura dei legami familiari e comunitari, dalla povertà, dall’illegalità e dall’anal-



fabetismo funzionale;

- sostenere ed integrare la capacità degli utenti e dei loro familiari ad interpretare i rispettivi bisogni scegliendo soluzioni adeguate e la comunità locale ad organizzarsi per rispondervi;
- comprendere il terzo settore, l'auto-aiuto organizzato, le altre espressioni della comunità locale, tra i protagonisti delle risposte ai bisogni del territorio (l. 328/00);
- ribadire il ruolo centrale della coprogettazione e cogestione dei sistemi di Welfare comunitario, fra Terzo Settore e pubblica amministrazione, come strumento per garantire l'universalità di accesso ai servizi, la definizione condivisa delle regole, la loro giusta applicazione, la corretta redistribuzione e il funzionamento del sistema;
- favorire un percorso di riappropriazione da parte delle famiglie e delle associazioni di utenza, di un ruolo prioritario nel provvedere ai bisogni sociali in modo mutualistico;
- trasformare gli stili professionali volgendoli verso il supporto familiare, comunitario e verso la domiciliarizzazione continua delle cure, della riabilitazione e dell'assistenza;
- garantire la piena applicazione del Bilancio partecipativo socio-sanitario ed ambientale al fine di individuare le aree di trasformazione dei costi sanitari impropri in investimenti produttivi di salute e di sviluppo locale;
- costituire e promuovere distretti di economia sociale (D.E.S) che si presentano come "luogo di produzione e di scambio economico sociale",

formalizzato da un accordo strategico e programmatico, in cui le imprese sociali possano trovare la loro naturale collocazione e contribuire conseguentemente a disegnare e produrre innovazione, ricerca e applicazione, sistemi di riferimento utili allo sviluppo economico e umano locale” (ivi, pp. 25-26)

Lo strumento metodologico del BdS è imperniato sulla progettazione individualizzata che integra bisogni e risposte tra loro correlate su quattro aree di determinanti la condizione di benessere delle persone:

- apprendimento/espressività,
- casa/habitat sociale,
- socialità/affettività,
- formazione/lavoro

Prevede, assieme alle funzioni dell’ente/servizio pubblico istituzionalmente preposto, il ruolo attivo degli utenti, dei loro famigliari, della comunità di appartenenza, delle organizzazioni di terzo settore coinvolte come co-gestori e non come fornitori di prestazioni esternalizzate.

Prioritariamente destinatari degli interventi sono “i cittadini in condizioni di disabilità sociale concomitante o conseguente a patologie psichiche o fisiche a decorso protratto e potenzialmente ingravescente (...) o a stati di grave rischio e vulnerabilità per la prognosi, che richiedono progetti individuali caratterizzati dalla inscindibilità degli interventi sanitari e sociali, a partenza da bisogni con prevalenza sanitaria ad espressività sociale.



Tali interventi sono specificatamente diretti a persone che richiedono prestazioni sociosanitarie ad elevata integrazione e caratterizzate da particolare rilevanza terapeutica (...)"

Il budget di salute è promosso, valutato, gestito e monitorato in maniera integrata e concordata tra operatori sanitari, sociali e del privato, insieme agli utenti ed ai famigliari, ovvero attraverso l'intreccio tra l'iniziativa pubblica e le risorse comunitarie, finalizzate a costruire un approccio integrato e personalizzato ai bisogni di salute della persona (welfare mix)" (ivi, p. 28)

È interessante constatare come, per Righetti, la dimensione distrettuale dovrebbe assumere, con il concorso delle organizzazioni di privato sociale, la connotazione di Distretto di Economia Sociale, nella quale associazioni di volontariato, imprese e cooperative sociali potrebbero agire con piani di impresa specifici che mantengano in priorità la salvaguardia dell'ambiente e attività ecocompatibili in diversi settori (anche per noi importanti, v. par. 2.4.3 e 2.4.4), quali:

- "Settore produzione e risparmio energetico da fonti rinnovabili: allestendo per le famiglie piccoli impianti diffusi di energie da fonti rinnovabili con sgravio della bolletta elettrica. Medi impianti per gli edifici pubblici, le parrocchie e le piccole medie imprese e dove è possibile, si prevede lo specifico sviluppo delle iniziative di produzione e risparmio energetico attraverso la geotermia, il biogas e il ciclo dei rifiuti. Sul ciclo dei rifiuti si sottolinea la necessità che i cogestori sviluppino specifiche iniziative e imprese sul proprio territorio;

- Settore del riciclaggio dei rifiuti: attività economiche legate alla selezione, recupero e riciclo di materiali riutilizzabili, quali ad esempio plastica, legno, carta, vetro, metalli ecc.
- Settore autocostruzione e autorecupero: riferita in particolare alla valorizzazione ed alla reimprenditorializzazione dei beni confiscati alla criminalità organizzata, dei beni pubblici e religiosi abbandonati o sottoutilizzati. Particolare interesse viene riservato alle iniziative di housing sociale, di fattorie sociali anche volte alla ricettività turistica e commerciale.
- Settore agroalimentare e allevamento: con costituzione di filiere corte per la produzione, la trasformazione e la vendita di prodotti da agricoltura biologica e biodinamica prioritariamente partendo dai beni confiscati alla criminalità organizzata e salvaguardando la tipicità e la biodiversità dei prodotti agroalimentari e di allevamento. Le attività di ristorazione, agriturismo, GAS (gruppi di acquisti solidali) saranno alimentati dalla filiera corta sopradescritta.
- Settore cultura: investire sulla cultura e la ricerca permette sviluppo. La valorizzazione del patrimonio archeologico, culturale, musicale, artigianale, artigianale artistico e paesaggistico deve essere gestito in maniera imprenditoriale e rappresentare un asset importante per i cogestori” (ivi, pp. 30-31).

Il BdS è stato sperimentato in Emilia Romagna, con il Piano Attuativo Salute Mentale 2009-11 e, dopo i posi-



tivi riscontri delle esperienze di Parma, Imola e Forlì, si è concretizzato a Bologna con l'impegno dello psichiatra Angelo Fioritti, direttore del Dipartimento di Salute Mentale - Dipendenze Patologiche della locale AUSL e di suoi stretti collaboratori (Vincenzo Trono in primis e altri).

A quattro anni di avvio della nuova fase che ha riguardato persone con disagio psichico-psichiatrico, fatto salva la necessità di risolvere alcune complessità amministrative e di addivenire ad un maggiore coinvolgimento degli enti locali, i principali punti di forza evidenziati da Fioritti sono:

1. "La rivalutazione di oltre 600 percorsi individuali con la presenza attiva e la propositività aperta degli utenti ed ove necessario dei loro familiari;
2. Una diversificazione della offerta di aiuto, che ha privilegiato l'accompagnamento individuale nelle aree del lavoro, dell'abitare e della socializzazione al posto dei luoghi tradizionali della riabilitazione (come i Centri Diurni);
3. L'avvio di interessanti esperienze per gli autori di reato presenti in REMS, nell'area delle Dipendenze Patologiche e dei minori;
4. La convergenza intorno a questa metodologia di altre interessanti innovazioni, come l'Individual Placement and Support, gli Esperti nel Supporto tra Pari e l'housing first" (Fioritti, 2019).

A nostro avviso il BdS può prevedere e ricomprendere, secondo la graduazione e combinazione migliore in relazione alle individuali esigenze, diversi degli interventi di welfare e di politica attiva del lavoro oggi

già attivi nei 7 distretti della Città Metropolitana di Bologna, a partire da quelli riguardanti l'operosità inclusiva riconducibile ai PASS, ai COP e ai futuri PUC, purchè non siano configurati come prestazioni "per" o "su" i bisogni di qualcuno, ma come azioni condivise e realizzate "con" le stesse persone, nel caso di nostro interesse, a occupabilità complessa.

Il Patto Metropolitano per l'Inclusione che auspichiamo dovrebbe fare propria ed estendere tale metodologia, con i principi ai quali si ispira, coniugando l'attenzione all'ambiente, per una economia ecologicamente sostenibile, con la coesione e la solidarietà sociale.

IN PRIORITÀ L'AMBIENTE

Lo stato di emergenza climatica impone un rispetto per l'ambiente che sollecita cambiamenti sostanziali nei sistemi economici, di consumo energetico e negli stili di vita che devono diventare sempre più ecologicamente compatibili.

Servono scelte globali, da parte dei governi, a livello internazionale, ancora solo dichiarate e in misura insufficiente praticate, così come molto si può cominciare a fare sensibilizzando le coscienze e i comportamenti individuali.

Comportamenti individuali già di per sé utili, si può dire indispensabili, ancorchè insufficienti, ma che possono fare la differenza e saldarsi con processi collettivi, che coinvolgono soprattutto i giovani, i primi a rischiare il collasso del pianeta e i decisori politici, che sono tenuti a scelte fondamentali.

Ne sono la prova l'attivista svedese, Greta Thunberg, 16 anni, con sindrome autistica ad alto funzionamen-



to (asperger), che ha portato all'attenzione dei grandi della terra un problema ormai da anni denunciato da migliaia di scienziati e ambientalisti, rimasti inascoltati, innescando movimenti di protesta in molte parti del mondo più industrializzato.

Altrettanto, a livello locale, da parte delle amministrazioni pubbliche di città e territori, si possono assumere decisioni consapevoli dell'emergenza e conseguenti, per fare la propria parte e, se si vuole, coniugare la tematica ambientale con quella sociale, dell'inclusione di persone disabili e svantaggiate, finanche a occupabilità complessa.

Le stesse persone che, come Greta insegna, a torto considerate solo un problema e non una risorsa, possono dare il loro contributo ed essere valorizzate per l'apporto reso al bene comune, in attività socialmente utili, quali quelle riconducibili ai PUC (Progetti Utili alla Collettività), collegati al reddito di cittadinanza.

Recentemente il Consiglio comunale di Bologna, nella seduta del 30 settembre 2019, ha approvato una "Dichiarazione di emergenza climatica", con l'impegno di stabilire entro 100 giorni una road map per dettagliare tempi e misure necessarie, quali: un piano di mobilità sostenibile, l'utilizzo di strutture esistenti senza edificare di nuove e il rimboschimento delle aree cittadine, promuovendo la partecipazione dei cittadini in materia di politiche ambientali e il coinvolgimento delle organizzazioni del Terzo Settore.

Per dare applicazione a queste dichiarazioni di buoni intenti, si potrebbero coinvolgere in programmi inclusivi le persone fragili-vulnerabili e le associazioni che le rappresentano e ne tutelano i diritti, per "fare concretamen-

te” interventi a incremento e mantenimento del verde urbano, che già di per sè, ci ricorda il neurobiologo vegetale Stefano Mancuso (2019), può abbattere la maggiore quantità delle emissioni di CO2 e di sostanze inquinanti, come noto le maggiori responsabili del riscaldamento climatico e di seri danni alla salute delle persone.

Nel Comune di Bologna, del resto, primo in Italia a deliberare nel 2014 un “Regolamento sulla collaborazione tra cittadini e amministrazione per la cura e la rigenerazione dei beni comuni urbani”, sono state promosse e tuttora in essere buone pratiche sociali di arricchimento e manutenzione del verde cittadino che possono essere ulteriormente sviluppate e strutturate per coinvolgere persone svantaggiate, a partire da coloro che hanno più difficoltà a entrare nel mondo del lavoro ordinario.

La cooperazione sociale, con l’associazionismo e in generale le organizzazioni di terzo settore, può coadiuvare ed essere utile per facilitare, organizzare, supportare tale ambito di impiego e le persone che possono conferire la propria operosità all’interno di filiere produttive e di reti collaboranti, come ben delineato nelle proposte di rilancio della cooperazione sociale di inserimento lavorativo a cura del CNCA e del Consorzio Abele Lavoro (2018).

Relativamente ai lavori utili di comunità, si legge nel summenzionato documento di proposta, “....Ormai tutte le misure pubbliche di aiuto alle persone, dal contrasto alla povertà ai nuovi ammortizzatori sociali, richiedono al destinatario di impegnarsi in un percorso che comprende anche attività a servizio della comunità. Questo percorso assume una pluralità di valenze: rafforzamento delle reti di relazione, coesione della comu-



nità attorno ai beneficiari, restituzione, valorizzazione delle capacità residue e, soprattutto, la possibilità di dare un senso alla quotidianità delle persone.(...) Queste attività potrebbero essere realizzate con il coinvolgimento della comunità locale e di imprese con adeguate competenze tecniche e una salda vocazione sociale, che organizzerebbero l'opera non solo dei propri lavoratori, ma anche delle persone che prestano servizio alla propria comunità.....mentre se tutto ciò venisse gestito al di fuori di logiche di impresa, si rischierebbe di riprodurre esperienze deleterie, in cui le persone inserite appaiono come parcheggiate in compiti improduttivi" (ivi, pp. 46-47)

Relativamente alla cura dell'ambiente, il fatto che a Bologna la gestione del verde urbano, dei parchi comunali e dei giardini di scuole materne, elementari e medie sia attualmente oggetto di un affidamento ad un raggruppamento di cooperative e, tra queste, alcune delle cooperative sociali storiche del nostro territorio metropolitano (Agriverde, Baobab e Copaps), apre interessanti opportunità.

Assieme alle attività che devono essere necessariamente svolte da lavoratori specializzati e di mestiere, compresi i soci svantaggiati assunti dalle cooperative sociali appartenenti alle categorie di cui all'art 4 della L. 381/91 e in applicazione delle clausole sociali deliberate dal Comune di Bologna, potrebbero essere considerate attività ausiliarie, complementari, aggiuntive svolte da persone a occupabilità complessa, tramite varie forme di impiego non assuntive (volontariato, tirocinio, LSU, ecc.), supportate da educatori o da operatori della mediazione.

Oltre a coadiuvare il personale addetto nei compiti di raccolta differenziata dei rifiuti lasciati incautamente dai cittadini nelle aree verdi di frequentazione pubblica, le persone a occupabilità complessa, in piccoli nuclei di 2-4 membri, coordinate da un operatore messo a disposizione dalle cooperative appaltatrici o da altre realtà del terzo settore, potrebbero svolgere funzioni di tutela e vigilanza ambientale, con attività quali:

- piantumazione di essenze arboree e floreali, con relativa manutenzione e annaffiamento;
- raccolta di legno di potatura riutilizzabile per finalità didattiche (outdore education) e per la realizzazione di piccoli manufatti (nidi, mangiatoie, bat box, rifugi per insetti utili e microfauna, ecc.)
- presidio degli accessi nelle aree visitabili (aperture/chiusure dei cancelli di entrata, controllo biglietti, ecc);
- informazione ed educazione sulla correttezza del comportamento da tenere da parte dei visitatori (siano essi adulti o in particolare bambini, in occasione di visite scolastiche);
- segnalazione ai responsabili di danneggiamenti, azioni di disturbo della fauna, abbandono di rifiuti, esigenze di intervento per la salvaguardia di animali e piante, ecc.;
- apposizione di nidi, mangiatoie, bat box, rifugi, targhe identificative delle essenze vegetali, pannelli informativi, bacheche;
- piccole manutenzioni degli arredi nei percorsi di visita e nelle aree di sosta (tavoli, panche, bacheche, cartellonistica informativa, ecc.).



- eventuale alimentazione e soccorso degli animali, in particolare delle specie protette.

Sono attività, queste, che rientrano tra quelle cosiddette di pubblica utilità per la gestione di beni ambientali e comuni, che possono essere svolte da persone disabili/svantaggiate la cui operosità assume valore sociale e inclusivo, a prescindere dall'entità del contributo reso nella filiera di servizio, con forme di impiego regolabili secondo diversi profili giuridici.

Il corretto svolgimento di tali attività, che può essere verosimilmente parziale e complementare all'attività di altri addetti, in un lavoro di gruppo, presuppone la valutazione di attitudini e potenzialità dei singoli e una formazione preliminare in situazione, soprattutto basata sull'apprendere operando sul campo.

Assieme alle competenze prestazionali (piantumazione, cura delle piante, raccolta del legno e realizzazione supportata di manufatti), vanno promosse in particolare le competenze trasversali per poter interagire e comunicare in modo appropriato con persone non conosciute alle quali dare informazioni e raccomandazioni di comportamento rispettoso dell'ambiente, delle piante e degli animali che vivono in aree tutelate.

Oggetto di formazione possono essere, pertanto, anche contenuti informativi di base relativi alle caratteristiche specifiche delle aree presidiate da rendere in occasione di visite guidate, scolastiche o a fronte di richieste di visitatori.

Tali ipotetici addetti alla tutela e vigilanza ambientale dovrebbero fare riferimento per il loro operato a funzionari, responsabili pubblici e operatori in orga-

nico delle aree da presidiare, non agirebbero da soli, ma in gruppo o almeno in coppia, non avrebbero compiti sanzionatori, potrebbero collaborare con le Guardie Ecologiche Volontarie o con altri volontari preposti e andrebbero dotati di un cartellino di riconoscimento per le funzioni svolte da esibire a cittadini e visitatori.

VERSO UNA GREEN ECONOMY INCLUSIVA

Oltre al settore ambientale, di coinvolgimento non assuntivo di persone a occupabilità complessa, va sempre più considerata la contigua e interconnessa green economy, viste le promettenti prospettive di sviluppo e le possibilità occupazionali che su questo versante si possono generare, sia con le tecnologie più avanzate e nelle nuove professioni (Luongo, 2011, Rifkin, 2019), che negli ambiti più operativi caratterizzati da alta intensità di lavoro esecutivo.

Grazie agli investimenti e incentivi annunciati dal governo per il 2020, emergenza coronavirus permettendo, con le relative declinazioni applicative, a livello locale, si potrebbero aprire auspicabili opportunità lavorative, per dare continuità ai processi inclusivi, che da forme di impiego operoso nell'ambito della partecipazione alla comunità di appartenenza, possono evolvere verso modalità occupazionali in senso stretto in ambienti ordinari di lavoro (le imprese "verdi").

Al riguardo, andrebbe fatta una analisi, tramite ricerca azione, delle condizioni favorevoli o meno all'inclusione di persone svantaggiate nel comparto produttivo della green economy di un determinato territorio, ad es. partendo da un Distretto della Città



Metropolitana di Bologna, per individuare da un lato le possibilità di inserimento formativo/lavorativo e, congiuntamente, dall'altro lato, promuovere presso gli imprenditori tali opportunità, favorendo scelte socialmente responsabili e comportamenti aziendali appropriati.

Nel comparto della green economy si può ipotizzare una maggiore presenza, rispetto ad altri settori produttivi e commerciali, di imprenditori e addetti che, pur mossi da interessi di business, assieme all'attenzione per l'ambiente, possono avere una certa sensibilità etica sui temi dell'inclusione.

Tale comparto comprende le attività lavorative che contribuiscono in modo sostanziale, direttamente o indirettamente, al mantenimento e al ripristino della qualità ambientale, riconducibili ad ambiti quali:

- produzione di energia alternativa da fonti rinnovabili;
- bioedilizia;
- trasporti non inquinanti;
- gestione e riciclaggio dei rifiuti;
- agricoltura biologica.

Rispetto agli ambiti indicati sarebbe interessante indagare a livello di un Distretto quali contesti aziendali possano risultare: più disponibili (ad accogliere persone disabili e/o in situazione di disagio), compatibili (per competenze e capacità richieste), idonei (per caratteristiche relazionali, prossimali), con mansionari padroneggiabili (anche da persone con difficoltà rilevanti), per finalità sia formative, di apprendimento esperienziale, che occupazionali.

Da considerare anche le varie possibilità di regolazione dei rapporti di lavoro, in particolare su attività relative a:

- fotovoltaico e solare termico;
- raccolta differenziata e riutilizzo di rifiuti organici o industriali;
- produzione, distribuzione e vendita di alimenti biologici, compresa la ristorazione di qualità;
- promozione, anche tramite internet, di prodotti e servizi “verdi”.

Il contesto territoriale/distrettuale da sondare dovrebbe prevedere la presenza sia di attività agricole, che manifatturiere e di commercializzazione di prodotti e servizi che si possano almeno in parte situare nell’alveo della economia verde.

L’indagine potrebbe essere svolta da persone in situazione di svantaggio, titolari del reddito di cittadinanza, impegnate per 8-16 ore settimanali all’interno di Progetti Utili alla Collettività (PUC), oppure in tirocinio o con incarico professionale, tramite questionario telefonico da anticipare via e mail a interlocutori aziendali preventivamente individuati su elenchi della Camera di Commercio o dei Comuni del Distretto considerato e/o sulla base delle pagine gialle tra quelli riconducibili agli ambiti ed alle tipologie di attività prima richiamate.

Con una o alcune domande in ingresso si tratta di verificare se l’interlocutore aziendale svolga una attività “verde” rientrante tra quelle prescelte o affine alle stesse. In particolare, andrebbero acquisite informazioni su quali profili professionali e mansionari ci può



essere una disponibilità ad accogliere persone disabili e/o svantaggiate.

Ad esempio, nel caso del fotovoltaico e solare termico, se c'è una domanda di personale addetto al montaggio ed alla installazione, accessibile anche a persone con difficoltà compatibili, tramite compiti quali:

- montaggio dei componenti strutturali e dei raccordi dell'impianto fotovoltaico;
- installazione delle stringhe, posa in opera degli inverter, dei quadri e delle canaline di cablaggio elettrico;
- installazione dell'impianto solare termico, della caldaia, dei collegamenti con l'impianto a uso domestico.
- Oppure, per quanto riguarda la raccolta differenziata e il riutilizzo di rifiuti industriali, verificare se c'è domanda di personale con compiti di:
- recupero, trasporto e stoccaggio di macchinari da smaltire;
- smontaggio di parti di elettrodomestici, computer, stampanti, ecc.;
- imballaggio e trasferimento dei materiali riutilizzabili risultanti dallo smantellamento delle apparecchiature.

Per quanto riguarda l'ambito del biologico interessa la richiesta di personale addetto alla produzione, raccolta, stoccaggio, trasformazione e vendita di prodotti biologici, tramite l'organizzazione di GAS (Gruppi di Acquisto Solidali), negli agriturismi con ristorazione e la gestione di punti vendita fissi o di banchi itineranti nei mercati comunali.

Sia per la promozione che la commercializzazione di questi e altri prodotti/servizi “verdi” può essere utile, altresì, acquisire informazioni sull’esistenza c/o gli interlocutori aziendali di funzioni interne appositamente preposte che si avvalgono delle nuove tecnologie dell’informazione (internet, posta elettronica, siti web, network, forum, ecc.) nell’ambito delle quali possono essere inserite persone disabili o svantaggiate con competenze informatiche.

Oppure, conoscere se tali funzioni sono delegate a società specializzate esterne e/o, ancora, se c’è un’interesse a commissionare attività promozionali, di marketing e di organizzazione del rapporto tra domanda e offerta ad un service gestito da una cooperativa sociale in applicazione dell’art 22 della LR 17/05 e/o come comportamento socialmente responsabile meritevole di riconoscimenti quali l’iscrizione all’Albo Metropolitano delle Aziende Inclusive e/o il conferimento del Logo di Azienda Solidale.

Dal lavoro di ricerca potrebbe emergere un quadro descrittivo della potenziale domanda di lavoro che la green economy di un determinato territorio può esprimere, oltre che per la tutela ambientale, anche per l’inclusione sociale delle persone disabili e/o in situazione di disagio, entro la quale situare le più specifiche interazioni negoziali con le singole imprese finalizzate all’individuazione dei contesti aziendali, non solo compatibili, ma più idonei a percorsi di apprendimento/inserimento, in un quadro di accordi duraturi, di reciproca utilità (per le aziende e per le persone accolte).

Come già detto, sia nella rilevazione/mappatura di progetti/esperienze di inclusione operativa riconduci-



bili ai PUC e sulle opportunità di inserimento lavorativo nel settore della green economy potrebbero essere coinvolte persone in situazione di disagio con potenzialità/competenze valorizzabili nelle interviste e nella sistematizzazione delle informazioni acquisite su apposita piattaforma digitale. Potrebbe già questo preludere per le stesse persone a futuri, auspicabili, incarichi professionali e sbocchi occupazionali

Più in generale, si potrebbe a tutti gli effetti configurare un ampio e progressivo processo inclusivo, articolato in percorsi individuali e di piccolo gruppo, dove i singoli più difficilmente occupabili possano essere coinvolti prima in forme di partecipazione alla comunità, nella gestione dei beni comuni, non ultimo l'ambiente, per traslare, poi, avendo maturato competenze adeguate, a forme assuntive nella cooperazione sociale di tipo b e in altre imprese della green economy.



3 - Meno burocrazia, per dare spazio alla progettazione operosa “circolare”

MENO BUROCRAZIA E PIÙ ATTENZIONE AGLI ULTIMI

La pubblica amministrazione, le istituzioni preposte, i servizi di territorio dovrebbero assumere un atteggiamento di maggiore disponibilità verso ciò che non è ancora consolidato, consentendo progettazioni e sperimentazioni innovative in favore della inclusione di chi è maggiormente svantaggiato. Dovrebbero, inoltre, adottare modalità di regolazione del rapporto con gli attori collaboranti più improntate alla relazione circolare tra partner, che al tradizionale rapporto committente-fornitore.

Per l’inclusione lavorativa e sociale delle persone più in difficoltà la cooperazione sociale ha fatto e può fare molto, assieme agli attori pubblici, di privato sociale e del profit più socialmente responsabile, soprattutto se:

- coinvolta in rapporti di governance territoriale per la co-programmazione e cogestione di azioni di politica attiva del lavoro e di welfare comunitario;
- integrata in reti di partenariato territoriale dove le sue potenzialità innovative e collaborative (non competitive) possano pienamente esprimersi.

Dal 2008 in avanti, nel periodo della grave crisi economica e occupazionale che ha attraversato il nostro paese, la cooperazione in generale, quella sociale in particolare, hanno saputo fare da argine, difendendo l'occupazione quando nelle imprese profit calava vertiginosamente, in molti casi aumentandola, agendo (specie con le sociali) per l'inclusione lavorativa di persone altrimenti inoccupate o definitivamente escluse.

Senza la cooperazione sociale e gli altri attori del terzo settore o privato sociale che dir si voglia, non si vede come i nostri sistemi locali di welfare e di politica attiva del lavoro abbiano potuto, o possano, adesso, con gli effetti dell'emergenza coronavirus e in futuro, dare un minimo di risposte significative, per quanto non risolutive, alle tante persone in difficoltà, con problemi gravi di sussistenza, di casa, di salute, connessi alla mancanza o alla perdita del lavoro.

Già il programma comunitario FSE 2014-20 per contrastare la povertà e favorire l'inclusione lavorativa e sociale delle fasce di popolazione vulnerabile, non a caso, evidenzia l'importanza della economia sociale e di cercare nuove forme di collaborazione tra pubblico e privato.

A sua volta, il DSR (Documento Strategico Regionale) dell'Emilia Romagna per la programmazione 2014-20 indica, all'Obiettivo Tematico 9 (Inclusione sociale, povertà e discriminazioni), tra i fabbisogni di intervento: l'incentivazione della crescita ulteriore del terzo settore tramite l'integrazione degli attori con azioni di sistema per produrre nuove opportunità di lavoro e di capitale sociale e forme innovative di intervento in ambito sociale con il contributo del terzo settore.



Ancora prima della crisi, peraltro, dalla seconda metà degli anni 90/inizio 2000, le cooperative sociali non sono più considerate solo meri fornitori di servizi esternalizzati dal pubblico. Nella programmazione integrata dei servizi a livello territoriale, con i Piani di Zona, diventano interlocutori degli enti locali e assieme agli altri attori del terzo settore coinvolti nella “progettazione partecipata” dei servizi e finanche nella programmazione e nella costruzione di politiche di welfare (De Ambrogio, Guidetti 2016).

Recentemente, regioni come la nostra Emilia Romagna hanno legiferato in materia di inclusione lavorativa e sociale delle persone svantaggiate, tramite LR 14/2015, configurando piani di azione integrata tra il sociale, il sanitario e il lavoro, riorganizzando i servizi pubblici su base distrettuale e personalizzando le risposte da dare ai cittadini più esposti, in condizioni di fragilità-vulnerabilità, prevedendo il contributo delle cooperative sociali.

All’art 1 comma 2 c della LR 14/2015 la Regione Emilia Romagna promuove azioni volte a “realizzare sinergie con soggetti privati, ove ciò sia funzionale al raggiungimento degli obiettivi perseguiti, dedicando particolare attenzione al settore del privato sociale”.

All’art. 25 della stessa legge, inoltre, la Giunta regionale individua, nelle linee di programmazione dei servizi pubblici integrati del lavoro (...) le forme e gli strumenti di raccordo con le cooperative sociali ed i loro consorzi, in coerenza con la legge regionale 17 luglio 2014, n. 12 (Norme per la promozione e lo sviluppo della cooperazione sociale), prevedendo, inoltre, che il piano integrato e i programmi di attuazione annuale:

“a) stabiliscano una permanente interazione con le cooperative sociali del territorio; b) individuino le condizioni di inserimento delle persone in condizioni di fragilità e vulnerabilità presso le cooperative sociali, in particolare B; c) verifichino le possibilità di attribuzione e affidamento di servizi, da parte di soggetti istituzionali coinvolti nella elaborazione di entrambi, anche a beneficio delle cooperative sociali di tipo B”.

Pare però che, con la programmazione dei piani integrati territoriali varati dal 2016 ad oggi, in applicazione della stessa LR 14/2015, tale contributo venga riposizionato su un minimalismo funzionale alle economie del pubblico e ad una riduzione della complessità di antica, mai del resto completamente abbandonata, memoria. Una disdicevole prassi, questa, secondo la quale le cooperative sociali sono utili strumenti che al contempo fanno risparmiare e possono farsi carico di problemi troppo gravosi (che altrimenti la politica, le istituzioni, i servizi pubblici non saprebbero come affrontare), mettendoci non la testa, solo l'operatività esecutiva e prendendosi comunque le responsabilità di andamento ed esito.

Una pratica tipica degli anni 70/80 (Callegari 2009, pp. 53-57), secondo la quale quando va bene, a prezzo di grande impegno, dedizione di tanti operatori sociali e retribuzioni al limite della decenza, le comunità di appartenenza e le persone più bisognose trovano conforto, le tensioni sono alleviate, si partecipa tutti al miglioramento realizzato.

Quando va meno bene, si sollevano dubbi di competenza, impegno, imprenditorialità sociale: “perché”, viene finanche affermato, un po' semplicisticamente, che “ se è nella mission delle cooperative sociali dare



risposte ai bisogni, favorire l'inclusione lavorativa e sociale, promuovere benessere e coesione comunitaria, quando non ci riescono la responsabilità è loro, non di qualcun altro", meno che meno delle condizioni entro le quali sono chiamate ad operare, anche se difficilissime, quando non impossibili.

È vero anche che le cose possono andar male per gravi colpe e negligenze di operatori solo di nome, ma deviati nei comportamenti, come per la vicenda romana di Mafia Capitale, CPL Concordia di Modena, Cara di Foggia. Qui siamo di fronte a illeciti e condotte finanche delinquenziali che vanno accertate dalla magistratura e severamente punite, senza sconti e senza, però, che possano essere generalizzate a tutti i operatori. Diversamente, le malversazioni e la corruzione di politici, dipendenti pubblici, imprenditori di aziende profit, per poche o molte che siano, dovrebbero portare pregiudizio a tutte le categorie di appartenenza, quando invece bisogna discernere tra chi è responsabile e va perseguito, rispetto al maggior numero di onesti.

Ma consideriamo pure che, partendo dalle vicende richiamate, un'ombra si sia allungata sulla reputazione delle cooperative sociali, nella considerazione che l'opinione pubblica può avere di queste realtà, con un atteggiamento di maggiore cautela da parte delle pubbliche amministrazioni e delle istituzioni preposte ai servizi di welfare e del lavoro. Riesce, però, difficile accettare una drastica perdita di fiducia e l'arretramento a tempi in cui le cooperative erano semplici strumenti da utilizzare e controllare, senza prerogative di competenza, capacità progettuale, organizzativa, operativa autonome, quindi non riconducibili a rapporti di partenariato meno asimmetrici.

Crediamo, invece, che la reputazione della stragrande maggioranza di cooperative sociali non sia in discussione, pur con l'onere della responsabilità che le stesse realtà devono assumersi, ognuna dimostrando nei fatti la propria correttezza e integrità morale. E le competenze professionali maturate nella progettazione e gestione di azioni complesse non sono un fatto episodico, ma ormai una costante che caratterizza l'operato di tante imprese di ogni dimensione e delle aggregazioni consortili che ne rafforzano il potenziale.

Siamo convinti che è solo sulla base di un investimento fiduciario reciproco, tra tutte le componenti dei sistemi di welfare e di politica attiva del lavoro locali che si possono sviluppare sinergie, complementarità, rapporti di autentica collaborazione e innovazione sociale. Soprattutto ciò è fondamentale quando una crisi, come quella che abbiamo attraversato o che ci aspettiamo, richiede approcci inediti per essere affrontata e per non arretrare nelle conquiste di civiltà del nostro stato sociale.

Nelle università, in letteratura, ma soprattutto nelle prassi più avanzate, si parla di governance territoriale e di welfare generativo, indispensabili per gestire la complessità dell'esistente, mediante l'apporto di tutti gli attori sia pubblici, che di privato sociale, fino al profit eticamente orientato, in rete organica tra loro, con l'assunzione di responsabilità e di rischi condivisi, nell'ottica di una programmazione congiunta, fuori da logiche di semplice contenimento delle emergenze.

Non a caso si sostiene, sempre più spesso, che il futuro è nella co-progettazione (De Ambrogio, Guidetti 2016), intesa come strumento di realizzazione della sussidiarietà orizzontale, o circolare, per dirla con l'e-



conomista Stefano Zamagni (2011, p. 58), nella quale la cooperazione sociale è partner fondamentale, non può mancare, assieme alle altre espressioni organizzate di privato sociale, terzo settore, società civile.

Come abbiamo visto, già dal 2000 a livello nazionale, e di seguito regionale, (v. sezione 2.3.2) vengono emanate disposizioni normative al riguardo, che vanno dalla consultazione alla partecipazione progettuale fino, appunto, alla co-progettazione, come si può evincere dal sintetico riepilogo che segue.

Con L. 328/2000 (Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali), all'art 1, commi 4 e 5, si prevede che:

Gli enti locali, le regioni e lo Stato, nell'ambito delle rispettive competenze, riconoscono e agevolano il ruolo degli organismi non lucrativi di utilità sociale, degli organismi della cooperazione, delle associazioni e degli enti di promozione sociale, delle fondazioni e degli enti di patronato, delle organizzazioni di volontariato, degli enti riconosciuti delle confessioni religiose con le quali lo Stato ha stipulato patti, accordi o intese operanti nel settore nella programmazione, nella organizzazione e nella gestione del sistema integrato di interventi e servizi sociali.

Alla gestione ed all'offerta dei servizi provvedono soggetti pubblici nonché, in qualità di soggetti attivi nella progettazione e nella realizzazione concertata degli interventi, organismi non lucrativi di utilità sociale, organismi della cooperazione, organizzazioni di volontariato, associazioni ed enti di promozione sociale, fondazioni, enti di patronato e altri soggetti privati. Il sistema integrato di interventi e servizi sociali ha tra gli scopi anche la promozione della solidarietà sociale, con la valorizzazione delle iniziative delle persone, dei nuclei familiari, delle forme di auto-aiuto e di reciprocità e della solidarietà organizzata.

Nella stessa legge, l'art 5 comma 2, sul ruolo del terzo settore, dispone che:

Ai fini dell'affidamento dei servizi previsti dalla presente legge, gli enti pubblici (...) promuovono azioni per favorire la trasparenza e la semplificazione amministrativa nonché il ricorso a forme di aggiudicazione o negoziali che consentano ai soggetti operanti nel terzo settore la piena espressione della propria progettualità, avvalendosi di analisi e di verifiche che tengano conto della qualità e delle caratteristiche delle prestazioni offerte e della qualificazione del personale.

In particolare, con il DCPM (Decreto Presidente Consiglio dei Ministri) del 30 marzo 2001 (Atto di indirizzo e coordinamento sui sistemi di affidamento dei servizi alla persona ai sensi dell'art 5 della L. 328/2000), all'art. 1, comma 1, sempre sul ruolo dei soggetti del terzo settore nella programmazione, progettazione e gestione dei servizi alla persona, si prevede che:

Il presente provvedimento fornisce indirizzi per la regolazione dei rapporti tra comuni e loro forme associative con i soggetti del terzo settore ai fini dell'affidamento dei servizi previsti dalla legge n. 328 del 2000, nonché per la valorizzazione del loro ruolo nella attività di programmazione e progettazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali.

Inoltre, al comma 2, viene stabilito che le Regioni adottino specifici indirizzi per:

a) promuovere l'offerta, il miglioramento della qualità e l'innovazione dei servizi e degli interventi anche attraverso la definizione di specifici requisiti di qualità e il ruolo riconosciuto degli utenti e delle loro associazioni ed enti di tutela;



- b) favorire la pluralità di offerta dei servizi e delle prestazioni, nel rispetto dei principi di trasparenza e semplificazione amministrativa;*
- c) favorire l'utilizzo di forme di aggiudicazione o negoziali che consentano la piena espressione della capacità progettuale ed organizzativa dei soggetti del terzo settore;*
- d) favorire forme di coprogettazione promosse dalle amministrazioni pubbliche interessate, che coinvolgano attivamente i soggetti del terzo settore per l'individuazione di progetti sperimentali ed innovativi al fine di affrontare specifiche problematiche sociali;*
- e) definire adeguati processi di consultazione con i soggetti del terzo settore e con i loro organismi rappresentativi riconosciuti come parte sociale.*

Soprattutto all'art. 7, per quanto di nostro prioritario interesse, vengono previste istruttorie pubbliche per la coprogettazione con i soggetti del terzo settore, indicando che:

al fine di affrontare specifiche problematiche sociali, valorizzando e coinvolgendo attivamente i soggetti del terzo settore, i comuni possono indire istruttorie pubbliche per la coprogettazione di interventi innovativi e sperimentali su cui i soggetti del terzo settore esprimono disponibilità a collaborare con il comune per la realizzazione degli obiettivi. Le regioni possono adottare indirizzi per definire le modalità di indizione e funzionamento delle istruttorie pubbliche nonché per la individuazione delle forme di sostegno.

Non ultima per importanza, ricordiamo anche la LR 2/2003 della nostra Emilia Romagna, recante norme per la promozione della cittadinanza sociale e per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali, la quale all'art. 20, commi 1 e 2, stabilisce che:

1. La Regione e gli Enti locali riconoscono il ruolo e la rilevanza sociale ed economica delle espressioni di auto organizzazione della società civile in ambito sociale, con particolare riferimento alle organizzazioni di volontariato, alle cooperative sociali, alle associazioni di promozione sociale.
2. I soggetti di cui al comma 1 e gli altri soggetti senza scopo di lucro indicati all'articolo 1, comma 4 della legge n. 328 del 2000, partecipano alla programmazione, progettazione, realizzazione ed erogazione degli interventi del sistema locale dei servizi sociali a rete, nei modi previsti dalla presente legge e dalle leggi di settore.

Infine, il decreto Legislativo n. 117 del 3 luglio 2017, Codice del Terzo Settore, che all'art. 55 dispone che:

“...le amministrazioni pubbliche...nell'esercizio delle proprie funzioni di programmazione e organizzazione a livello territoriale degli interventi e dei servizi... assicurano il coinvolgimento attivo degli enti del Terzo settore, attraverso forme di co-programmazione e co-progettazione e accreditamento, poste in essere nel rispetto dei principi della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché delle norme che disciplinano specifici procedimenti ed in particolare di quelle relative alla programmazione sociale di zona.

La co-programmazione e' finalizzata all'individuazione, da parte della pubblica amministrazione procedente, dei bisogni da soddisfare, degli interventi a tal fine necessari, delle modalità di realizzazione degli stessi e delle risorse disponibili. La co-progettazione e' finalizzata alla definizione ed eventualmente alla realizzazione di specifici progetti di servizio o di intervento finalizzati a soddisfare bisogni definiti...”

Come si vede da questo breve excursus, non mancano disposizioni normative applicabili dalle istituzioni preposte che legittimano un ruolo di partenariato attivo della cooperazione sociale nella co-progettazione e co-programmazione dei servizi di territorio. Basta volerlo !



In tale prospettiva la cooperazione sociale non può tornare ad essere considerata meno di quanto è diventata e di come sia giusto considerarla: un insieme di realtà imprenditoriali senza scopo di lucro, fortemente radicate nelle comunità di appartenenza, affidabili, competenti, che portano valore aggiunto e possono relazionarsi in termini paritetici con tutti gli altri soggetti rilevanti per l'inclusione sociale e lavorativa delle persone più fragili e vulnerabili.

Sarebbe un grave errore, soprattutto in periodi di incertezza e di estrema complessità come gli attuali, dove ad una crisi economico-occupazionale non completamente superata, quella dal 2008 in avanti, si aggiunge l'emergenza coronavirus e, strettamente connesso, un nuovo periodo di lunga recessione. Le probabili chiusure aziendali, la perdita di posti di lavoro, creeranno l'aumento di disoccupazione e povertà, con ulteriore esclusione per chi è meno attrezzato dal punto di vista delle competenze professionali e delle reti sociali di sostegno.

A questo non si può far fronte con impostazioni e procedure burocratiche rigide, non personalizzate, mettendo in campo apparati con risposte preordinate: un rischio questo a cui è esposta la stessa nostra Regione Emilia Romagna e i servizi pubblici del territorio metropolitano di Bologna, al di là delle migliori e più buone intenzioni di funzionari e operatori, che pur sappiamo esserci.

Non si vorrebbe assistere, anche solo lontanamente, ad una situazione come quella evocata dal film di Ken Loach, "Io, Daniel Blake" (Palma d'Oro a Cannes 2016), ambientato in Inghilterra durante la recente crisi economica e occupazionale: una storia immaginaria, rappre-

sentativa di tante storie vere, la cui visione ci avvicina alla comprensione dell'abisso esistenziale in cui lentamente scivolano o precipitano le persone che perdono il lavoro, sono in povertà e vivono una condizione di vulnerabilità, di mancanza di futuro, di soverchiante subalternità agli apparati.

Lo spettatore sente cosa possono provare le persone disoccupate, che non hanno di che vivere, disposte per i figli a ciò che mai avrebbero pensato e voluto fare, fino alla illegalità. Una condizione questa di tante persone in situazione di disagio, con problemi di salute, fisica o mentale, già emarginate o a rischio di grave esclusione che anche noi conosciamo, in Italia e sul nostro territorio.

Soprattutto si avverte un senso di sperdimento, di sordida ingiustizia, di impotenza di fronte al moloch burocratico delle istituzioni pubbliche che dovrebbero soccorrere le persone più in difficoltà aiutandole nella ricerca di un impiego e nel quotidiano sostentamento, quando invece senza umanità e capacità di relazione sociale pongono regole, procedure, sanzioni, con vigilanti che controllano e puniscono, nel presupposto che, in fondo in fondo, le persone sono responsabili delle proprie disgrazie o da loro dipende la possibilità di affrancarsi o meno.

Il professionalismo burocratico, che ai tempi nostri diventa sempre più burocrazia digitale, non può consentirsi vicinanza relazionale, comprensione umana, deve essere neutralmente affettivo per evitare favoritismi, a costo di non vedere dietro all'utente la persona, il cittadino, con propri diritti e non solo doveri, che andrebbe ascoltato per evitare l'inefficacia del processo posto in essere.



Sempre di più la somiglianza con “Il processo” descritto magistralmente da Kafka (1997) nell’omonimo romanzo si fa realtà vissuta, subita, da smarriti e impotenti soggetti - oggetti di una burocrazia incomprensibile, lontana di attenzioni quanto schiacciante nella sua incombenza, con vincoli e richieste, anche contraddittorie e paradossali, fino al prodotto puramente irrazionale di procedimenti concepiti nel sigillo, scientifico, della razionalità.

Si potrebbe definire un clamoroso esempio di “eterogenesi dei fini”: la supposta, migliore intenzionalità e razionalità che dovrebbe garantire efficienza ed efficacia, genera il suo opposto dissipativo di risorse impiegate, con il mancato raggiungimento degli obiettivi perseguiti. Ci rimettono le persone, al cui servizio dovrebbero essere deputate le istituzioni dello stato sociale e le agenzie pubbliche per il lavoro (dal Quarantennale CSAPSA 1977-2007: presentazione e visione del film di Ken Loach “Io, Daniel Blake”).

Nella nostra Regione Emilia Romagna e a Bologna, siamo ancora lontani da questi estremi, ma non indenni dai limiti che presentano apparati istituzionali e funzionari scrupolosi quando presidiano il rispetto delle procedure, ognuno sicuramente svolgendo diligentemente mandato e compito, senza tuttavia assumersi la propria responsabilità e quella delle ente di appartenenza rispetto a ciò che non funziona, a ciò che costituisce un problema e non certo una soluzione per chi deve gestire la risposta da dare a persone indigenti, disoccupate, spesso disperate.

Limiti, questi, che diventano insopportabili e profondamente ingiusti quando si accompagnano ad atteggiamenti di superiorità e supponenza da parte di

responsabili pubblici che si collocano su un piedistallo giudicante le carenze altrui, non le proprie, distorcendo in senso autoritario il rapporto di collaborazione che dovrebbe, invece, essere più improntato alla partnership che alla dipendenza meramente esecutiva.

Un esempio, negativo, in tal senso è rappresentato dall'impianto applicativo della LR 14 del 2015 posto in essere dalla Regione Emilia Romagna e dai Servizi territoriali pubblici a livello di Distretti/Unioni dei Comuni, con l'affidamento delle azioni di accoglienza, orientative, di formazione professionale, tirocinio e accompagnamento al lavoro in gestione a centri di formazione professionale e cooperative sociali di tutto il territorio regionale.

Tale legge ha come finalità l'inclusione delle persone in condizioni di fragilità-vulnerabilità, tramite una programmazione integrata degli interventi e tra enti e servizi pubblici, con l'intenzione di promuovere azioni volte a "realizzare sinergie con i soggetti privati, ove ciò sia funzionale al raggiungimento degli obiettivi perseguiti, dedicando particolare attenzione al settore del privato sociale" (LR 14/2015 art 1, comma 2 c).

Sulla base delle Linee di programmazione integrata ai sensi dell'art 3 della predetta legge regionale emanate dalla Regione Emilia Romagna con DGR 1229/2016 del 1/08/2016 vengono predisposti i Piani Integrati territoriali dei servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari, coordinati con i programmi per le politiche del lavoro di cui all'art. 5 della LR 17/2005 e con i Piani di Zona ex art. 29 LR 2/2003.

Il Piano Integrato è, a sua volta, approvato con Accordo di Programma da Regione, AUSL, Comuni e



Unioni dei Comuni, articolandosi poi in Programmi di Attuazione annuali, oggetto sia l'uno che gli altri di "consultazione e confronto preventivo con le organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative al livello regionale, individuate dai componenti della commissione regionale tripartita (CRT)".

Al netto dell'impegno profuso e della dedizione dimostrata da molti funzionari, responsabili e operatori pubblici, si osserva nell'arco dei 3 anni di operatività un parziale, insoddisfacente, raggiungimento degli obiettivi inclusivi e una evidente sproporzione tra l'impegno profuso dalle organizzazioni di terzo settore coinvolte nella gestione, il carico delle negatività esternalizzate sulle spalle di tali realtà del no profit e la statica, più che la dinamica, istituzionale nel far fronte a innumerevoli disfunzionalità prodotte dagli stessi apparati pubblici.

A partire dai sistemi informatici predisposti per governare la notevole complessità, disciplinare i flussi informativi e sveltire i raccordi si assiste al paradosso della lentezza e della farraginosità, quando non al blocco delle procedure, con effetti disastrosi sulla flessibilità delle risposte da porre in essere in favore di persone con problemi di sussistenza e mancanza dei riconoscimenti economici dovuti per le prestazioni rese da mesi dagli enti gestori.

Questi ultimi, oltre a farsi disciplinatamente carico con mezzi insufficienti del massimo possibile di risultati in termini di efficacia rispetto ai bisogni delle persone fragili-vulnerabili accolte, devono anche far fronte con anticipazioni finanziarie e oneri bancari alla mancata liquidazione delle competenze maturate, sia per il lavoro svolto che per le indennità corrisposte regolarmente

alle persone aiutate, che non potrebbero certo aspettare i tempi burocratici per fare la spesa, pagare mutui e bollette, in una parola sopravvivere.

Con il blocco in corso di tutte le attività, saremmo alla realtà che supera la fantasia più persecutoria, fino agli estremi, se la sacrosanta necessità di continuare a pagare le indennità dei tirocinanti, inducesse la Regione Emilia Romagna a chiedere l'anticipazione di tale pagamento agli stessi enti gestori, che sono inattivi, che già devono garantire lo stipendio ai dipendenti pur in assenza di prestazioni fatturabili, che rischiano seriamente la chiusura per fallimento e, con loro, il collasso dell'intero sistema.

Confidiamo che così non sia, che così non possa essere, che la ragionevolezza prevalga ! Anche se, per imperscrutabili motivi, nei meandri della burocrazia, come Kafka insegna, si possono celare crudeli inganni.

Fortunatamente, anche dal pantano possono emergere encomiabili comportamenti di funzionari e dipendenti pubblici che si prodigano per trovare soluzioni, pur parziali, un passo alla volta, stabilendo rapporti di autentica collaborazione con i rappresentanti di enti del terzo settore coinvolti.

È su di loro, quando le sovrastrutture arrancano e deludono, che si può e si deve fare affidamento, per innescare importanti, seppur graduali cambiamenti.

Il rischio, però, per gli stessi volenterosi, è di rimanere schiacciati dalla soverchiante "seconda natura" degli apparati e dalla selva di disposizioni che, a cascata, si muovono prevalentemente, se non esclusivamente, dall'alto al basso e tra settori distinti, spesso distanti e incommunicanti tra loro, rendendo vani gli sforzi di singoli benintenzionati.



Consapevoli delle complessità e delle complicazioni esistenti, uno sforzo migliorativo da parte della politica e delle istituzioni è, dunque, necessariamente dovuto, per l'interesse collettivo, per dare respiro di interlocuzione e di proposta agli attori del terzo settore collaboranti, per non metterli a repentaglio e, soprattutto, perché possano apportare idee, competenze, soluzioni pratiche, oltre che progettualità innovativa.

In particolare, quando ci si deve confrontare con circostanze difficili ed inedite, come le attuali, il pubblico da solo non ce la può fare, nessuno da solo è in grado e la collaborazione tra partner paga, più della autoreferenzialità, più della sottomissione e della concorrenza, per offrire risposte sensate, utili alle persone, che coinvolgano attivamente gli stessi soggetti disabili, fragili-vulnerabili, svantaggiati, a partire da quelli che abbiamo definito a occupabilità complessa.

Parliamo in questo caso di progettualità operosa circolare, non verticale, alla stregua della omonima circolarità propria della economia sociale, del welfare di comunità, generativo, capace di interconnettere, senza asimmetrie divaricanti, il pubblico con il terzo settore, assieme al profit socialmente responsabile e agli stessi cittadini, nelle risposte da dare ai bisogni emergenti, senza che vengano scansati o trattati in termini solo emergenziali.

Nei paragrafi che seguono presentiamo alcuni progetti che vanno in questa direzione.

IL PROGETTO “LAVORINCORSO” DI CSAPSA

Il progetto “Lavorincorso” finanziato alla cooperativa sociale CSAPSA (Centro Studi Analisi di Psicologia e Sociologia Applicate) di Bologna dall’Azienda USL del Distretto Appennino Bolognese - Porretta Terme (Bo) si è avviato nel 2015 a seguito della conversione di un precedente Servizio diurno per disabili adulti.

LAVORINCORSO: SERVIZIO DI ORIENTAMENTO E TRANSIZIONE LAVORATIVA SUL TEMA ECOLOGIA-AMBIENTE

CARATTERE E MOTIVAZIONI DELLA PROPOSTA

L’accesso al mondo del lavoro ordinario è precluso a molte persone disabili, inoccupate o da lungo tempo disoccupate, soprattutto in periodi di crisi economica come gli attuali, con una decrescente domanda di personale espressa dalle imprese, che si fa esigua in zone di montagna, caratterizzate da scarsi insediamenti artigianali-industriali e sempre più selettiva rispetto ai requisiti professionali richiesti.

Già al completamento dell’obbligo scolastico, le difficoltà che incontrano molti giovani in situazione di handicap ad affrontare l’inserimento lavorativo è una drammatica realtà, che si correla al 42,3 % di disoccupazione giovanile e al 13% di disoccupazione complessiva (tassi nazionali a febbraio 2014).

In questi frangenti, purtroppo non congiunturali ma strutturali, quantomeno nel medio periodo, anche per quelle persone con disabilità medio lieve che potrebbero, se adeguatamente orientate e supportate, accedere



nel tempo ad una occupazione compatibile con le attitudini e capacità acquisite, non sono sufficienti i normali canali di incrocio domanda e offerta.

A maggior ragione per le persone con disabilità complesse, senza realistiche prospettive di inclusione nelle imprese profit e già con notevoli difficoltà di integrazione nelle cooperative sociali di tipo b, sono necessari servizi appositi, in grado di accogliere dal punto di vista relazionale queste persone, che sappiano valorizzarne le potenzialità anche nello svolgimento di compiti non necessariamente e solo produttivi, ma di soggettiva sensatezza e pubblica utilità.

Affinché questo sia consentito servono, però, iniziative di welfare comunitario che promuovano la complementarità di attori pubblici, di privato sociale (associativo, cooperativo, di volontariato) e imprenditoriali for profit, per costruire una valida rete di sostegno e strutture capaci di tradurre operativamente l'indispensabile funzione di raccordo per l'integrazione lavorativa e sociale delle persone disabili in prassi concrete e condivise.

Il rapporto con il mondo della scuola e della formazione professionale, da un lato, e quello del mondo del lavoro ordinario, dall'altro, costituiscono due ambiti sovente distanti che faticano a comunicare tra loro e a trovare le rispettive connessioni. La cooperazione sociale di tipo A e B può rappresentare, da questo punto di vista, assieme alle altre organizzazioni del terzo settore, con il sostegno del Pubblico, un valido facilitatore per creare corrispondenze, consentire la transizione da un sistema di azione all'altro, dare risposte a chi per difficoltà personali e/o a causa di ostacolazioni di contesto

può beneficiare di ambiti più protetti, comunque validi per il benessere soggettivo, la valorizzazione delle potenzialità individuali e il senso di appartenenza ad un insieme relazionale accogliente.

Per ovviare, poi, alla progressiva contrazione delle risorse pubbliche disponibili diviene anche necessario prevedere forme di copertura mista che possano avvalersi di azioni di fund raising finalizzate alla acquisizione di conferimenti economici solidaristici complementari e dell'apporto dell'imprenditoria più eticamente avvertita e socialmente responsabile del territorio, che potrebbe in tal modo partecipare ad un programma di inclusione sociale identificabile come buona causa nella comunità di appartenenza, con tutti i riconoscimenti di merito (v. Logo Azienda Solidale - www.aziedesolidali-bolognesi.it) e la visibilità che ne può conseguire presso potenziali clienti e consumatori.

Infine, le caratteristiche del territorio collinare della media/alta valle del Reno e delle zone limitrofe, penalizzate sul versante degli insediamenti produttivi e delle opportunità di impiego lavorativo nel manifatturiero e nel terziario, presentano tuttavia peculiarità ambientali (Parchi di Monte Sole, Dei Laghi, Abetone, ecc) che, assieme alle infrastrutture ed alla rete commerciale collegata ai soggiorni termali (Porretta) e al turismo sociale, costituiscono una possibilità di apprendimento e di occupazione per le persone disabili.

DESTINATARI

1. Minori nella fascia di età 14-18 anni iscritti alla scuola media superiore o in altri percorsi di istruzione/formazione che abbisognano di momenti



di osservazione/ valutazione/orientamento lavorativo in contesti di attività esterna alle strutture scolastiche.

2. Giovani in situazione di handicap medio lieve nella fascia di età 19-25 anni che hanno terminato il percorso di istruzione scolastica e di formazione professionale ordinaria, non ancora pronti ad affrontare percorsi di tirocinio finalizzato all'assunzione.
3. Adulti con disabilità di lieve o media entità ai quali proporre occasioni di socializzazione lavorativa e svolgimento di compiti lavorativi in contesti aziendali profit e di cooperative sociali di tipo B con caratteri prossimali tramite esperienze di stage/tirocinio inclusivo.
4. Adulti con disabilità complesse che possano beneficiare di un ambiente socio-occupazionale particolarmente supportato dal punto di vista soggettivo - relazionale, per il mantenimento delle competenze di base acquisite e per la valorizzazione delle potenzialità individuali.

FINALITÀ

Offrire un servizio di mediazione orientativa e di transizione al lavoro che, a seconda dei diversi target di destinatari e delle individuali caratteristiche/esigenze, possa:

1. osservare/valutare le potenzialità soggettive sviluppabili in senso professionale;
2. valorizzare potenzialità individuali, saperi pratici, attitudini e competenze apprese anche in contesti informali e non formali;

3. consolidare/accrescere autonomie personali e competenze sociali/prestazionali con percorsi personalizzati di apprendimento pratico;
4. consentire spazi e opportunità di identificazione/appartenenza in ambiti relazionali in grado di rispondere ad esigenze di benessere soggettivo e non solo sociale;
5. favorire l'acquisizione di una identità sociale adulta e di lavoratore responsabile tramite esperienze di stage/tirocinio inclusivo in azienda;
6. promuovere, ove possibile, l'inserimento lavorativo delle persone attivando tutti i possibili raccordi con gli attori del terzo settore e del tessuto economico produttivo locale.
7. creare internamente attraverso la sezione B della cooperativa opportunità lavorative occasionali o stabili per aumentare le competenze lavorative per le persone che necessitano, per poter esprimere le proprie potenzialità produttive, di un ambiente di lavoro dotato anche di una connotazione educativa.

CONTENUTI DELLA PROPOSTA

Il **Servizio di Orientamento e Transizione Lavorativa** offre sul territorio della alta/media valle del Reno una funzione conoscitiva, di mantenimento, consolidamento e, ove possibile, sviluppo di competenze pratico-esperenziali utili all'integrazione lavorativa di persone in situazione di handicap.

La struttura a progetto è:

- orientata ad accogliere e sostenere la persona disabile nella sua integrità di soggetto, per promuoverne



lo sviluppo della personalità ed evitare il rischio involutivo dell'isolamento assistenziale;

- aperta ed in costante interazione con i più significativi attori istituzionali, imprenditoriali ed associativi del contesto di insediamento e della comunità locale;
- in grado di svolgere per le persone accolte programmi personalizzati, individualizzati o in piccolo gruppo, differenziati a seconda delle esigenze e diversamente dislocati:
 1. all'interno della struttura, tramite laboratori diversamente caratterizzati per semplicità/difficoltà dei compiti e a seconda del tipo di attività proposta (espressiva/ prestazionale);
 2. in alternanza tra la struttura ed il contesto ambientale, con particolare riguardo alla collaborazione con le scuole e alle attività da svolgere esternamente in piccoli gruppi;
 3. con stage, tirocini, nuclei aziendali in situazione reale di lavoro, all'interno di enti pubblici, imprese profit e cooperative nonché assunzioni all'interno della propria sezione B grazie a commesse con aziende esterne o piccole attività produttive interne che producano reddito
 4. capace di coniugare competenze professionali con gli apporti e le risorse informali, solidaristiche della comunità locale, favorendo anche la formazione e lo spontaneo mantenimento di gruppi di auto-mutuo aiuto che possano coinvolgere le persone seguite;
 5. collocata in posizione facilmente raggiungibile con mezzi pubblici, in particolare per chi si muove sulla direttrice di scorrimento della vallata del Reno.

All'interno dei percorsi realizzati dal Servizio i **laboratori** si collocano in una fase sia propedeutica allo stage/tirocinio in azienda, che parallelamente allo svolgimento di quest'ultimo, ma anche avere per le persone con disabilità più complesse una autonoma valenza di attività protetta, secondo esigenze di benessere soggettivo, più che di inclusione occupazionale in senso stretto.

In ogni caso i laboratori sono finalizzati, prima che a scopi formativi, alla acquisizione di elementi informativi/orientativi sulle preferenze, attitudini, capacità, potenzialità sviluppabili dei soggetti accolti, offrendo utili indicazioni per mirare ulteriormente i percorsi individualizzati verso obiettivi di crescita della personalità e delle competenze di base, trasversali, professionali, eventualmente spendibili in prospettiva nel mondo del lavoro.

LABORATORIO FALEGNAMERIA E ASSEMBLAGGIO: il laboratorio è attrezzato per poter svolgere attività di assemblaggio e piccola costruzione di manufatti in legno. Il laboratorio si occupa della costruzione e del montaggio di arnie, melari e attrezzatura per l'apicoltura poi utilizzati nella gestione del proprio apiario e in parte venduti ad apicoltori locali. Parallelamente è stata sviluppata una linea di produzione di nidi e mangiatoie per uccelli per favorire il ripopolamento di alcune specie minacciate dalla crescente urbanizzazione dei nostri territori. In accordo con la piattaforma di e-commerce dell'azienda IL VERDE MONDO una parte dei prodotti sono commercializzati per la vendita on-line.



Le capacità e le conoscenze promosse dal laboratorio si rifanno a quelle previste dalle unità di competenza del profilo di “Operatore del legno e dell’arredamento” del Sistema Regionale delle Qualifiche della Regione Emilia Romagna.

LABORATORIO DI CUCINA: finalizzato alla produzione del pranzo per l’esclusivo consumo interno per utenti e personale educativo e di servizio. Procedendo per compiti suddivisi per piccoli gruppi vengono gestite tutte le fasi della preparazione del pranzo (concordare un semplice menù, fare la spesa, preparare e trattare gli ingredienti, cuocere i cibi, apparecchiare e sparecchiare i tavoli, ecc.).

Tutti i partecipanti al laboratorio hanno ottenuto l’ “Attestato di alimentarista” rilasciato dall’ Azienda USL a seguito della frequenza dei corsi previsti.

Le capacità e le conoscenze promosse dal laboratorio si rifanno a quelle previste dalle unità di competenza del profilo di “Operatore della Ristorazione” del Sistema Regionale delle Qualifiche della Regione Emilia Romagna.

LABORATORIO GESTIONE E MANUTENZIONE DEL VERDE: finalizzato all’apprendimento della gestione e cura dei terreni, la cura del verde pubblico o privato, e la conoscenza delle principali tecniche agricole e di allevamento. Il laboratorio si svolge in collaborazione con alcune aziende agricole del territorio all’interno delle quali vengono svolti percorsi di formazione diretta in azienda.

All’interno del laboratorio viene gestito un orto so-

ziale biologico finalizzato alla comprensione e realizzazione delle fasi principali dell'orticoltura (semina, trapianto, messa a dimora, raccolta) nonché alla produzione delle materie prime necessarie al laboratorio di cucina.

Nell'ambito del laboratorio viene gestito anche un apiario con circa 15 arnie finalizzato alla produzione di miele e prodotti dell'alveare; il laboratorio è dotato anche di un locale autorizzato per la smielatura e il confezionamento del miele e del polline.

Le capacità e le conoscenze promosse dal laboratorio si rifanno a quelle previste dalle unità di competenza del profilo di "Operatore del verde" del Sistema Regionale delle Qualifiche della Regione Emilia Romagna.

LABORATORIO CONFEZIONAMENTO CONTO TERZI: Una seconda sede del servizio, l'ex albergo Campana, è dedicata al confezionamento ed assemblaggio di prodotti di aziende della provincia.

Il laboratorio è rivolto pertanto a persone in grado di avere un livello di produttività adeguato alle richieste delle aziende.

L'attività di laboratorio "propedeutica" allo stage/tirocinio può aiutare a scegliere con maggior precisione l'azienda ed il mansionario a cui abbinare la persona con disabilità nelle sue prime esperienze in ambiente reale di lavoro.

L'attività di laboratorio "parallela" allo stage/tirocinio assume, invece, un maggior carattere performativo, soprattutto se impostata sullo svolgimento di lavori



o servizi “*su commessa*” di altri enti partner che fungono da regolatori della prestazione rispetto a qualità, quantità, tempi (graduati in base alle caratteristiche individuali) di acquisizione di competenze pratiche e di realizzazione di prodotti “veri”, “concreti”, che servono a scopi precisi e “sensati”.

Come per “l’apprendere operando in contesti reali di lavoro” quale presupposto base della metodologia della Formazione in Situazione, secondo l’insegnamento di Montobbio e di Lepri del cosiddetto Gruppo di Genova, gli stessi requisiti di “non artificialità” e “autenticità” sono fatti propri dalle attività laboratoriali, per non trasformarsi in brutte copie del mondo del lavoro, non credibili per gli stessi partecipanti, in quanto non soggette né ad aspettative di esito, né a investimenti finalizzati.

Se l’apprendimento è funzione dell’interesse che si accende nella persona, di motivazioni e intenzioni verso qualcosa che abbia senso per il soggetto agente-discente, il poter imparare e fare una attività proposta (non imposta), che realizza un prodotto richiesto da un committente (diverso dall’operatore del Servizio) e che può avere un’effettivo valore d’uso, percepibile dalla persona disabile, migliora la qualità del processo di apprendimento ed aumenta l’efficacia e la trasferibilità delle competenze, non solo di base e professionali, ma anche trasversali, acquisite.

FORMAZIONE IN SITUAZIONE, STAGE E TI-ROCINI: la proposta è finalizzata a mettere transitoriamente a disposizione delle persone svantaggiate spazi ed esperienze di inclusione sociale utili per

mantenere o riavviare percorsi di apprendimento di competenze professionali in prospettiva valorizzabili dal punto di vista occupazionale.

Nello specifico si vuole:

- evitare l'isolamento regressivo delle persone offrendo loro esperienze personalizzate di transizione verso opportunità di impiego occupazionale ancora non disponibili o non raggiungibili date le situazioni di svantaggio e le limitazioni soggettive di partenza;
- rendere accessibili luoghi e contesti di lavoro reale, su attività concrete, non simulate, in interazione con lavoratori non svantaggiati, nel presupposto che questo sia fattore di per sé motivante, promozionale e formativo all'assunzione di ruoli lavorativi e opzione prioritaria rispetto ad altre soluzioni più protette o assistenziali;
- evitare la perdita di autonomie, capacità, competenze sia informali che apprese in precedenti percorsi formativi-esperienziali, soprattutto quando il periodo di inoccupazione\disoccupazione delle persone si prolunga eccessivamente e a fronte del rischio che si vengano a cristallizzare sindromi da dipendenza assistenziale non reversibili;
- favorire il consolidamento delle medesime autonomie, capacità, competenze possedute e, ove possibile, lo sviluppo di nuove acquisizioni quanto più corrispondenti alle mutate richieste del mercato del lavoro, con particolare attenzione alle competenze socio relazionali o più propriamente trasversali;



- facilitare in tutte le occasioni e circostanze che presentano opportunità di evoluzione e di migliore alternativa di impiego il passaggio ad approdi assuntivi e a forme di regolazione di rapporti di lavoro (a contratto collettivo, para-subordinato e\o professionale)

Previa l'individuazione di un mansionario compatibile con caratteristiche, capacità, conoscenze e potenzialità individuali vengono attivati percorsi di formazione in situazione della durata di 300 ore, comprensivi di un breve modulo propedeutico all'inserimento negli ambienti lavorativi per l'acquisizione e il consolidamento delle competenze trasversali, di un modulo di acquisizione di competenze tecnico professionali e di periodici rientri in aula-laboratorio (50 ore complessive tra aula e laboratorio), che consentano alle persone, in qualità di stagisti, di fare una esperienza di apprendimento e di svolgimento di compiti lavorativi all'interno di contesti reali di lavoro utili per migliorarne in prospettiva l'occupabilità. I percorsi formativi sono tarati sulle specificità della singola persona svantaggiata\disabile e si possono definire a tutti gli effetti individualizzati, ognuno con la propria connotazione di profilo professionale di riferimento, contesto aziendale di svolgimento e supporto di tutoraggio, intensità e distribuzione oraria dell'impegno richiesto al partecipante.

Il servizio lavora in **collaborazione con il Centro Risorse Territoriale** sia per il reperimento di disponibilità aziendali idonee alla realizzazione di stage, tirocini, nuclei aziendali, che per instaurare con le

imprese del territorio un rapporto di collaborazione organica in nome della responsabilità di impresa e di territorio, al fine di facilitare il reperimento non oneroso di materie prime e semilavorati (legno, profilati, tele, ecc.), commesse, supporti tecnici e consulenziali utili all'attività da svolgere interna ai laboratori e per conto terzi.

PROSPETTIVE FUTURE

Il percorso di progettazione di Lavorincorso ha avuto inizio nel 2013 con l'obiettivo di dare una risposta ai tanti giovani con disabilità che al termine della scuola si trovavano impossibilitati a fare il loro ingresso nel mondo del lavoro con il solo supporto della legge 68/99. Benché da allora non siano passati molti anni ci troviamo comunque attualmente di fronte a un contesto sociale ed economico in profonda mutazione che ci impone di affiancare al percorso del modello originario (dal laboratorio allo stage-tirocinio fino all'assunzione) altri possibili percorsi. La profonda recessione che seguirà all'emergenza COVID 19 travolgerà probabilmente in primo luogo il mondo del lavoro delle persone più fragili; a queste un servizio per l'inclusione socio lavorativa dovrà offrire con modalità innovative percorsi dotati di senso. Con la probabile diminuzione delle disponibilità aziendali esterne sarà necessario implementare percorsi occupazionali interni a cavallo tra l'esperienza formativa, il lavoro produttivo e il lavoro per il bene comune. In questo senso e' sicuramente positivo il mutato atteggiamento politico e sociale nei confronti dell'importanza della sostenibilità ambientale dei processi produttivi. Soprattutto in ambito di



produzione alimentare sono profondamente cambiate le richieste dei consumatori oggi molto interessati alle informazioni sulla provenienza dei prodotti e sulle modalità di coltivazione. L'agricoltura sociale è storicamente una prassi consolidata della cooperazione sociale; uno dei modelli ancora poco sperimentati che può rispondere alle esigenze contemporanee potrebbe essere per un servizio finalizzato all'inclusione socio-lavorativa quello delle CSA⁹ (Comunità che Sostengono l'Agricoltura). Le CSA sono un'esperienza innovativa di produzione agricola in cui consumatori e coltivatori sono co-attori di un unico sistema di produzione locale di cibo che si basa su tecniche di coltivazione rispettose dell'ambiente e del suolo. In questo sistema produttori e consumatori non sono contrapposti ma partecipano nella produzione di cibo di alta qualità sociale ed ambientale a prezzi accessibili per tutti.

Sempre nell'ambito delle iniziative di riconversione dell'economia in chiave di sostenibilità ambientale un terreno da esplorare può riguardare le varie iniziative che si inseriscono nell'alveo dell' "economia circolare". La valorizzazione in chiave produttiva dei cosiddetti "scarti" consentirebbe la creazione di nuove filiere a basso costo di implementazione e ad alta intensità di manodopera a beneficio della collettività grazie alla riduzione dei rifiuti e dell'impatto energetico delle nuove produzioni. Anche in questo caso la cooperazione sociale è già ampiamente presente¹⁰ nell'ambito del recupero dei flussi dei materiali organici meno per quanto riguarda invece i flussi di quelli tecnici. Un ser-

9 <http://www.arvaia.it>

10 <http://www.funbox.it> <http://www.felicidamatti.it/it/>

vizio quale Lavorincorso potrebbe diventare pertanto luogo di creazione di filiere virtuose per la comunità come facilitatore nell'autogestione dei "rifiuti" plastici ad esempio con il modello elaborato dal network Precious plastic¹¹.

IL PROGETTO PASS DI CSAPSA / DULCAMARA

Riportiamo di seguito un Progetto PASS presentato dalla cooperativa sociale CSAPSA di Bologna in collaborazione con la cooperativa Dulcamara di Ozzano dell'Emilia (Bo), assieme ad un ampio partenariato di enti pubblici e organizzazioni del terzo settore, attuato nel periodo 2019/20 con il contributo della Fondazione Del Monte di Bologna e Ravenna.

OPEROSITÀ E FORME DI IMPIEGO IN PERCORSI DI APPRENDIMENTO SOCIALE SITUATO (P.A.S.S.) PER PERSONE CON DISABILITÀ - VULNERABILITÀ COMPLESSE

A - CARATTERE E MOTIVAZIONI DELLA PROPOSTA

Il territorio metropolitano bolognese registra un aumento di persone disoccupate, inoccupate, in condizioni di disabilità, fragilità, svantaggio che nelle attuali dinamiche del mercato del lavoro, pur in ripresa ma con richieste aziendali sempre più selettive, rischiano di rimanere escluse per lunghi periodi non solo da realistiche possibilità occupazionali, ma da opportunità relazionali, di socialità e partecipazione a contesti aggregativi soggettivamente sensati.

11 <https://preciousplastic.com/>



Assieme allo svolgimento di attività lavorative regolate da contratti collettivi, incarichi professionali, autonome soluzioni imprenditoriali, vanno considerate anche forme di impiego in Centri/Contesti che possano consentire di esercitare ed espandere l'Operosità dei singoli (C.O.P.), dando espressione a propensioni e attitudini soggettive, valorizzando le individuali potenzialità e l'acquisizione di competenze prestazionali-relazionali, tramite percorsi formativi, di stage, di tirocinio, di volontariato o altre modalità da definirsi.

L'apporto reso da persone altrimenti destinate a derive di isolamento, solitudine, emarginazione può animare esperienze di gestione di beni comuni, di pubblica utilità, all'interno di gruppi di impegno e di cittadinanza attiva, in organizzazioni del no profit collaboranti con le pubbliche istituzioni, con effetti socialmente utili per le comunità di appartenenza e per le stesse persone che possono (ri)formulare un progetto di vita e migliorare in prospettiva la propria occupabilità.

La regolazione giuridica di tali apporti, che potrebbero essere associati alle misure di sostegno condizionato al reddito ora disponibili in Italia (prima SIA, ora REL, RES, in divenire Reddito di Cittadinanza), in mancanza di norme specifiche, potrebbero rientrare nell'alveo del volontariato individuale o collettivo tramite enti del no profit (associazioni di volontariato e di promozione sociale, cooperative sociali).

Modalità ulteriori andrebbero verificate, non ultime le possibilità offerte qualora vengano emanate apposite disposizioni in materia di Lavori di Pubblica Utilità associati in forma condizionata alla erogazione dell'annunciato Reddito di Cittadinanza.

B - FINALITÀ, DESTINATARI, OBIETTIVI SPECIFICI

La proposta è finalizzata a mettere transitoriamente a disposizione spazi ed esperienze di inclusione sociale utili per mantenere o riavviare percorsi di apprendimento di competenze professionali e/o applicativi delle capacità acquisite, valorizzabili nel tempo dal punto di vista occupazionale.

Per conseguire tale finalità generale si tratta di configurare operativamente uno spettro di possibili ambiti di apprendimento, attività praticabili e forme di impiego per persone disabili, fragili - vulnerabili, svantaggiate, da tempo inoccupate o disoccupate, che richiedono percorsi prolungati e supportati di avvicinamento al mondo del lavoro, in altra sede definiti P.A.S.S. Percorsi di Apprendimento Sociale Situato, da svolgere in contesti accoglienti, compatibili rispetto ai compiti da svolgere e idonei dal punto di vista relazionale, per dare valore alle persone e generare valore (d'uso, quando non di mercato) alla comunità.

Nello specifico, gli obiettivi che si vogliono perseguire sono:

- evitare l'isolamento regressivo delle persone offrendo loro esperienze personalizzate di transizione verso future opportunità di impiego occupazionale ancora non disponibili o non raggiungibili date le situazioni di svantaggio e le limitazioni soggettive di partenza;
- rendere accessibili luoghi e contesti di lavoro reale, su attività concrete, non simulate, in interazione con lavoratori non svantaggiati, nel presupposto che questo sia fattore di per sé motivante, promozionale e formativo all'assunzione di ruoli



lavorativi e opzione prioritaria rispetto ad altre soluzioni più protette o assistenziali;

- offrire un sostentamento economico alle persone coinvolte in apprendimento/svolgimento delle attività che spesso si trovano in condizione di indigenza e di povertà materiale assoluta, tramite il riconoscimento a cura dei servizi pubblici in-vianti di sussidi, rimborsi, indennità, sostegni al reddito condizionati all'impegno reso (SIA, REI, RES o in prospettiva Reddito di Cittadinanza);
- evitare la perdita di autonomie, capacità, competenze sia informali che apprese in precedenti percorsi formativi - esperenziali o nei lavori svolti, soprattutto quando il periodo di inoccupazione/disoccupazione delle persone si prolunga eccessivamente e a fronte del rischio che si vengano a cristallizzare sindromi da dipendenza assistenziale non reversibile;
- favorire il consolidamento delle medesime autonomie, capacità, competenze possedute e, ove possibile, lo sviluppo di nuove acquisizioni quanto più corrispondenti alle mutate richieste del mercato del lavoro, con particolare attenzione alle competenze socio-relazionali o più propriamente trasversali;
- facilitare in tutte le occasioni e circostanze che presentino opportunità di evoluzione e di migliore alternativa di impiego il passaggio ad approdi assuntivi e a forme di regolazione dei rapporti di lavoro (a contratto collettivo, parasubordinato e/o professionale).

C - CONTENUTI E METODOLOGIA DELLA PROPOSTA

Nel merito, si pensa ad un perimetro ampio e diversificato di ambiti adatti a promuovere apprendimenti e allo svolgimento di compiti che possano risultare adatti e significativi per le differenti persone da coinvolgere, ove possibile, in piccoli gruppi.

Tra gli ambiti si possono annoverare:

- l'agricoltura sociale, con trasformazione, confezionamento e vendita prodotti
- la cura degli animali in forme di allevamento non intensivo
- la ristorazione
- l'artigianato e vendita dei prodotti
- la gestione dei beni ambientali, archeologici, museali
- la cura del decoro urbano, di edifici scolastici e di aree/arredi pubblici
- il turismo sociale
- l'edilizia sociale e l'autorecupero di edifici
- il trasporto sociale
- ecc

Le attività proponibili nei vari ambiti possono essere ovviamente molteplici, con differenti gradi di semplicità-complessità, di dipendenza-autonomia e di possibile graduazione nell'apprendimento ed esecuzione delle medesime. L'importante è che possano risultare comprensibili, alla portata delle persone che sono coinvolte in processi formativi o che sono già attive nel loro svolgimento, supportate da figure di tutor o di operatori di mestiere disponibili ad offrire sostegno in caso di bisogno e che si prestino a costruire percorsi di crescita e



di miglioramento delle individuali capacità, soprattutto elevando la considerazione che le persone hanno di se, la fiducia nelle proprie possibilità e la relazione con altri compagni/colleghi significativi, per fare gruppo, sentire appartenenza, definire una più solida identità.

È del resto nel concreto esperire con altri, in un contesto di compiti da svolgere, di relazioni e di aspettative reciproche, immersi in una comunità di pratiche che non è solo e tanto lavorativa, ma è soprattutto sociale e culturale, che si impara per interscambio transattivo e che si struttura il proprio “saper fare”, prima, codificato in un “sapere”, poi, unitamente ad un “saper essere” che, via via, nel tempo, non breve, può maturare.

Si può parlare di promozione dell’empowerment, di capacitazione, di rapporti supportivi che hanno bisogno non solo di tecnici esperti ma soprattutto di rapporti tra pari, tra compagni/colleghi, più o meno capaci, con i quali si possa attivare l’aiuto reciproco, nella misura in cui l’uno può insegnare all’altro, a seconda delle circostanze, senza divaricazioni di potere, dell’uno sull’altro, ma all’interno di una logica di mutuo appoggio.

La formazione di piccoli gruppi operativi in questo caso può essere di grande aiuto, sia nei percorsi di apprendimento più connotati in senso formativo, con stage e tirocini, che in quelli di svolgimento a titolo volontario o in altra forma delle attività, perchè introducono l’importante fattore relazionale del lavoro di squadra, con le relative esigenze di suddivisione dei compiti, di uno schema organizzato dell’azione collettiva e delle inevitabili dinamiche, non sempre sintoniche, secondo reciprocità, ma che richiamano il conflitto e la necessità di gestirlo in modo adeguato, trovando soluzioni condivise.

Anche questo fa parte dell'apprendimento pratico, esperito concretamente, di competenze trasversali che migliorano in socialità le persone e la loro individuale futura occupabilità.

Le forme di impiego tramite le quali regolare il coinvolgimento delle persone nell'apprendimento e nello svolgimento delle attività esperibili possono essere più frequentemente riconducibili alle tipologie di tirocinio, in particolare C e D, attualmente normate secondo LR 17 del 2005 e ss.mm. ed agli stage extracurricolari in uso nel sistema della formazione professionale, qui considerate con riferimento alla metodologia della Formazione in Situazione che meglio si presta, rispetto ad altre impostazioni pedagogiche, per le persone in situazione di disabilità, fragilità, svantaggio rilevante.

La Formazione in Situazione, infatti, inverte la scolastica sequenza delle modalità di insegnamento/apprendimento, dando priorità e prevalenza alla pratica sul campo tramite laboratori/stage, in situazione reale, non simulata, di lavoro rispetto alla didattica in aula, che in questo caso viene maggiormente focalizzata sulla formazione relativa alla sicurezza, sull'orientamento al lavoro, sulla rielaborazione dell'esperienza di stage, specie relativamente alle dinamiche organizzative/relazionali, per promuovere le competenze trasversali, più che quelle tecnico professionali ricondotte all'apprendimento pratico, dell'imparare facendo.

Oltre alle modalità del tirocinio e dello stage, in attesa che meglio si definiscano altre possibili regolazioni giuridiche, non ultime quelle relative ai Lavori di Pubblica Utilità, si vuole qui mettere in evidenza l'opportunità di considerare anche le forme di impiego a titolo



volontario, individuale o in organizzazioni del no profit, delle persone coinvolte nello svolgimento di attività socialmente utili, per loro e per la comunità di appartenenza.

Riteniamo infatti che soprattutto per le persone di più complessa occupabilità, da tempo senza lavoro, con problemi di sussistenza, in carico ai servizi pubblici di welfare e/o di politica attiva del lavoro tramite l'erogazione di un sostegno al reddito (SIA, REI, RES o in prospettiva Reddito di Cittadinanza), si possa pensare ad un coinvolgimento delle medesime tramite associazione ad una Organizzazione di Volontariato o ad una Cooperativa Sociale operante sul territorio, convenzionata con la PA, oppure a titolo di volontariato individuale con iscrizione negli albi dell'Ente Locale di residenza.

In questo caso la persona potrebbe soddisfare la condizionalità del percepimento di una misura di sostegno al reddito, in assenza o in attesa di proposte di lavoro e di una assunzione a contratto, con lo svolgimento, tra le varie possibili, di attività di pubblica utilità o nella gestione di beni comuni, che si prestino ad evitare derive regressive e possano offrire apprendimenti utili per migliorare l'individuale occupabilità e facilitare il transito verso approdi occupazionali.

Per andare ad un proposta operativa, che riguarderebbe alcuni ambiti, attività, forme di impiego fin qui menzionati, ci si potrebbe connettere al rapporto attualmente in essere tra la cooperativa sociale / ente di formazione professionale CSAPSA e la cooperativa / bioagriturismo Dulcamara di Ozzano dell'Emilia (Loc Settefonti) che ha le potenzialità per essere considerato

un C.O.P. (Contesto di Operosità Produttiva) ed evolvere verso un più stretto rapporto di collaborazione nella gestione di un bene di proprietà pubblica (la sede e i terreni in uso a Dulcamara sono del Comune di Ozzano e parte dell'attività della cooperativa riguarda il Parco dei Gessi e dei calanchi dell'Abadessa all'interno del quale è situata) con attività quali:

- la coltivazione non solo a titolo didattico o terapeutico, ma con finalità produttive, dell'orto biologico,
- la trasformazione, confezionamento e vendita degli stessi prodotti, tramite negozio e GAS aziendali,
- la cura degli animali presenti in fattoria;
- il ripristino e la manutenzione di strutture, recinti, alloggiamenti, sentieri, tra i quali la pista in legno per disabili
- ecc.

Già è in condivisione tra le due cooperative la gestione di un Pollaio Sociale di matrice Seacoop, altra cooperativa sociale con servizi educativi a Ozzano collaborante in rete (v allegato), che coinvolge persone disabili e operatori di CSAPSA, finanziato con il contributo della Fondazione Del Monte di Bologna e Ravenna.

Si potrebbe in tale contesto particolarmente idoneo formare un gruppo ulteriore di persone svantaggiate, nostri connazionali o migranti, titolari di una misura di sostegno al reddito, che come volontari AUSER o della Associazione Gavroche sostenuta da CSAPSA partecipano alle succitate attività.



Per la individuazione delle persone da coinvolgere in tale gruppo riteniamo fondamentale la collaborazione con i Servizi pubblici di territorio e ci si può interconnettere con la cooperativa sociale agricola A.D.A.MA, emanazione della Associazione madre Arca della Misericordia, già operanti nel territorio di S Lazzaro di Savena, con personale in condizioni di bisogno e al contempo idoneo al tipo di attività proponibile.

Il problema del raggiungimento di Dulcamara potrebbe essere più facilmente affrontato e risolto qualora una delle persone sia in possesso di patente e macchina propria. In questo caso, con diritto al rimborso chilometrico, potrebbe accompagnare anche gli altri membri del gruppo se provenienti dallo stesso territorio o se convergenti in un punto comune di ritrovo tramite mezzi pubblici.

L'operatore di supporto sarebbe di CSAPSA, in stretto raccordo con i referenti per le attività di Dulcamara, se la relativa copertura di costo può rientrare in una ulteriore richiesta di finanziamento alla Fondazione Del Monte, in altri affidamenti pubblici attualmente in essere (convenzione con Azienda USL di Bologna per la gestione del servizio per disabili di Casa Gialla o per le attività educative e di inserimento lavorativo nel Distretto di S Lazzaro di Savena) o appositamente da ricercare.

D - ORGANIZZAZIONE E RISORSE PROFESSIONALI - TECNOLOGICHE - LOGISTICHE

Relativamente alla proposta operativa, è a cura di Dulcamara in collaborazione con CSAPSA, in stretto raccordo con i partner di rete, l'organizzazione e l'asse-

gnazione dei compiti compatibili con le caratteristiche delle persone accolte e con le esigenze del contesto entro il quale si collocano i percorsi di apprendimento/ svolgimento di attività individuali e di gruppo.

Le proposte di impiego delle persone svantaggiate che si possono accogliere verrebbero condivise con i referenti dei Servizi pubblici c/o i quali sono in carico le stesse persone, in particolare se titolari di una misura di sostegno al reddito condizionata al mantenimento dell'impegno nello svolgimento dei compiti affidati. Con gli stessi Servizi verrebbe intrattenuto un costante aggiornamento informativo su andamenti ed esiti delle persone inserite, mediante report on line e periodici incontri.

Gli operatori preposti sono in possesso di specifiche competenze nella formazione e nell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (CSAPSA) e di competenze tecniche nell'ambito delle coltivazioni biologiche, dell'allevamento, della ristorazione e delle connesse attività commerciali (Dulcamara).

Vi è inoltre la disponibilità a collaborare della cooperativa sociale agricola A.D.AMA' con modalità da definirsi nella programmazione e realizzazione della coltivazione di prodotti orticoli.

Le macchine e strumentazioni necessarie allo svolgimento delle attività sono già in possesso della cooperativa Dulcamara, c/o la sede e le strutture site in località Settefonti, ad Ozzano dell'Emilia.

Per le attività di trasformazione e confezionamento dei prodotti biologici si può fare affidamento sul pastoreizzatore a norma della cooperativa sociale L'Orto di Minerbio, aderente con CSAPSA e Seacoop ad AILeS (Associazione per l'Inclusione Lavorativa e Sociale del-



le persone svantaggiate), che ha offerto il proprio sostegno al riguardo.

Il raggiungimento delle sedi di attività (per il Pollaio Sociale attualmente risolto tramite un pulmino con operatori CSAPSA che supportano un gruppo operativo composto da alcune persone disabili coinvolte nella gestione delle galline e nella raccolta/confezionamento/distribuzione delle uova) andrebbe più in generale affrontato nell'ottica del trasporto sociale convenzionato con AUSER che dispone di almeno due pulmini (nelle sezioni di S. Lazzaro di Savena e Ozzano) non completamente utilizzati.

Da considerare, come già detto, l'eventualità di assegnare tale compito ad una persona titolare di una misura di sostegno al reddito, in quanto disoccupata a seguito della recente crisi, in possesso di patente e affidabile nella guida, interessata a partecipare come volontariato sociale al progetto, se con improbabile prospettiva lavorativa ad es. per avanzata età anagrafica e/o obsolescente professionalità.

E - VALUTAZIONE DI IMPATTO SOCIALE

Il progetto si inserisce in un grande processo di cambiamento, caratterizzato non solo dalla crisi del welfare, ma da altre importanti crisi a livello economico e socio-culturale. Per tenere conto e in qualche modo gestire questo cambiamento è necessario operare facendo riferimento a due grandi scenari relativi: 1) al passaggio dal welfare mix al welfare di comunità; 2) allo sviluppo di un processo di innovazione sociale partecipata.

Per quanto riguarda il primo scenario si tratta di dare pieno sostegno ad una sussidiarietà intesa non

solo come passaggio di competenze dal pubblico al terzo settore, ma alla valorizzazione di tutte le risorse dei professionisti, dei volontari, dei cittadini, della comunità, del territorio. Il progetto deve quindi perseguire un 'approccio abilitante e generativo' di competenze, relazioni, connessioni e condivisioni di senso.

Per quanto riguarda il secondo scenario si tratta di andare oltre un'innovazione puramente organizzativa e tecnologica per promuovere un'altra innovazione, diffusa nella comunità e nel territorio, che tende a perseguire benessere, qualità della vita e relazioni di inclusione sociale, sia attraverso un'azione sinergica fra welfare di comunità e sistema produttivo, sia sviluppando cittadinanza attiva.

Nell'ambito di tali scenari la missione del progetto va ben oltre l'organizzazione di servizi e prestazioni, mirati agli utenti, per assumere finalità civiche, solidaristiche, di coesione, protezione e utilità sociale, di cura del bene comune, di preparazione e generazione di percorsi lavorativi.

In tale prospettiva la molteplicità e la complessità delle azioni e delle risorse impiegate, ma anche dei risultati attesi dal progetto, richiedono una valutazione che non può essere limitata ad una dimensione organizzativo/aziendale caratterizzata dalla misurazione dell'input, dell'output e dell'outcome. Diventa indispensabile una valutazione di impatto sociale teso a misurare il cambiamento che il progetto riuscirà a produrre non solo negli utenti, ma anche nelle condizioni dei volontari, dei cittadini, della comunità, dell'ambiente, in qualche modo coinvolti nel 'processo abilitante'.



Occorre riconoscere la complessità della valutazione di impatto sociale da un lato perché richiede un percorso partecipato e condiviso con i molteplici attori coinvolti nel progetto, dall'altro perché assume una connotazione multidimensionale dovendo misurare il valore aggiunto dei cambiamenti prodotti a livello sociale, culturale, economico, istituzionale ed etico.

Per gestire la complessità della valutazione di impatto sociale, relativa a questo progetto, si è pensato di sviluppare un percorso sperimentale teso a focalizzare l'attenzione in particolare su due nodi problematici che rappresentano anche delle opportunità, quindi dei possibili ambiti di miglioramento. A questo proposito si farà riferimento a metodologie di valutazione sia delle sinergie fra nuovi bisogni di welfare e possibili ambiti di sviluppo socio-economico del territorio, sia delle possibili connessioni fra le diverse logiche (scambio, redistribuzione, reciprocità) che caratterizzano il progetto.

F - RETE DI SOSTEGNO - COLLABORAZIONI

Per la realizzazione della proposta è fondamentale la condivisione e il sostegno del Comune di Ozzano dell'Emilia, proprietario delle strutture e dei terreni sede di Dulcamara, titolare della relativa convenzione di concessione d'uso alla cooperativa e del Distretto di S Lazzaro di Savena /Unione dei Comuni, per integrare l'azione all'interno della programmazione del Piano Sociale di Zona.

Per le persone da accogliere è importante la collaborazione con i Servizi sociali di territorio e con il competente Centro per l'Impiego, oltre che con l'Azienda

USL di Bologna: tutti presidi istituzionali con i quali già sono in essere servizi educativi e di inserimento lavorativo di persone disabili/svantaggiate convenzionati con CSAPSA.

Nella gestione, oltre a Dulcamara e CSAPSA, potrebbero collaborare AUSER, l'associazione Gavroche, le associate di AILeS (tra le quali la cooperativa sociale l'Orto per il pastorizzatore e, tramite il Consorzio SIC, le cooperative Agriverde e La Fraternità che hanno un insediamento nel territorio del Distretto di S Lazzaro di Savena), la cooperativa sociale agricola A.D.AMA' e l'Ass.ne Arca della Misericordia.

Per la consulenza metodologica e scientifica possiamo fare affidamento su Angelo Errani, già professore di pedagogia speciale e membro del Comitato Scientifico di AILeS, in raccordo con l'Università di Bologna, Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione (prof.ssa Patrizia Sandri).

La valutazione di impatto sociale sarebbe a cura del sociologo Walther Orsi, membro del Comitato Scientifico di AILeS ed esperto di welfare/volontariato/innovazione.

La proposta si colloca, infine, nell'alveo del Network in via di costituzione tra CSAPSA, Dulcamara, La Venenta, Seacoop sullo specifico delle attività socio occupazionali.

G - PREVISIONE DI SPESA

La previsione di spesa su base annua deve prevedere la copertura dei costi del personale di supporto, rimborsi spesa per sementi, acqua, carburante agricolo,



ecc. e acquisto dei materiali di ripristino/manutenzione delle infrastrutture.

Non sono considerati i rimborsi macchina per trasporti sociali, rimborsi spese dei volontari, indennità, sussidi e sostegni al reddito erogati da Enti/Servizi pubblici che hanno in carico le persone disabili/svantaggiate accolte nel progetto.

IL PROGETTO “L’INFORMAZIONE SI FA WELFARE” DI VIRTUAL COOP / AILES

Il progetto che segue è stato elaborato dalla cooperativa sociale Virtual Coop in collaborazione con AILeS (Associazione per l’Inclusione Lavorativa e Sociale) ed è stato presentato nel 2020 alla Fondazione Carisbo di Bologna, con il sostegno del CeDEI (Centro Studi e Ricerche Disabilità, Educazione e Inclusione) del Dipartimento di Scienze dell’Educazione “G.M. Bertin” dell’Università di Bologna e, per la parte del data base di raccolta dei progetti a operosità inclusiva, con l’interesse della Città Metropolitana di Bologna

L’INFORMAZIONE SI FA WELFARE *PREMESSA*

La Virtual Coop è una Cooperativa Sociale ONLUS, nata nel 1996, per iniziativa di un gruppo di disabili. Attualmente svolge la sua attività nel settore della digitalizzazione di documenti e Data Entry, stampe digitali e realizzazioni editoriali, sviluppo Web e banche dati on-line.

Sono anche attivi due centri socio-occupazionali: Progetto Data, che prevede attività di scansione, di in-

serimento dati e in generale di ufficio, e www.buononotiziebologna.it, in cui si svolgono attività di giornalismo on-line.

A.I.L.eS. è una Associazione finalizzata alla promozione della Inclusione Lavorativa e Sociale delle persone svantaggiate che si è costituita nel febbraio 2009 a Bologna con i rappresentanti e i delegati di: Consorzio SIC (composto da 14 Cooperative Sociali di tipo B), Cooperative Sociali (SEACoop, C.S.A.P.S.A., L'Orto, La Carovana, Anastasis) e associazioni Kifasa e Gavroche. Hanno successivamente aderito l'Associazione Amici di Piazza Grande, le cooperative sociali AccaParlante e La Venenta e la cooperativa Dulcamara.

Nella società dell'informazione le notizie più utili sono le meno diffuse.

Questa constatazione di buon senso è sotto gli occhi di tutti, ma per ciò che riguarda l'ambito sociale, le due realtà promotrici di questo progetto lo possono osservare quotidianamente. Virtual Coop, nel corso dei contatti con le persone più svantaggiate e vulnerabili, ogni giorno constata una forte carenza informativa dei soggetti interessati rispetto alle opportunità che offre il territorio. AILeS, nel corso della sua attività di promozione culturale, raccoglie costantemente testimonianze di operatori sociali e studiosi, che denunciano la difficoltà di tenere informate le fasce di popolazione più a rischio di emarginazione.

Di qui l'idea, nata nell'ambito del Centro Studi e Ricerche Disabilità, Educazione e Inclusione (CeDEI) del Dipartimento di Scienze dell'Educazione dell'Università di Bologna, di realizzare un sito Web con una guida semplificata ai servizi sociali e alle opportunità offerte



nel territorio della città metropolitana di Bologna. Questo repertorio informativo sarà corredato da una banca dati sugli enti pubblici e privati, che possono offrire spazi di attività operose per coloro che, in via temporanea o permanente, non sono occupabili sui normali canali lavorativi.

La guida semplificata sarà volta ad unificare le notizie sparse sui vari siti dei servizi in un unico contenitore, sviluppato in un linguaggio semplificato, scelto e scritto dagli stessi interessati, offrendo loro anche in questo modo un'occasione lavorativa o occupazionale.

Resta inteso, che questo progetto è finalizzato soprattutto alla diffusione dei dati originali, di qui l'impegno a rinviare attraverso appositi link ("Per approfondire") alla fonte originale delle informazioni, soprattutto se di carattere istituzionale. Si tratta di agire in una logica di rete, formale ed informale, dove un'informazione sostiene l'altra, creando un circolo virtuoso che facilita l'accesso ai servizi e alle risorse del territorio.

La difficoltà di diffusione delle conoscenze utili si aggrava ulteriormente quando le informazioni sono di carattere informale e distribuite in una miriade di enti ed organizzazioni, come nel caso delle attività operose.

Si tratta di attività di utilità sociale, che al momento per innumerevoli ragioni non possono essere svolte tramite interventi professionali, ma che possono offrire risposte concrete o relazionali a bisogni presenti sul territorio. Queste attività sono rintracciabili presso i vari enti, ma spesso poco pubblicizzate e affidate soltanto al passa parola. La banca dati ipotizzata servirebbe ad allargare lo spettro di persone che accedono a queste attività, grazie alla sua integrazione alla guida sempli-

ficata dei servizi. Anche in questo caso la rilevazione dei dati e la popolazione del database sarebbe affidata a lavoratori svantaggiati.

Nell'ottica di fornire un proficuo contributo alla valorizzazione di un servizio utile alla comunità, il CeDEI, contribuirà sia in fase di raccolta dati, sia di analisi e approfondimento per individuare possibili percorsi integrati particolarmente funzionali ed efficaci, nonché alla valutazione dell'effettiva utilità del prodotto proposto.

Crediamo debba essere un impegno di tutti adoperarsi per avere informazioni utili, veritiere e propositive per favorire la socializzazione e le occasioni di inclusione sociale. Infatti, la realizzazione di questo progetto porterà ad un potenziamento delle reti solidali presenti sul territorio della città metropolitana, incrementando le conoscenze reciproche e le occasioni di collaborazione tra tutti gli attori, siano essi privati, pubblici o del terzo settore.

IL CONTESTO

Nonostante i vari tentativi di semplificare l'accesso ai servizi, dallo Sportello Unico Sociale alle innumerevoli guide ai servizi, la rete degli uffici preposti e le relative competenze, restano sempre per l'utente finale un ginepraio indistricabile e per molti aspetti incomprensibile. Effettivamente occorre una cultura civica ed istituzionale di un certo livello per capire cosa fa il Comune, l'Ausl, le Asp o i Centri per l'Impiego e come siano distribuite le competenze e le deleghe nei vari territori, per non parlare poi della variegata offerta degli Enti del Terzo Settore.



A ciò si aggiunge la difficoltà di comprensione dei linguaggi utilizzati, spesso l'informatico di turno trae le informazioni da delibere o da documenti amministrativi, noti per l'iperbolica precisione burocratica, ma poco comprensibili alla gente comune, per trasporle pari pari sui Siti Web, sulle App e su ogni altro strumento informatico.

Di qui la necessità di porre un argine chiarificatore a questo marasma comunicativo. Con ciò non si vuole assolutamente negare l'importanza dell'informazione istituzionale, che resta la fonte ufficiale a cui fare riferimento per ogni tentativo di semplificazione e a cui rinviare per ogni doveroso approfondimento.

Per ciò che riguarda le informazioni relative alle attività operose, nella maggior parte dei casi si tratta di esperienze sparse in una miriade di enti, piccole o grandi associazioni e pubbliche amministrazioni, nelle loro varie articolazioni. Si tratta perlopiù di attività che non fanno notizia e che si diffondono soltanto attraverso il passa parola, senza sistematicità e pubblicizzazione.

Nella maggior parte dei casi, siamo in presenza di un patrimonio di socialità e di utilità comune, che una volta portato alla luce, aiutato a meglio organizzarsi, potrebbe fornire occasioni occupazionali informali ad un numero rilevante di persone svantaggiate e vulnerabili.

IL PROGETTO

Nella realizzazione del progetto, il CEDEI (Centro Studi e Ricerche Disabilità, Educazione e Inclusione) avrà prevalentemente un ruolo di supervisione scientifica, oltre alla titolarità sui dati del database, al loro approfondimento nell'ambito delle attività di ricerca

scientifico e a concorrere nella raccolta dei medesimi, anche con il coinvolgimento di studenti, tirocinanti e laureandi.

Virtual Coop implementerà il sito Web destinato ad accogliere e pubblicizzare tutte le attività previste dal progetto, concorrerà nell'attività di raccolta dei dati sulle attività operose, con il coinvolgimento attivo di persone svantaggiate, utilizzando il questionario predisposto dal CEDEI, ed organizzerà le informazioni relative alla guida semplificata ai servizi sociali.

AILEs collaborerà nell'attività di ricerca scientifica con il CeDEI, concorrerà nella raccolta dei dati sulle attività operose sia tramite le proprie associate, che con il coinvolgimento attivo di persone svantaggiate, avrà soprattutto un ruolo di promozione e disseminazione delle attività del progetto e dei risultati ottenuti

Infatti, si prevede la creazione di un portale destinato a contenere e a pubblicizzare la guida semplificata ai servizi sociali e la banca dati relativa alle attività operose, con le informazioni su come accedere alle varie attività. Esso dovrà essere particolarmente accessibile, soprattutto rispetto alla comprensione dei contenuti, saranno offerte risposte alle esigenze primarie (salute, sussidi, certificati, lavoro), impiegando il meno possibile i sotto livelli di ipertesto e utilizzando un linguaggio semplificato, al limite del gergale.

I contenuti della banca dati dovranno rispondere a due esigenze ben precise: offrire ancora una volta alle persone svantaggiate e vulnerabili concreti percorsi di accesso e proporre materiale informativo sulle varie realtà del territorio agli studiosi di scienze dell'educazione.



La ricerca universitaria risulta di fondamentale importanza per la formazione, anche sul campo, dei futuri operatori sociali, ma anche per il miglioramento metodologico e di contenuto dei percorsi di inserimento nelle attività operose. Occorre integrare tali attività, spesso sorte spontaneamente attorno a esigenze specifiche, senza particolari approfondimenti di carattere metodologico, con opportune supervisioni scientifiche, volte a migliorare i percorsi di inserimento e l'appropriatezza delle attività stesse.

FASI ATTUATIVE

La prima fase sarà dedicata alla pianificazione dei lavori e alla progettazione della struttura informativa del sito Web e della banca dati degli enti che propongono attività operose.

Successivamente si passerà alla ricerca delle informazioni ed al censimento degli enti e delle realtà che svolgono attività di pubblica utilità, che sarà effettuata sia sui Siti Web e sugli altri strumenti informativi messi in atto dagli enti interessati, sia attraverso interviste ed incontri con i responsabili più strategici nel panorama delle realtà target.

Nella terza fase si prevede di procedere alla elaborazione dei dati raccolti, alla loro classificazione ed ordinamento secondo quanto stabilito nel progetto iniziale. Saranno anche predisposti i testi di raccordo e i link di approfondimento delle informazioni che saranno implementate.

Si procederà quindi all'attivazione della quarta fase, consistente nell'implementazione grafica e testuale del sito predisposto, facendo la massima attenzione all'ac-

cessibilità, alla fruibilità e all'immediatezza delle pagine realizzate. Il sito prevedrà anche un accesso riservato agli enti che hanno fornito le informazioni sulle proprie attività operose, mediante il quale sarà possibile per loro effettuare anche opportuni aggiornamenti.

Nella quinta fase, verrà pubblicato il portale e, dopo un'adeguata attività di diffusione, si provvederà ad un controllo dei contenuti, che saranno proposti direttamente agli interessati attraverso la costituzione di gruppi di verifica, che prevedono il coinvolgimento di persone svantaggiate in tirocinio formativo sia in Virtual Coop che in altre Cooperative Sociali. Inoltre saranno raccolti tutti i possibili suggerimenti di feedback provenienti dal sito stesso e le osservazioni eventualmente effettuate dai servizi.

Questa attività di perfezionamento e aggiornamento dello strumento informativo deve essere considerata come un'attività permanente, quale compito preciso del gruppo di lavoro.

È possibile ipotizzare, anche se in questo progetto non viene quotato, l'attivazione di un Call Center per offrire ulteriori chiarimenti a quei cittadini che, nonostante tutto, non riescono ad orientarsi nella guida proposta.

Per tutte le fasi sopra indicate si prevede un'attività di monitoraggio che sarà effettuato dal CeDEI, al fine di garantire la correttezza delle procedure adottate e il raggiungimento dei risultati attesi.

CONCLUSIONI

“La vita di un uomo, da queste parti, è spesso legata al filo di un'informazione” ebbe a dire Gian Maria



Volonté nelle vesti del cattivo Benito Roio nel film “Per un pugno di dollari” di Sergio Leoni (1964). Ciò vale in certa misura anche nella realtà dei giorni nostri, perché anche se non riguarda la vita o la morte attiene comunque al benessere e alla possibilità di migliorare la propria esistenza.

Con questo progetto si intende contribuire alla realizzazione di una rete informativa e conoscitiva delle opportunità che offre il territorio, grazie anche all’impegno delle stesse persone interessate.

Il coinvolgimento delle persone svantaggiate, fragili e vulnerabili avviene addirittura a partire dalla ricerca, dalla elaborazione e dalla implementazione dei dati per il database e delle informazioni del sito Web, i quali a lavoro finito interpellano altre persone in condizioni di disagio per chiedere se i contenuti esposti siano chiari e comprensibili. Una parte essenziale ed innovativa del progetto sta nel suo costante aggiornamento e nell’immediato feedback con i diretti fruitori.

Con la realizzazione di questo progetto si rafforzeranno le reti, informali e formali, che lavorano per il sostegno e l’inclusione dei cittadini più deboli. Essi, collaborando direttamente alla sua realizzazione, saranno sempre più partecipi e protagonisti della loro vita e del loro stare in maniera attiva nella soci

RILEVAZIONE CONTESTI E BUONE PRASSI INCLUSIVE CON PERSONE A OCCUPABILITÀ COMPLESSA

Per conoscere i contesti e le buone prassi di operosità agite da persone a occupabilità complessa è importante avviare una rilevazione che individui quanto già in essere, innanzitutto a livello di città Metropolitana e, più in generale, nella nostra e in altre regioni, in particolare del centro-nord, tramite contatti con i Servizi pubblici territoriali preposti, le realtà di Terzo Settore che gestiscono le azioni inclusive, le informazioni reperibili sul web e nella letteratura in materia

Si potrebbero interpellare i Servizi sociali che hanno in carico le persone disabili e svantaggiate in età adulta che presentano difficoltà rilevanti di avvicinamento e di accesso al mercato del lavoro ordinario, per le quali già sono state messe in campo le misure formative, di stage e tirocinio disponibili, non più reiterabili o che presentano l'impossibilità di usufruirne per mancanza dei requisiti minimi richiesti.

Per queste persone i Servizi hanno verosimilmente cercato tra le scarse possibilità disponibili forme di impiego tra le più varie (a titolo di volontariato, prestazioni socio occupazionali non regolate da incarichi di contratti di lavoro) con lo scopo di mantenere le competenze apprese, evitare derive regressive, anche dal punto di vista psicologico, il rischio dell'isolamento e della solitudine, con alterni e incerti risultati.

Sarebbe interessante conoscere in quali contesti sono state inserite queste persone, per svolgere quali attività, se con il supporto o meno di operatori, tramite la gestione di enti del non profit cooperativo, associativo,



di volontariato o di altri attori, con quali andamenti ed esiti, al fine di rilevare, nei casi più virtuosi dal punto di vista della efficacia inclusiva e della soddisfazione soggettiva, caratteristiche connotative, punti di forza e di debolezza, difficoltà affrontate, requisiti da considerare in favore di una riproducibilità di analoghe esperienze e per la messa a punto di appositi indicatori di qualità.

Avendo a mente l'ambito della tutela, valorizzazione e gestione di beni comuni e con essi le funzioni che sono chiamate a svolgere Enti locali, Distretti socio sanitari e Unioni dei Comuni, istituzioni pubbliche e soggetti del Terzo Settore, utilizzando una apposita scheda di raccolta delle informazioni, si potrebbe avviare una rilevazione partendo dal Comune di Bologna e progressivamente estenderla agli altri distretti del territorio metropolitano.

Le informazioni acquisite potrebbero essere raccolte in una piattaforma digitale che, via via, andrebbe ad assumere la veste di un "data base risorse" da considerare e da condividere per incrociare domanda/offerta di impiego operoso per la comunità di appartenenza in favore di e per l'apporto che possono offrire quelle persone che ancora devono maturare requisiti di occupabilità sufficienti per candidarsi nelle imprese profit.

Queste persone, per la condizione di inoccupazione/disoccupazione che le espone al rischio povertà, potrebbero essere in stato di indigenza e rientrare tra gli aventi diritto di una misura di sostegno al reddito quale l'attuale Reddito di Cittadinanza (prima REI, anche RES per la nostra regione Emilia Romagna).

In applicazione del decreto 4/2019, oltre al Patto per il lavoro è previsto il Patto per l'inclusione per chi

non è in condizione di lavorare, come nel caso di persone a occupabilità complessa. Le stesse potrebbero/dovrebbero offrire il loro contributo alla comunità di appartenenza con almeno 8 ore settimanali di lavori di pubblica utilità, da individuare e rendere praticabili da parte degli enti locali (Comuni) e dei servizi sociali preposti.

Il summenzionato data base risorse potrebbe rappresentare un utile strumento ad uso dei Servizi pubblici, ad oggi completamente sprovvisti e ancora senza procedure per adempiere a tale parte della normativa, che dovrebbe disciplinare la condizionalità del percepimento del Reddito di Cittadinanza con l'impegno a svolgere lavori socialmente utili per la comunità di appartenenza

Al riguardo, risorse permettendo, assieme alle finalità di rilevazione conoscitiva, in analogia con quanto realizzato da CSAPSA per le funzioni di scouting aziendale tramite l'Agenzia Sociale art 4 e i Centri Risorse Territoriali per l'inclusione lavorativa in imprese produttive, commerciali e di servizio, si potrebbe attivare una complementare funzione di monitoraggio, mappatura e raccordo per facilitare l'incrocio domanda e offerta di coloro i quali non sono occupabili nel profit, tramite una piattaforma digitale (derivata dal predetto data base risorse) che raccolga le informazioni su caratteristiche dei contesti, attività e competenze richieste, dislocazione, raggiungibilità, ecc.

Considerando i lavori di pubblica utilità o socialmente utili, che dir si voglia, l'attenzione a nostro avviso dovrebbe rivolgersi alla gestione dei beni comuni quali, ad esempio: l'ambiente con la tutela di aree pro-



tette e parchi naturali, il patrimonio artistico-archeologico-museale, la riqualificazione di aree urbane, l'aiuto a persone in condizioni di bisogno, la manutenzione di edifici pubblici, ecc. (se si vuole, in correlazione con quanto già previsto dal Comune di Bologna, primo in Italia, con il "Regolamento sulla collaborazione tra cittadini e amministrazione per la cura e la rigenerazione dei beni comuni urbani")

Avendo poi come interlocutori da interpellare non solo il pubblico ma anche i gestori del no profit cooperativo e associativo, mediante la rilevazione potrebbe comporsi un quadro sufficientemente organico e nel tempo completo degli attori impegnati su questo versante, a disposizione di tutti, facilitando per questa via conoscenza reciproca e possibili collaborazioni a rete.

Fondamentale a questo proposito l'Università, per la ricerca, il supporto scientifico, metodologico, da un lato, e per l'autorevolezza, il ruolo super parte che può svolgere in favore della collettività, assieme alla Città Metropolitana per quanto rientrante nel territorio della ex provincia di Bologna e la Regione ER, se si va oltre tale iniziale perimetro.

Nell'Università di Bologna il riferimento è il Dipartimento di Scienze dell'Educazione G. M. Bertin e, per esso, il CeDEI (Centro Studi e Ricerche Disabilità, Educazione, Inclusione) con la responsabile scientifica prof.ssa Patrizia Sandri, che ha avviato una ricerca finalizzata ad "Individuare contesti di operosità, inclusivi, esistenti o da promuovere, per le persone con disabilità complessa", nell'ambito della quale già si possono acquisire informazioni congruenti con quanto fin qui delineato.

La funzione di monitoraggio, mappatura e raccordo domanda/offerta per la gestione dei beni comuni in proposta, oltre a rilevare quanto già in essere, dovrebbe altresì acquisire conoscenze su ambiti esperibili ex novo e/o da promuovere a fini inclusivi di persone la cui operosità non è o non è ancora proponibile nel profit, all'interno di ambienti aziendali performativi, ad esempio nell'ambito della tutela e valorizzazione ambientale.

I contesti e le attività non ancora oggetto di buone prassi inclusive, ma accessibili a tali eventualità, presuppongono una interlocuzione con gli enti pubblici referenti di beni comuni (parchi, scuole, musei, biblioteche, ecc.) e l'individuazione di bisogni o utilità da parte degli stessi enti e/o della comunità di appartenenza rispetto ai quali sono ipotizzabili attività socialmente utili da proporre a persone non facilmente occupabili, in base a valutazioni di compatibilità e di apporto della loro operosità (completa o parziale essa sia).

Con tale funzione si può pertanto facilitare l'abbinamento soggetto/operosità-attività richiesta/contexto idoneo all'inclusione nell'ambito della gestione di beni comuni, che può rappresentare il primo complementare step di un processo di avvicinamento al mondo del lavoro ordinario che non va inteso come estraneo o impossibile da raggiungere, anche per le persone a occupabilità più complessa o compromessa.

Siamo, dunque, in una linea di continuità progressiva, aperta a miglioramenti futuri, dove l'operosità delle persone, valorizzate per la loro percentuale di validità, si colloca tra l'occupazione in senso stretto,



regolata da contratti di lavoro dipendente o da incarichi professionali e la partecipazione alla comunità di appartenenza, dove l'apporto del singolo può avvenire a titolo di volontariato o di concorso nelle attività di pubblica utilità associate a misure di sostegno al reddito, che non hanno meno valore del lavoro retribuito.



4 - Il contributo del welfare aziendale territoriale e del co-housing sociale

BUDGET DI SALUTE, WELFARE AZIENDALE E CO-HOUSING

Mantenendo le persone a occupabilità complessa come prisma attraverso il quale considerare il contributo che possono dare il co-housing, da un lato, e il welfare aziendale dall'altro, può essere interessante osservare come entrambe le tematiche siano da considerare nella progettazioni individualizzata propria della metodologia del Budget di Salute.

Se tale approccio integra quattro dimensioni: assieme a quella, già trattata, del lavoro, anche la dimensione dell'abitare, con la socialità e l'apprendimento/espressività, la seconda dimensione è immediatamente collegabile al co housing-housing sociale, mentre le altre due possono avere attinenza, diretta o indiretta, con il welfare aziendale.

Cominciando da queste ultime, si può ritenere che i bisogni di apprendimento, espressività, socialità, se sono riconducibili ad aree di manifestazione/costruzione/arricchimento della personalità umana, con maggiori o minori opportunità a seconda dei contesti di vita soggettivamente esperibili, a fronte di carenze e di bisogni speciali su questi versanti si dovrebbe poter fare affidamento sul welfare pubblico.

Il nostro stato sociale dovrebbe offrire servizi quali: attività educative, di supporto extra scolastico agli apprendimenti, aggregative di piccolo o grande gruppo, per iniziative culturali, espressive, ludiche, conviviali a contrasto dei processi di esclusione, isolamento, solitudine ai quali sono particolarmente esposte le persone più fragili e vulnerabili.

In periodi di maggiore offerta pubblica di tali opportunità, potevano essere annoverati:

- i centri giovanili,
- interventi educativi individualizzati/di educativa domiciliare,
- gruppi di supporto extrascolastico all'apprendimento delle autonomie,
- gruppi di supporto nello svolgimento dei compiti scolastici,
- supporti psicologici,
- corsi di teatro, di musica, di disegno, di psicomotricità, ecc.,
- incontri per il tempo libero, conviviali, per la visione di film, spettacoli, musei, ecc.,
- iniziative di turismo sociale,
- soggiorni estivi,
- organizzazione di esperienze di vita autonoma (e/o di sollievo per le famiglie) nei fine settimana, ecc.

Alcune di queste attività (sempre meno, a onor del vero) sono ancora coperte e messe a disposizione gratuitamente o con una compartecipazione alla spesa da parte dei pubblici servizi.

Altre rientrano nella offerta locale di parrocchie, di



organizzazioni di volontariato, delle stesse associazioni che rappresentano le persone disabili, con disagio psichico rientranti nella offerta diffusa del welfare di comunità che fa affidamento sempre più sull'apporto delle realtà di terzo settore e sulla autogestione sociale dei bisogni.

Il panorama dell'offerta e delle disponibilità pubbliche e di terzo settore è tuttavia fortemente disomogenea sul territorio metropolitano, risente della disponibilità di risorse volontarie localmente presenti e, sempre più spesso, dipende dalle risorse economiche che possono autonomamente o in forma associativa mettere in campo le persone disabili, fragili-vulnerabili, svantaggiate con le loro famiglie.

Già considerare tra queste persone coloro che si trovano in condizioni di svantaggio sociale significa evidenziare la mancanza di mezzi che possono fortemente penalizzare alcuni rispetto a chi di mezzi è maggiormente dotato. Il riferimento in questo caso riguarda immediatamente le persone che più ci preoccupano, quelle a occupabilità complessa, che in quanto inoccupate-disoccupate, per definizione, risorse economiche proprie non ne hanno. Ma riguarda anche chi, ad esempio disabile, si trova con analogo problema occupazionale, però con una famiglia e/o e parenti, che possono o meno avere un lavoro, una retribuzione adeguata e/o un minimo di capacità di spesa.

In questo caso, a fronte di carenze nell'offerta di welfare pubblico o della comunità di appartenenza, l'essere occupati con un reddito sul quale fare affidamento aiuta, anche se non risolve, visti i costi a mercato delle prestazioni.

A maggior ragione il problema si pone se oltre alla persona a occupabilità complessa anche i genitori, la famiglia hanno difficoltà economiche da destinare oltre le esigenze e le spese essenziali (alimentari, affitto, medicine, ecc)

È nel punto dove gli anelli di congiunzione tra bisogni e risposte istituzionali/di autogestione sociale si fanno più deboli che può essere importante fare affidamento su forme di welfare aziendale in grado di dare un contributo, non in alternativa, ma complementare, compensativo o aggiuntivo, al sistema pubblico di welfare.

Questo è auspicabile che avvenga su più versanti:

- l'azienda aiuta direttamente il suo dipendente che ha congiunti disabili/fragili-vulnerabili quando con i soli suoi mezzi avrebbe difficoltà sia economiche che organizzative, per trovare o imbastire autonomamente una risposta adeguata;
- tale sostegno potrebbe spingersi anche all'individuazione di opportunità di impiego remunerato all'interno del panel di offerte/servizi messi a disposizione come welfare aziendale dall'impresa stessa per i suoi dipendenti in generale (ad es. servizi di pulizie domestiche, assistenza di persone anziane, dog sitteraggio, manutenzione del verde, ecc.);
- l'azienda aiuta la famiglia del dipendente sollevandola o riducendo fortemente certe voci di spesa, non coperte dal pubblico, quali le cure odontoiatriche, le terapie riabilitative, le visite specialistiche e la diagnostica soggetta a lunghi tempi di attesa, consentendo di destinare le risorse



se risparmiare a supporto di congiunti disabili, fragili-vulnerabili;

- l'azienda o un gruppo di aziende in rete di un determinato territorio, unitamente a provvidenze, vantaggi, aiuti per i dipendenti e le rispettive famiglie mette a disposizione della comunità di appartenenza quote di accesso ai medesimi servizi offerti per i propri organici o sostiene programmi di welfare comunitario dei quali possono beneficiare persone svantaggiate, senza lavoro e senza mezzi.

Sarebbe un bell'esempio, quest'ultimo, di responsabilità sociale di impresa che, quando si esprime in forma aggregata, con il concorso di più realtà imprenditoriali di un determinata località, potrebbe essere rappresentativa di quella che si può definire responsabilità sociale di territorio. Un tale network di aziende eticamente orientate sarebbe, altresì, certamente premiabile, con l'iscrizione all'Albo Metropolitano delle Aziende Inclusive, nella sezione "sostegni a programmi socialmente utili", in previsione da tempo di venire costituita.

Peraltro, la forma del welfare aziendale territoriale, che coinvolge più aziende, è quanto di più pertinente al modello cooperativo, in generale, e a quello sociale, in particolare.

Un simile modello andrebbe fortemente sostenuto nella nostra Regione e Città Metropolitana, visto il tessuto produttivo - di servizi a matrice cooperativa o comunque riconducibile alla piccola e media impresa (PMI), asse portante del modello economico emiliano romagnolo.

Ma cosa si intende per welfare aziendale, in particolare nell'ambito della cooperazione e della PMI e che caratteristiche può avere il welfare aziendale territoriale, modello che ci sembra preferibile in chiave complementare, non sostitutiva del welfare pubblico, per un welfare di comunità integrato?

IL WELFARE AZIENDALE TERRITORIALE

In generale, osserva Gaia Fiertler sul sito Digital 4HR (2019), "per welfare aziendale si intende l'insieme di iniziative, beni e servizi messi a disposizione da una impresa come sostegno al reddito per accrescere il potere di spesa, la salute e il benessere dei propri lavoratori dipendenti. Le provvidenze possono configurarsi come elargizione liberale da parte della proprietà o anche come frutto di accordo sindacale, con agevolazioni fiscali entro certi tetti di spesa per l'azienda. Oppure i piani welfare aziendali possono essere associati alla parte variabile delle retribuzioni, regolati da accordi sindacali aziendali o di categoria (soluzione questa resa possibile dalle leggi di stabilità 2016-2017). In questo modo il welfare aziendale coniuga la responsabilità sociale d'impresa con i piani di incentivazione della forza lavoro. In entrambi i casi, sia come investimento da parte dell'azienda, sia come conversione parziale o integrale del premio di risultato, entro certi limiti di spesa si tratta di servizi detassati per i lavoratori dipendenti. Questo perché rientrano tra quei beni e servizi che non concorrono a formare reddito imponibile (quindi non da indicare in dichiarazione dei redditi se rimborsati nello stesso anno, né soggetti a detrazione Irpef), essendo volti a soddisfare esigenze e interessi meritevoli



di tutela, come il miglioramento delle loro condizioni di vita e dei loro familiari (art. 51, secondo comma del Testo unico delle imposte sui redditi). In pratica, non costituendo reddito, la loro corresponsione è esente da tassazione fiscale e contributiva ed è deducibile entro certi limiti per l'azienda.

Rientrano tra questi benefit servizi di "welfare familiare", come asili nido, colonie estive e spese scolastiche; prestazioni di "utilità sociale" con finalità educative, ricreative, di assistenza sociale e sanitaria, nonché la previdenza complementare e le casse sanitarie. Uno dei vincoli è che siano erogati a tutti i dipendenti, o a categorie omogenee degli stessi.

I benefici sono sia per l'azienda che per il dipendente, che ne traggono un vantaggio reciproco ("win-win"). Un piano di welfare aziendale prevede infatti servizi che riducono il cuneo fiscale sia per l'azienda che per i dipendenti, aumentando al contempo il potere d'acquisto di questi ultimi e incidendo su fattori come clima aziendale e conciliazione famiglia-lavoro, con vantaggi misurabili sulla produttività aziendale.

Secondo una ricerca realizzata da McKinsey nel 2013, citata da Fiertler sul medesimo sito, le politiche di welfare porterebbero a -15% di assenze per dipendente all'anno, con un impatto positivo per l'azienda fino a 1.350 euro; 5% in più di ore lavorate corrispondenti a 1.600 euro all'anno e -1,6 mesi di congedo maternità corrispondenti a 1.200 euro. In conclusione, secondo l'analisi di McKinsey, il datore di lavoro avrebbe un ritorno economico netto doppio rispetto ai costi sostenuti, soprattutto grazie all'aumento di produttività dei dipendenti che avrebbero un percepito di valore mag-

giore del 70% rispetto al costo sostenuto dalle imprese, soprattutto per quei servizi meno reperibili sul mercato dai singoli o giudicati troppo costosi (cura anziani, servizi salva-tempo, flessibilità degli orari, congedi parentali extra retribuiti)” (Sito Digital 4HR, 2019).

Quando si parla di welfare aziendale è immediato pensare alle grandi imprese che hanno capacità organizzative e disponibilità economiche in grado di offrire ai propri dipendenti, alle loro famiglie e in parte alla collettività (v. quote di accesso alla cittadinanza nei nidi aziendali) una offerta ampia e articolata di servizi e benefit, da considerare nella negoziazione con i sindacati dei lavoratori e, quindi, nei contratti aziendali, avvalendosi delle agevolazioni fiscali previste dalla legge.

Se tali forme prevalenti di welfare aziendale vanno considerate per l’apporto che offrono al benessere dei lavoratori ed al positivo contributo che possono dare ad una comunità locale, ad altre realtà aziendali che realizzano i servizi messi a disposizione, tra queste anche le cooperative sociali, generando quindi occupazione e facendo da volano alla economia locale, è alle piccole e medie imprese, profit e cooperative, che rivolgiamo la nostra attenzione.

Tali realtà non hanno spesso la forza di fare autonomamente welfare aziendale, o strutturare e sviluppare sostegni, agevolazioni, provvidenze che a titolo informale in molti casi già mettono a disposizione per i propri dipendenti e le loro famiglie.

Trattandosi del 95 % delle realtà produttive a livello nazionale, con una percentuale fin’anche superiore nella nostra regione e una forte incidenza nel territorio metropolitano bolognese di PMI cooperative, l’interes-



se per noi è particolarmente elevato e si collega direttamente o indirettamente, come abbiamo in precedenza osservato, al tema della operosità e dell'inclusione di persone a occupabilità complessa.

Parlare però di welfare aziendale con riferimento alle PMI significa considerare la necessità per queste imprese di raccordarsi tra loro, di fare rete e sistema, in un determinato territorio, condividendo analisi dei bisogni, possibili risposte da offrire, acquisto concordato di servizi alle migliori condizioni di mercato e organizzazione dell'incrocio domanda/offerta.

Significa territorializzare il welfare aziendale, ovvero considerare il cosiddetto welfare territoriale

Con welfare territoriale, secondo Ferrieri Caputi M.S. (sito Percorsi Secondo Welfare, 2018), si fa riferimento alla condivisione di tali pratiche da parte di più imprese tra loro collegate in una medesima realtà locale. Diversi sono gli approcci al welfare aziendale territoriale, in quanto sono diverse le esperienze in termini di attori coinvolti, modalità di aggregazione territoriali e azioni realizzate dai progetti. Uno degli elementi che sembra accomunare le varie iniziative è rintracciabile nella loro dimensione reticolare e aggregativa: "Con l'espressione welfare territoriale, ci si riferisce a misure di welfare secondario attuate mediante strumenti - in genere la contrattazione collettiva territoriale e il contratto di rete - che consentono alle imprese collocate in un determinato territorio di aggregare le proprie competenze e risorse economiche per sostenerne la relativa progettazione e l'implementazione, anche con il coinvolgimento di una molteplicità di soggetti pubblici e privati anch'essi presenti sul territorio di riferimento"

[A. Mauro, *Welfare Territoriale - Dizionario breve sul welfare aziendale*, Bollettino Adapt, 2017, n. 41].

“Oltre alla dimensione di rete”, per Ferrieri Caputi, “nelle esperienze di welfare aziendale c.d. territoriale si possono rintracciare anche obiettivi e finalità comuni che sono principalmente riconducibili ai seguenti ambiti:

- promozione della diffusione del welfare aziendale e delle misure di conciliazione vita lavoro sul territorio;
- integrazione e creazione di sinergie tra il welfare pubblico e quello privato;
- creazione di un valore condiviso;
- generazione di impatti sociali sul territorio.

È in tal senso (Cfr. M. Tiraboschi (a cura di), *Welfare for people. Il primo rapporto sul welfare occupazionale e aziendale in Italia*, Adapt University Press, 2018) che il welfare aziendale inserito in logiche di prossimità e di comunità può contribuire a rafforzare il rapporto tra imprese e territorio, inteso come luogo di vita e al tempo stesso di produzione, fungendo da leva per lo sviluppo locale” (Ferrieri Caputi, 2018).

Antonella Mauro (2017) con l’espressione *welfare territoriale*, “si riferisce a misure di welfare secondario attuate mediante strumenti - in genere la contrattazione collettiva territoriale e il contratto di rete - che consentono alle imprese collocate in un determinato territorio di aggregare le proprie competenze e risorse economiche per sostenerne la relativa progettazione e l’implementazione, anche con il coinvolgimento di una molteplicità di soggetti pubblici e privati anch’essi presenti sul territorio di riferimento”.



Per la stessa Mauro, non c'è una definizione compiuta di welfare territoriale, anche se è possibile "estrapolare una sorta di modello tipologico attingendo dalla letteratura di settore e dalla configurazione concreta del fenomeno".

Il welfare territoriale, tenuto conto di questa precisazione, "consta di un ampio e articolato insieme di misure e iniziative che coinvolgono soggetti pubblici e privati (imprese, sindacati, organizzazioni datoriali enti bilaterali, società di mutuo soccorso e assicurazioni, fondi previdenziali, operatori del terzo settore, pubbliche amministrazioni locali) che si colloca in un più ampio processo di costituzione di *cluster* territoriali di imprese. Per *cluster* si intendono agglomerati spontanei di imprese concentrate sul territorio che cooperano e fanno ricorso a risorse comuni in una o più aree affini al loro settore e che si caratterizzano in base al *collective good* messo in comune, prodotto e utilizzabile nell'ambito delle specifiche relazioni cooperative.

Con specifico riferimento al tema del welfare, questo processo consente alle imprese, in particolare quelle medio-piccole, di aggregare le proprie risorse (sia economiche che a livello di competenze e rapporti con il territorio) per strutturare ed attuare misure di welfare aziendale che intercettino le esigenze non solo dei lavoratori, ma anche della popolazione del territorio di riferimento.

La cornice giuridica di riferimento delle misure che rientrano in questa tipologia di welfare aziendale sono generalmente l'accordo collettivo territoriale e il contratto di rete.

L'accordo collettivo territoriale, stipulato con le rappresentanze territoriali, si colloca ad un livello interme-

dio compreso tra quello della contrattazione collettiva nazionale e categoriale e la contrattazione aziendale.

Le imprese interessate possono aderire all'accordo territoriale eventualmente stipulato dalle rappresentanze territoriali o stipularne uno sia singolarmente che tramite una rete di imprese.

La rete di imprese è una aggregazione tra imprese indipendenti, istituita tramite un apposito contratto, che è appunto il contratto di rete, avente finalità di promozione e valorizzazione di progetti e investimenti condivisi per accrescere il potenziale d'innovazione e la capacità competitiva dei contraenti che prendono parte alla rete" (Mauro, 2017).

Accordi e reti di impresa attivano forme di welfare aziendale territoriale costitutive, esse stesse, di un processo di riterritorializzazione del welfare.

Secondo Prandini (2013), ripreso da Marino Cavallo (2017), tale processo non è più coincidente con le precedenti delimitazioni amministrativo-politiche (Comuni, Province, Regioni) del tradizionale welfare state, ma è espressione di un nuovo tipo di welfare "plurale" e "generativo".

Plurale, "nel senso che il benessere non viene più creato e prodotto soltanto dalle organizzazioni che rappresentano lo Stato, ma deve essere prodotto da tutti gli attori del territorio: si tratta di un sostanziale passaggio culturale e organizzativo di governo del territorio. Nel caso specifico del welfare aziendale, uno degli attori fondamentali di creazione del benessere di un territorio sono le aziende".

Generativo, in quanto "il benessere non è più soltanto una compensazione di determinati rischi o problemi



che emergono nel corso del tempo in determinati soggetti (la malattia, la disoccupazione, la pensione), bensì diventa un modo di generare, oltre che beni e servizi, altre due cose molto importanti: delle relazioni coesive e un "investimento sostenibile", una apertura al futuro, per realizzarsi in quanto cittadini, lavoratori, in modo durevole nel tempo.

Quattro paiono essere le condizioni per la riuscita del processo:

1. la conoscenza del problema e la volontà di affrontarlo, nella misura in cui se sul welfare aziendale, sulla territorializzazione e sul welfare territoriale c'è già molta conoscenza, quantomeno a livello micro, tra gli attori, a livello politico la situazione nazionale si presenta molto frastagliata, con iniziative importanti della Lombardia e del Trentino, a differenza dell'Emilia Romagna che ha finora dimostrato una capacità di innovazione ed elaborazione non all'altezza della sua tradizione politica;
2. la creazione di una identità di territorio, che anche se è nelle intenzioni e nella volontà degli imprenditori, quando si tratta di piccole e medie aziende, a differenza delle grandi, manca la forza di fare da soli, scontrandosi con almeno due problemi: "in primo luogo la difficoltà di andare a contrattualizzare forme di welfare, curate fino a quel momento in maniera informale nei confronti dei propri dipendenti, a fronte di una difficoltà di dare garanzie di continuità sul lungo periodo; il secondo problema per i piccoli medi imprenditori è l'essere parte di una cultura localistica, molto

- italiana, che fa fatica a concepire l'idea di mettere insieme risorse per fare cose comuni, soprattutto se le risorse non vengono immediatamente "riportate a casa";
3. la costruzione di un progetto adatto ai molteplici bisogni degli eterogenei attori del territorio, visto che un imprenditore deve fare delle scelte che selezionano su cosa investire, non potendo farlo su ogni cosa possibile, tenendo al contempo conto di tutti i dipendenti e delle differenti aspettative, per evitare che una parte degli stessi si sentano non considerati. Lavorare su progetti personalizzati diventa una necessità e lo strumento delle piattaforme (di incrocio domanda/offerta) progettate in modo leggero e fruibile può essere un valido aiuto;
 4. il sostegno pubblico, inteso non solo come sostegno economico e di incentivi, ma come sostegno in termini di regole, come supporto, sicurezza affinché ci sia continuità, fintanto che il sistema è in grado di autoalimentarsi e auto sostenersi. (ivi, pp. 7-9)

Quest'ultimo punto ci sembra particolarmente importante e da approfondire per il ruolo che può svolgere la Città Metropolitana di Bologna, se un welfare territoriale fatto di piccole e medie imprese, tra le quali, nella nostra realtà locale, molte cooperative e cooperative sociali, è integrativo, complementare, coevo al welfare pubblico e assieme concorrono per un welfare di comunità più avanzato.

Su questa linea, per Oreste De Pietro (2018), Responsabile dell'Area Welfare di Confcooperative Bologna, "il welfare aziendale, in una visione ampia e che non si



limita a coglierne soltanto la connotazione contrattuale o la pura e semplice convenienza fiscale, ha trovato un suo spazio all'interno di un processo di trasformazione complessiva del sistema di welfare del nostro Paese che ha determinato il passaggio da un welfare quasi esclusivamente statale ad un modello comunitario, partecipato, generativo che coinvolge una pluralità di soggetti, procedure e strumenti. In tale contesto, la produzione e la fornitura di servizi alle persone si colloca ormai anche in azienda, nell'ambito di un rapporto di lavoro, con forme organizzate, gestite adeguatamente e attraverso l'utilizzo di moderne tecnologie.

Le cooperative sociali", afferma De Pietro, "per la loro storia e per la mission di cui sono portatrici, tra i principali protagonisti del welfare e dei percorsi di innovazione sociale ed economica, non possono non essere presenti significativamente ed in modo incisivo nel settore del welfare aziendale".

Si assiste, per De Pietro, ad una espansione delle aree di intervento del welfare aziendale che da quelle tradizionali, più legate alla contrattazione collettiva, ricomprendono interventi "per soddisfare bisogni e richieste di servizi nei campi della prevenzione, della promozione della salute e delle cure specialistiche, nell'ambito dell'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti, nel settore socio-educativo, dell'istruzione e della formazione universitaria, nei vari circuiti della cultura e del tempo libero. Da sottolineare", inoltre, per lo stesso De Pietro "è la categoria del welfare allargato alla comunità e di tutte le forme di coinvolgimento delle aziende nella crescita di un welfare territoriale e condiviso, in un'ottica di responsabilità sociale in senso lato" (ivi, p. 42).

Il ruolo della cooperazione, in questo scenario assume importanza crescente.

Osserva Cavallo, della Città Metropolitana di Bologna, che “in un territorio in cui sei delle dieci imprese più grandi di Bologna sono imprese cooperative o riconducibili al modello cooperativo, il ruolo della cooperazione è senz’altro fondamentale. E questo non solo dal punto di vista delle aziende cooperative che domandano servizi per i propri dipendenti, ma anche in quanto questa tipologia di aziende esprime una forte e qualificata offerta di servizi sul territorio, basti pensare all’importanza delle cooperative sociali nel settore socio-assistenziale” (ivi, p. 17).

Ancora, secondo De Pietro, “l’apporto della cooperazione sul tema del welfare segue linee guida che derivano dalle peculiarità e dalle caratteristiche distintive del sistema cooperativo: modelli di intervento che, spesso, già di per sé generano welfare. È il caso della mutualità, parte del Dna della cooperazione. Oppure del senso di appartenenza e della fidelizzazione, un altro principio cooperativo: laddove un’operazione di welfare aziendale rafforza la motivazione, la produttività e il benessere aziendale, ciò favorisce un clima aziendale positivo, dove si cerca anche di essere più proattivi e produttivi. E per ultimo la cooperazione è intrinsecamente in sintonia con il welfare aziendale perché vuole fornire non solo benefit, ma opportunità a tutto tondo. Il tentativo quindi è quello di incentivare un welfare aziendale indiretto, che non è soltanto l’erogazione del benefit, ma è anche mettere i lavoratori, i soci delle cooperative e le loro famiglie, in un sistema e una rete di opportunità. Ad esempio”, riporta de Pietro, “all’interno di Confco-



operative si sta lavorando per creare gruppi d'acquisto collettivo, proposte di risparmio, assistenza sanitaria integrativa anche con coperture sanitarie che sono state, dove possibile, modulate in base ai bisogni dei lavoratori. (...) è il welfare aziendale secondo la cooperazione, con tutta la disponibilità ad aiutare a costruire un welfare condiviso in cui ci siano tre pilastri: il pubblico, il privato sociale e il privato in senso stretto" (ivi, p. 18).

A sua volta, Simone Fabbri, referente di Legacoop Bologna per le cooperative sociali, propone di "mutuare dalla sharing economy le forme e le modalità con cui far incontrare domanda e offerta di welfare aziendale.

Per fornire una piattaforma di welfare aziendale che potesse essere condivisa tra le imprese che operano in più settori, trasversalmente, Legacoop", riporta Fabbri come esempio virtuoso, "ha sviluppato una proposta basata su alcuni assi fondamentali:

- in primo luogo aggregando i lavoratori e le famiglie, quindi aggregando la domanda e il bisogno;
- in secondo luogo serve comporre anche l'offerta, e qui entra in gioco tutto il sistema delle mutue e della cooperazione sociale che produce welfare, considerare le assicurazioni e le integrazioni di servizi che possono realizzarsi anche tramite contratti integrativi di secondo livello sugli ambiti del sanitario e del socio-sanitario;
- in terzo luogo si crea maggiore valore creando piattaforme capaci di connettere domanda e offerta. Per fare ciò", consiglia Fabbri, "bisogna costruire reti diffuse, mutuando dalla sharing economy tutto quello che può sviluppare l'innescò di meccanismi virtuosi capaci di creare fiducia e

relazione: questo lo si fa all'interno dell'azienda, ma mettendosi anche in connessione con il sistema pubblico e la comunità di riferimento. Infine, ma assolutamente prioritario e fondamentale, è necessario condividere il know-how, mettere le conoscenze e le esperienze a fattor comune per l'utilità di tutti" (ivi p. 19)

La condivisione di pratiche, di saperi e la circolazione delle informazioni su come gestire in modo aggregato sistemi di welfare aziendali territoriali sono valore aggiunto per la comunità, plus qualitativo che si riflette all'esterno, nel contesto di appartenenza, non solo a favore del benessere, interno, dei lavoratori delle aziende interessate.

Per Daniela Oliva, di IRS (Istituto di Ricerca Sociale) di Milano, "l'impegno delle aziende all'esterno dell'organizzazione è fondamentale anche, concretamente, per contribuire a ridurre le differenze tra cittadini-dipendenti di aziende "illuminate" ed il resto della cittadinanza che non può fruire delle stesse opportunità. Un possibile rischio, infatti, è che dipendenti delle grandi imprese, che hanno maggiori possibilità di implementare iniziative di welfare aziendale, siano fortemente privilegiati rispetto ad altri lavoratori (e ancora di più rispetto a persone disoccupate) che non possono fruire di questo welfare integrativo (o secondo welfare). È in questa ottica che vanno lette," secondo Oliva, "non solo le iniziative di welfare condiviso tra aziende e istituzioni pubbliche, ma alcune iniziative di veri e propri Programmi pubblici di welfare aziendale che hanno la finalità esplicita di orientare, pur nell'ovvio rispetto



della loro autonomia, le scelte che fanno/dovrebbero/potrebbero fare le imprese sul fronte del welfare. La “forma” con la quale il soggetto pubblico ha deciso di intervenire in maniera attiva nelle politiche di welfare aziendale è stata quella più coerente alla natura istituzionale, ovvero, la definizione di “linee guida” e il riconoscimento istituzionale della “buona pratica” (ivi, p. 38).

Si citano in proposito l’iniziativa tra le più avanzate della Provincia Autonoma di Trento con le Linee Guida del Family Audit e l’esperienza della Regione Lombardia finalizzata alla valorizzazione delle politiche territoriali di conciliazione dei tempi lavorativi con le esigenze familiari e delle reti di imprese che offrono servizi di welfare aziendale.

L’ente pubblico diventa, dunque, importante, innanzitutto nel favorire la messa in rete delle aziende, soprattutto piccole e medie, intenzionate ad attivare forme di welfare aziendale territoriale, altrimenti non sostenibili per le singole realtà, nel predisporre sistemi di accreditamento qualitativo dei fornitori di servizi di welfare e strumenti di interscambio quali le piattaforme telematiche.

La funzione di supporto e di regia che può svolgere l’ente pubblico in favore di un welfare aziendale territoriale, complementare-integrativo-generativo di welfare comunitario, per il nostro territorio, riteniamo sia riconducibile in particolare alla Città Metropolitana di Bologna.

A seguito di un percorso laboratoriale che ha coinvolto numerosi esponenti del mondo imprenditoriale profit e cooperativo bolognese Daniela Oliva perviene

alle seguenti, significative, proposte, per delineare il ruolo dell'Istituzione nella promozione di reti/piattaforme per lo sviluppo del welfare aziendale sul territorio, che condividiamo e che riportiamo integralmente.

“Innanzitutto la Città metropolitana può essere garante della qualità dei fornitori, valutando gli standard di qualità delle società che offrono i servizi e promuovendo un metodo che consenta di attivare un processo di progettazione dei servizi al fine di rispondere più efficacemente ai bisogni del territorio. Inoltre, la Città metropolitana, la cui finalità, è importante ribadire, non è certo quella di entrare in competizione con le grandi aziende erogatrici di servizi di welfare aziendale che già operano sul mercato privato, può coprire quegli spazi che, per l'appunto, il mercato privato dei servizi considera fallimentari. Senza competere con le società di erogazione, l'Istituzione può, dunque, coprire alcuni ambiti specifici, non particolarmente redditizi per il settore privato, dove non agisce né la grande impresa, né la piccola impresa, come ad esempio, quello della mobilità, inserendo tale intervento in una più ampia riorganizzazione dei tempi delle città/territori. La promozione di una rimodulazione degli orari può avere, infatti, un forte impatto sui territori e sulla migliore qualità della vita, consentendo ai dipendenti delle aziende, ma più in generale alla cittadinanza, di usufruire di alcuni servizi in orari extralavorativi (ad esempio il prolungamento degli orari di alcuni uffici pubblici). Un altro ambito in cui efficacemente può intervenire il settore pubblico lì dove il mercato privato è carente, è quello delle aree tecnologicamente non supportate, ad esempio la promozione della banda larga e l'accesso ad una serie di servizi tecnologici.



Può svolgere la funzione di negoziazione delle convenzioni per servizi da condividere tra le aziende del territorio con soggetti che erogano i servizi, in una dimensione metropolitana che amplia l'offerta, in particolare per quelle aziende che non hanno sede nei centri urbani e nei cui territori vi sono anche meno opportunità di usufruire dei servizi. Un altro ruolo, distintivo, che la Città metropolitana può efficacemente svolgere è quello di interlocutore privilegiato con le Istituzioni locali e con la Regione su temi di interesse delle aziende che, spesso, non hanno la possibilità di attivare un confronto, diventando portavoce di istanze condivise a livello territoriale.

Inoltre, può diventare promotore di un coordinamento con altre Città metropolitane, nella logica di una ampia promozione del welfare condiviso pubblico-privato, nella messa in rete con le aziende (in particolare quelle che hanno una presenza capillare sul territorio nazionale) di servizi pubblici quali, ad esempio, quelli relativi ai servizi di cura alle persone (baby-sitting, assistenza domiciliare di tipo privato ecc.) già attivi, peraltro, in alcuni territori. Un ruolo di particolare rilievo che può rivestire la Città metropolitana è quello della promozione attiva del welfare aziendale presso le PMI, attraverso azioni di scouting e coordinando iniziative condivise tra più aziende. Un'azione che può essere svolta relazionandosi sia con le associazioni datoriali, sia con le singole realtà aziendali. In tutte queste attività, certamente, potrà essere utile e necessario il supporto di uno strumento condivisibile quali le piattaforme informatiche su web. Per promuovere progetti di sviluppo di welfare aziendale sul ter-

ritorio metropolitano è auspicabile trovare risorse per realizzare concretamente azioni e progetti. La Città metropolitana può avere un ruolo particolarmente attivo nel reperire finanziamenti necessari, cogliendo le opportunità offerte dai bandi nazionali ed europei” (i-vi, pp.69,70).

Assieme alle funzioni istituzionali che può svolgere la Città Metropolitana, per orientare a finalità di interesse generale il welfare aziendale territoriale, può agire in sinergia il ruolo, non speculativo, della cooperazione sociale:

- sia per organizzare all’interno di reti cooperative territoriali, forme di welfare aziendale in favore dei propri soci-lavoratori, che sappiamo essere sovente essi stessi marginali, per le basse retribuzioni e per l’incertezza del lavoro sociale, nell’alveo della vocazione mutualistica propria della cooperazione,
- sia per cogliere ulteriori possibilità di valorizzazione delle proprie risorse professionali in favore di altre imprese, anche con l’impiego di persone svantaggiate, che potrebbero accedere in tal modo a opportunità occupazionali compatibili (quali i servizi salva tempo, come il “maggiordomo aziendale”).

Su questo versante, per le persone a occupabilità complessa, da noi prioritariamente considerate, si aprono prospettive interessanti, ancorché tuttora poco diffuse e sviluppate:

- da un lato, queste persone potrebbero essere accolte e supportate all’interno dei servizi messi



- a disposizione dal welfare aziendale di imprese dove un familiare è assunto come dipendente;
- dall'altro lato, il loro apporto potrebbe essere valorizzato come operosità utile a famiglie e dipendenti di imprese con welfare aziendali che contemplano l'offerta di servizi che anche le persone più in difficoltà potrebbero svolgere (pensiamo ad attività di: pulizia, manutenzione del verde, raccolta delle ordinazioni e consegna della spesa a persone anziane, intrattenimento relazionale delle stesse, dog sitteraggio, ecc)

Sia in un senso, che nell'altro, tali possibilità andrebbero considerate all'interno della metodologia del BdS, per una progettazione personalizzata/individualizzata integrata con le dimensioni del lavoro (che in parte può venire esso stesso generato dal welfare aziendale) e dell'abitare, quest'ultima con riferimento anche a forme di co housing - housing sociale.

IL CO-HOUSING SOCIALE

Con il termine co housing si indica una formula abitativa che coniuga alloggi riservati a famiglie o singoli con spazi di uso collettivo, nei quali vengono condivise attività comuni e occasioni relazionali per adulti e bambini.

Per **Nadia Simionato**, Responsabile Relazioni Esterne di **Cohousing.it (2019)**, "significa recuperare una dimensione di vita più semplice, più attiva e più serena. È il concetto delle corti o dei piccoli villaggi di una volta rivisitato in chiave contemporanea, con caratteristiche di modernità, flessibilità, libertà.

Questo modello abitativo nasce in Scandinavia negli anni 60, ed è a oggi diffuso specialmente in Danimarca, Svezia, Olanda, Inghilterra, Stati Uniti, Canada, Australia, Giappone. Tipicamente i cohousing consistono in un insediamento di 20-60 unità abitative, per famiglie, single, coppie di ogni età e estrazione sociale, che si sono scelti tra loro e/o che si sono trovati a condividere un'idea abitativa (il concetto che condividere alcuni spazi e servizi possa essere utile, piacevole e interessante) in un luogo reale che consiste in un complesso abitativo dalle caratteristiche (architettoniche, ambientali, qualitative) per loro adeguate. Queste persone decidono quindi di vivere come una "comunità di vicinato" dando vita - attraverso un processo di progettazione partecipata - alla realizzazione di un 'villaggio' dove coesistono spazi privati (la propria abitazione) e spazi comuni (i servizi condivisi). La progettazione partecipata riguarda sia il design vero e proprio, sia il progetto di comunità: cosa e come condividere, come gestire i servizi e gli spazi comuni.

Da qualche tempo il cohousing sta facendo capolino anche in Italia, dove anche le istituzioni pubbliche cominciano a interessarsene: il cohousing infatti comporterebbe degli indubbi vantaggi sia in termini sociali e collettivi, sia in termini personali per i singoli individui o le singole famiglie.

Se infatti ogni condominio potesse avere il suo asilo, magari gestito da maestre in pensione, le famiglie risparmierebbero tempo e denaro; in cambio i giovani farebbero la spesa per gli anziani, e via discorrendo; gli esempi in questo senso, in termini di vantaggi singoli, sarebbero innumerevoli.



Dall'altra parte, a livello sociale sarebbero molti i vantaggi in termini di risparmio energetico: la condivisione dei costi relativi a impianti ecologici, ad esempio, ridurrebbe le spese per gli abitanti del cohousing, ma anche le emissioni nocive per l'ambiente".

Sostiene, inoltre, Simionato che "vivere in cohousing (...) permette di avere delle relazioni e una vita sociale più intensa e costante e questo rappresenta uno stimolo continuo per ogni essere umano. Essere più creativi e attivi in modo più costante (dedicandosi all'organizzazione e alla cura degli spazi e dei servizi comuni), occuparsi del bene proprio e degli altri, poter contare su buone relazioni (non per forza parentali) senza che questo sia un obbligo, genera nelle persone benefici psicologici e fisici e, specialmente negli anziani (che solitamente soffrono molto i disagi della solitudine), un senso di rassicurazione e di benessere che aiuta a stare molto meglio per molto più tempo".

Con una serie di vantaggi, "in termini sociali: si attenua molto il "costo sociale" specialmente di alcune categorie "deboli": questo è il motivo per cui nei paesi del nord Europa le amministrazioni pubbliche promuovono e sostengono l'housing sociale realizzato con la formula del cohousing ed è lo stesso motivo per cui le amministrazioni pubbliche in Italia oggi si stanno interessando a questa formula abitativa proprio come forma privilegiata di housing sociale. Infatti la vita in cohousing stimola la socialità e la collaborazione tra le persone, consente agli abitanti di vivere utilizzando spazi e servizi (che possono essere autogestiti o dati in gestione) che rendono la vita più facile e meglio organizzata. Questo spesso si riflette anche al di là dei con-

fini del cohousing, nel quartiere e nella città (se c'è un asilo nido nel cohousing, spesso questo è aperto anche ad accogliere altri bambini del quartiere, se si organizzano mostre, attività ecc, esse possono essere aperte a tutti, a beneficio della comunità circostante...)” (Simionato, 2019).

Il co housing può essere, quindi, una valida alternativa, per anziani, disabili, persone non autosufficienti a forme di residenzialità in strutture protette, che spersonalizzano la possibilità di vita in una abitazione e con relazioni proprie.

A questo scopo, negli insediamenti abitativi di co housing o housing sociale, possono essere previsti, assieme agli appartamenti, anche zone dedicate a personale infermieristico-assistenziale, alle cure sanitarie e alla riabilitazione, che vengono utilizzate in modo condiviso dai cohouser, con soluzioni complementari, ognuno per le proprie necessità, evitando il ricovero in strutture specializzate e separate dai luoghi della socialità.

Soprattutto per persone disabili, fragili-vulnerabili, svantaggiate con autonomia parziale, che si trovano a dover organizzare la propria quotidianità abitativa in assenza di un nucleo familiare o a seguito della perdita dei genitori o per altre eventualità limitanti le possibilità di scelta individuali, l'housing sociale si è dimostrata una soluzione utile, ancorchè poco diffusa come buona pratica estensibile, riproducibile e accessibile a costi contenuti.

Per le persone a occupabilità complessa, che si possono trovare nel tempo sole e senza un reddito da lavoro, in quanto disoccupate, nell'ambito di una proget-



tazione individualizzata a BdS una soluzione abitativa come il co housing-housing sociale sarebbe quanto di più auspicabile, solo si pensi che nell'ambito della stessa condizione residenziale la persona potrebbe essere coinvolta in compiti di utilità collettiva e avere occasioni di socialità, espressività, convivialità, ludiche altrimenti di più difficile fruizione.

Le esperienze realizzate in Emilia Romagna e nel territorio metropolitano di Bologna per queste persone, a nostra conoscenza, fanno affidamento sulla gestione di enti del terzo settore (associazioni e cooperative sociali) che garantiscono il presidio organizzativo, la manutenzione ordinaria-straordinaria, i servizi di supporto infermieristico, riabilitativo, assistenziale (v. progetti Dopo di Noi, Housing First, Housing Home).

Nel contesto urbano di Bologna, in favore di persone disabili sono diverse le iniziative di abitare collaborativo e di cohousing avviate dalla associazione AIAS (Associazione Italiana Assistenza Spastici) in strutture di proprietà pubblica (ASP o ACER), gestite in collaborazione con il servizio sociale disabili adulti della locale Azienda USL.

Ma cosa può fare una amministrazione comunale come quella di Bologna per agevolare ed estendere ulteriormente l'attivazione di forme di co-housing-housing sociale nel territorio della Città Metropolitana?

Già dal 2009 il Comune di Bologna, ponendosi il problema abitativo sia degli studenti universitari che delle persone svantaggiate, ha approvato il progetto "Dalla rete al co-housing" finalizzato ad aumentare le opportunità abitative dei giovani, realizzando attraverso il finanziamento del Dipartimento della Gioventù della

presidenza del Consiglio dei Ministri, in partnership con ASP e ACER, il primo cohousing pubblico per giovani sotto i 35 anni.

L'intento era di sperimentare una forma di abitare collaborativo che fosse alternativa alla casa singola e diverso dalla semplice coabitazione tra studenti, attivando un processo di autoselezione degli inquilini basato sulla condivisione di una carta dei valori prodotta dagli stessi residenti. Il progetto ha subito varie traversie e solo dal 2017 i cohouser hanno cominciato a vivere nella struttura, con riscontri positivi.

Questo ha indotto il Comune di Bologna a investire su tale forma abitativa cercando di individuare gli elementi che ne favorissero la diffusione anche come iniziativa di privati cittadini.

“In questa ottica è nata la modifica al Regolamento Urbanistico Edilizio (...denominato RUE) con l'art. 32bis approvato con delibera di Consiglio PG n. 482773/2018 che riconosce l'importanza delle esperienze di abitare condiviso e solidale di questa forma abitativa e, per la prima volta in Italia, pone una definizione di cohousing a livello architettonico e sociale. Sempre a testimonianza dell'orientamento del Comune è stata recentemente approvata con Delibera del Consiglio Comunale PG n. 115610/2019, che prevede l'esclusione da tassazione (TARI) delle parti comuni destinate agli spazi di uso collettivo nei cohousing.

A Dicembre 2018 con l'atto di indirizzo P.G. n. 535480/2018 la Giunta Comunale ha ribadito l'utilità dell'abitare collaborativo, in quanto favorisce la coesione sociale, l'autonomia abitativa e la costituzione di reti di comunità. Con questo atto di indirizzo la



Giunta ha dato mandato al Settore Politiche Abitative del Comune di Bologna, di redigere uno studio di fattibilità sulle forme di abitare collaborativo, ai sensi del sopracitato art. 32bis del RUE “PROMOZIONE DI INTERVENTI PER L’ABITARE CONDIVISO E SOLIDALE”, che possano essere attivate negli immobili dismessi di proprietà del Comune individuati originariamente per il progetto di Autorecuperato” (Comune di Bologna, 2019, p. 10).

Il gruppo di lavoro comunale che si è successivamente insediato ha avuto come mandato l’analisi di fattibilità per la realizzazione di modalità di abitare condiviso tramite il riuso a tale destinazione di immobili comunali dismessi tenendo conto delle disposizioni dell’art 32bis del RUE e capitalizzando l’esperienza maturata su modelli abitativi simili dal comune e da altri soggetti pubblici o privati.

L’importanza di questo articolo, frutto del confronto che si è attivato con un gruppo di cittadini che privatamente hanno presentato un progetto di co-housing denominato Il Giardino dei Folli, ha consentito di colmare almeno in parte lo storico vuoto normativo che si registra in materia.

Assieme ad una definizione di cohousing da un punto di vista sia architettonico che sociale, che ne consente il riconoscimento, l’art 32 bis del RUE si presenta come un utile strumento per iniziare a dare forma e risposte sia al privato che sceglie la collaborazione abitativa che all’Amministrazione che sceglie di sostenerla.

“Per rientrare nei parametri del suddetto articolo, e poter quindi usufruire delle modalità di incentivazione da esso previste, occorre che:

- i nuclei familiari coinvolti siano almeno cinque, formalmente costituiti in associazione o altre tipologie di enti senza scopo di lucro;
- tali enti devono dotarsi di una “Carta dei Valori” o di un “Regolamento”;
- gli edifici realizzati siano progettati secondo alti standard di sostenibilità ambientale ed edilizia;
- il 20% della superficie calpestabile (comunque non inferiore a 50 mq) debba essere adibita a spazi di uso collettivo per attività comuni;
- gli spazi di uso collettivo vengano inoltre messi a disposizione del territorio, tramite Patto di Collaborazione, affinché possano svolgersi attività di interesse generale regolate da apposita convenzione” (ivi, pp. 12,13)

Come si è detto, l’amministrazione comunale ha poi approvato l’ulteriore incentivo che consente l’esclusione dalla “tassazione sui rifiuti (TARI) delle parti comuni destinate agli spazio di uso collettivo negli insediamenti aventi le caratteristiche di cohousing secondo i dettami dell’articolo 32bis del RUE. Si tratta di una misura finalizzata a valorizzare anche ai fini TARI la particolare funzione sociale e comune di tali spazi”. (ivi, p. 14)

Come si vede, da parte del Comune di Bologna e di istituzioni pubbliche (ASP, ACER), che all’amministrazione comunale fanno riferimento, l’interesse ancorché recente a sostenere il cohousing non manca e l’auspicio è che possano essere a questo fine impiegati sempre più gli immobili di proprietà pubblica, a rischio di abbandono e di diventare fatiscenti.



Molte di queste strutture potrebbero essere recuperabili con forme di auto recupero e di autocostruzione-ristrutturazione e messe in locazione a canone concordato, rendendo così più diffuso e accessibile il cohousing anche a chi ha meno mezzi, spesso disoccupato, a partire dalle persone più svantaggiate.

Per proseguire in questa direzione, un esempio, a nostro avviso virtuoso, al quale ispirarsi è quello del Comune di Trento che nel 2016 ha adottato la delibera n. 59 avente ad oggetto la sperimentazione e promozione di progetti di coabitazione solidale in particolare rivolti ad anziani e giovani.

Con tale Delibera (v allegato 4.3.1), che facciamo nostra, il Consiglio comunale impegna il Sindaco e la Giunta comunale:

1. “ad avviare il censimento degli immobili del patrimonio comunale attualmente non utilizzati che possono essere destinati al riuso come unità abitative;
2. a selezionare quali tra gli immobili disponibili siano i più pronti e idonei ad un progetto di abitare collaborativo, e che a titolo di esempio possano godere delle seguenti caratteristiche complementari rafforzative:
 - siano situati in un’area della città che verrebbe valorizzata dalla riqualificazione dell’edificio;
 - siano limitrofi a spazi verdi da destinare ad orti urbani;
 - siano prossimi alla viabilità ciclabile;
3. ad avviare un percorso di conoscenza e confronto con le realtà che hanno già attivato modalità di co-housing in Italia ed all’estero, coinvolgendo

altri attori sensibili al tema (P.A.T., Comunità di valle, I.T.E.A., FBK, ecc.), individuando possibili finanziamenti anche attraverso la partecipazione a bandi europei;

4. ad avviare parallelamente un percorso che impegni il Comune di Trento alla sperimentazione di progetti co-housing, attraverso la messa a disposizione di immobili secondo le modalità che risulteranno più idonee (ad es.: il comodato d'uso a titolo gratuito per un tempo minimo di trent'anni);
5. a supportare la "comunità di co-housers" attraverso procedure amministrative semplificate (sul modello dello sportello unico), specie per l'accesso a finanziamenti vantaggiosi nonché accompagnare l'insediamento con la messa a disposizione di servizi idonei a facilitare lo stabilirsi della coabitazione;
6. a prevedere nell'elaborazione del nuovo Piano Regolatore Generale (P.R.G.) un'azione specifica dedicata alle residenze solidali ed alla coabitazione, che favorisca - tramite sgravi, incentivi diretti e/o indiretti - il recupero del patrimonio edilizio privato a tali scopi, per accentuare la coesione sociale cittadina e la riqualificazione del tessuto esistente nell'ottica di costruire sul costruito" (Comune di Trento, Delibera n.59, 2016)

Una delibera analoga, facilmente mutuabile e adattabile in favore delle persone disabili, fragili-vulnerabili, svantaggiate potrebbe essere adottata anche dal Comune di Bologna, assieme a scelte che:

- mantengono una attenzione all'ambiente e coniu-



ghino la responsabilità ecologica con l'inclusione sociale;

- non aumentino la superficie edificata, ma riusino immobili pubblici in abbandono, dando loro una destinazione sociale,
- nel recupero e nella manutenzione degli stessi immobili possano generare opportunità di lavoro e di impiego operoso, anche per persone a occupabilità complessa, tramite cooperative sociali o imprese che agiscono in applicazione di clausole sociali vincolanti l'assunzione di persone svantaggiate (v. regolamento apposito del Comune di Bologna);
- tengano conto di una questione sociale relevantissima, quella delle persone disabili che nel progredire dell'età perdono i supporti familiari e devono poter affrontare parte significativa della loro vita con il diritto a prospettive abitative diverse dalle sole strutture di ricovero per persone anziane e/o non autosufficienti;
- facilitino la co-progettazione e co-gestione di soluzioni innovative a problematiche importanti (disoccupazione in aumento delle fasce deboli, invecchiamento della popolazione, condizione di povertà crescente, mancanza di abitazioni a prezzi accessibili, tensioni e conflitti sociali) coinvolgendo nella governance associazionismo, cooperazione, fondazioni, imprese profit eticamente orientate;
- realizzino concretamente, non solo nelle dichiarazioni di principio e di intenti, il progetto di una Bologna aperta alle innovazioni, solidale, eco compatibile, inclusiva.

Sarebbero tutti passi significativi, questi, che potrebbero testimoniare la volontà politica di andare nella auspicabile realizzazione di un Patto Metropolitano per l'Inclusione, in grado di facilitare le migliori sinergie tra tutti gli attori del pubblico, del terzo settore e dell'imprenditoria più socialmente responsabile, realizzando in forma compiuta un modello di welfare generativo-di comunità, da offrire come esempio anche per altri territori.

LA DELIBERA N. 59/2016 DEL COMUNE DI TRENTO

Oggetto: ORDINE DEL GIORNO COLLEGATO AL BILANCIO 2016 AVENTE AD OGGETTO: "SPERIMENTARE E PROMUOVERE I PROGETTI DI COABITAZIONE SOLIDALE (COHOUSING) A TRENTO".

Il giorno 03.05.2016 ad ore 18.02 nella sala delle adunanze in seguito a convocazione disposta con regolari avvisi recapitati a termini di legge ai Consiglieri, si è riunito il Consiglio comunale sotto la presidenza della signora Coppola Lucia presidente del Consiglio comunale. Presenti: presidente Coppola Lucia sindaco Andreatta Alessandro consiglieri Biasioli Paolo Franzoia Maria-chiara Panetta Salvatore Bosetti Stefano Gilmozzi Italo Postal Claudia Bozzarelli Elisabetta Giuliani Bruna Robol Andrea Brugnara Michele Guastamacchia Fabrizio Romano Antonia Bungaro Corrado Lombardo Emanuele Salizzoni Alberto Calza Roberta Maschio Andrea Santini Marco Carlin Silvio Merler Andrea Scalfi Giovanni Castelli Paolo Moranduzzo Devid Serra Paolo Coradello Antonio Negroni Paolo Tomasi Renato Ducati Massimo Oliva Eugenio Zalla Roberta Festini Brosa Gianni Osele Stefano Assenti: consiglieri Bridi Vittorio Pattini Alberto Uez Tiziano Maestranzi Dario Stanchina Roberto Zanetti Cristian e pertanto complessivamente presenti n. 34, assenti n. 6, componenti del Consiglio.



Presenti: assessori esterni Ferrari Marika Maule Chiara Assume la presidenza la signora Coppola Lucia. Partecipa il Segretario generale Ambrosi Cecilia.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, la Presidente dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Scrutatori: Brugnara Michele e Festini Brosa Gianni

Il Consiglio comunale

visto l'ordine del giorno collegato al bilancio 2016 presentato dai Consiglieri Bungaro, Salizzoni, Calza, Zalla, Serra, Lombardo, Bozzarelli, Brugnara, Bosetti, Carlin e Scalfi avente ad oggetto: "Sperimentare e promuovere i progetti di coabitazione solidale (co-housing) a Trento"; visto l'emendamento sostitutivo dei punti 3. e 4. e aggiuntivo dei punti 5. e 6. del dispositivo dell'ordine del giorno sopra richiamato, concordato con i presentatori ai sensi dell'art. 85, comma 8 del Regolamento interno del Consiglio comunale; constatato e proclamato, da parte della Presidente, assistita dagli scrutatori, l'esito della votazione allegato;

approva il seguente ordine del giorno.

Premesso che:

– nelle società di tutto il mondo industrializzato ha preso avvio una trasformazione, che si accentuerà nei prossimi decenni, che all'invecchiamento della popolazione affianca la mancanza di lavoro (nel senso tradizionale in cui lo conosciamo);

– il numero e la percentuale di anziani sta aumentando a un ritmo senza precedenti così come la disoccupazione giovanile; i responsabili delle decisioni a tutti i livelli, non solo politici, possono intervenire in anticipo per scongiurare gli scenari peggiori fra quelli prevedibili. In particolare, essi devono tenere in considerazione l'impatto che ciò comporta sulla pianificazione e sulla ri-progettazione degli spazi urbani nella consapevolezza di avere a disposizione risorse economiche in costante e certa decrescita;

– il Trentino è un territorio in cui tradizione e innovazione si mescolano costantemente, facendo di esso un

laboratorio di sperimentazione apprezzato a livello europeo e globale. In questo quadro, la pratica del co-housing attualizza due caratteristiche centrali della tradizione trentina, cooperazione e cura per il territorio, nel contemporaneo contesto socio-economico, caratterizzato dalla trasformazione dei bisogni sociali di base, la casa e le relazioni di vicinato in particolare. In un periodo in cui la città cambia, così come il mondo del lavoro, le abitudini di consumo, i linguaggi di espressione del bisogno e le tecnologie di produzione e comunicazione, il rischio di un conflitto tra tradizione e innovazione è crescente;

- nel nostro territorio l'offerta pubblica dei servizi sociali ha finora obbedito alla filosofia del welfare state tradizionale, secondo cui, a bisogni di tipo materiale si risponde con interventi sociali frammentati e prestazioni socio-sanitarie standardizzate e perciò caratterizzati da discontinuità assistenziale;*
- il co-housing si inserisce nel contesto delle pratiche resilienti di sostenibilità e collaborazione civica e si presta ad essere esempio di innovazione sia sul piano delle politiche pubbliche che su quello delle logiche economiche:*
 - sul piano delle politiche pubbliche, le soluzioni di co-housing corrispondono al modello del welfare di comunità, con una migliore integrazione tra mercato, istituzioni e società civile, con la possibilità di coinvolgere una vasta gamma di attori economici e sociali: cittadini animati da senso civico nella gestione del bene comune, associazioni, terzo settore e i diversi livelli della governance locale, anche in partnership pubblico-privato, così da avviare nuovi percorsi di welfare generativo (c.d. Secondo Welfare) che si affianca al welfare tradizionale con programmi idonei ad integrarne le carenze o a potenziarne l'offerta rispondendo ai nuovi bisogni emergenti;*
 - sul piano delle logiche economiche, il co-housing, con l'enfasi che pone sul riuso di beni e con l'affermarsi di una economia della condivisione (sharing economy), introduce una concezione di economia sostenibile che supera i modelli tradizionali di scambio e redistribuzione e concepisce l'uso in condivisione di beni, servizi, spazi, tempo, informazioni e competenze, che grazie all'abita-*



re collaborativo vengono “messi in filiera” e possono, a pieno titolo, entrare nelle logiche dell’economia solidale (vedi L.P. 13/2010: la prima in Italia);

– il co-housing, in particolare, si rivela espressione di un cambiamento paradigmatico dei servizi rivolti alla terza età, perché rovescia la logica tradizionale volta a intervenire sui casi problematici quando si sono ormai manifestati e promuove azioni ex-ante verso il disagio potenziale, in modo da ridurre i costi sociali e sanitari degli interventi indirizzati a problemi oramai conclamati. Il co-housing è in grado di produrre alcuni benefici ai diversi livelli di complessità individuale-relazionale, comunitario e sociale:

a) sul piano individuale: l’esperienza del co-housing pone le persone nella condizione di assumere responsabilità, di avere fiducia ad aprirsi a nuove possibilità esistenziali e rinnovare il proprio impegno verso la vita. Gli anziani vengono sottratti dal ruolo passivo, spesso accompagnato da senso di sfiducia e di sconforto nell’affrontare i problemi quotidiani (che si sperimenta nel vivere in solitudine o in ricovero in R.S.A.). I giovani e gli adulti divengono protagonisti di un progetto di vita reale che crea alleanza, dà conforto e permette di guardare il proprio futuro con serenità;

b) sul piano comunitario: la soluzione di co-housing rafforza la comunità intera perché ne sostiene la coesione, rinsalda il sistema di relazioni che innervarono il territorio e promuove l’esercizio della cittadinanza attiva;

c) sul piano sociale: il co-housing è un intervento in grado di contenere i costi sociali, sanitari e abitativi perché non si aggiunge ai vari interventi di risposta che si succedono lungo il ciclo di vita della persona, ma semmai li sostituisce in un’ottica di medio-lungo periodo con soluzioni ispirate alla logica della partecipazione pubblico-privato (P.P.P.);

– l’evidenza empirica che il modello funziona lo dimostra la “Casa alla Vela” di Trento, dove infatti gli anziani e i giovani fruiscono di beni condivisi e servizi autoprodotti, così che questa forma di abitare collaborativo realizza per loro vari benefici (active ageing e soluzione abitativa

per giovani/studenti);

– genera una vera e propria “filiera innovativa di sostegno alla persona”, che limita il ricorso a coloro che in famiglia si prendono cura dell’anziano, in tempi in cui i caregivers (spesso donne) diventano sempre meno numerosi, con una parte consistente dei nuclei familiari che si riduce ad una singola persona;

– è una soluzione al problema della discontinuità assistenziale e alla frammentazione nell’offerta di servizi all’anziano che spesso può generare la “sindrome da burnout” in coloro che li assistono;

– promuove l’autonomia dell’anziano, così da arginare in modo sostanziale il fenomeno dell’isolamento e della fragilità/vulnerabilità di questa fascia di popolazione;

– promuove il benessere psico-fisico rafforzando il senso di partecipazione a una comunità;

– conferisce un senso alla condizione esistenziale della vecchiaia;

– quando nel co-housing la composizione è intergenerazionale i benefici sono estesi e si moltiplicano sui vari componenti della comunità che si crea internamente e attorno al cohousing. La comunità scientifica è ormai unanime nell’inserire l’abitare collaborativo nella dimensione più concreta della felicità.

Precisato che:

– la città di Trento è stata selezionata dall’Institute of Electrical and Electronic Engineers (IEEE) nell’ambito di IEEE Smart Cities Initiative, un’iniziativa globale sulle smart cities con l’obiettivo di individuare 10 città come modello di eccellenza in ambito di Smart Cities; sulle “Città e Comunità intelligenti”, un protocollo d’intesa lega il Comune di Trento e la Fondazione Bruno Kessler nelle attività di ricerca applicata con la partecipazione diretta dei cittadini per la messa a punto di servizi innovativi;

– la finanza di impatto, oggetto di studio e sperimentazione anche in Italia - Paese membro della task force G7 sul tema, vede anche il bisogno abitativo fra i suoi ambiti di intervento e apre la strada a nuove filiere economiche, figure professionali e strumenti finanziari dedicati quali



i social impact bond;

– *alla luce di nuovi strumenti giuridici (artt. 24 e 26 della Legge 164/2014 “sblocca Italia” della nuova L.P. 16/2015 “urbanistica”) si possono ora avviare queste tipologie di progetti anche in partecipazione pubblico-privata (P.P.P.);*

il Consiglio comunale impegna il Sindaco e la Giunta comunale:

1. ad avviare il censimento degli immobili del patrimonio comunale attualmente non utilizzati che possono essere destinati al riuso come unità abitative;

2. a selezionare quali tra gli immobili disponibili siano i più pronti e idonei ad un progetto di abitare collaborativo, e che a titolo di esempio possano godere delle seguenti caratteristiche complementari rafforzative:

– *siano situati in un’area della città che verrebbe valorizzata dalla riqualificazione dell’edificio;*

– *siano limitrofi a spazi verdi da destinare ad orti urbani;*

– *siano prossimi alla viabilità ciclabile;*

3. ad avviare un percorso di conoscenza e confronto con le realtà che hanno già attivato modalità di co-housing in Italia ed all’estero, coinvolgendo altri attori sensibili al tema (P.A.T., Comunità di valle, I.T.E.A., FBK, ecc.), individuando possibili finanziamenti anche attraverso la partecipazione a bandi europei;

4. ad avviare parallelamente un percorso che impegni il Comune di Trento alla sperimentazione di progetti co-housing, attraverso la messa a disposizione di immobili secondo le modalità che risulteranno più idonee (ad es.: il comodato d’uso a titolo gratuito per un tempo minimo di trent’anni);

5. a supportare la “comunità di co-housers” attraverso procedure amministrative semplificate (sul modello dello sportello unico), specie per l’accesso a finanziamenti vantaggiosi nonché accompagnare l’insediamento con la messa a disposizione di servizi idonei a facilitare lo stabilirsi della coabitazione;

6. a prevedere nell’elaborazione del nuovo Piano Regolatore Generale (P.R.G.) un’azione specifica dedicata alle residenze solidali ed alla coabitazione, che favorisca - tra

mite sgravi, incentivi diretti e/o indiretti - il recupero del patrimonio edilizio privato a tali scopi, per accentuare la coesione sociale cittadina e la riqualificazione del tessuto esistente nell'ottica di "costruire sul costruito".

Si dà atto che nella presente proposta non sono ravvisabili aspetti specificatamente tecnicoamministrativi e contabili.

IL SEGRETARIO LA PRESIDENTE

f.to Ambrosi f.to Coppola



OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Nella trattazione ci siamo collocati dalla parte delle persone più lontane dal mondo del lavoro; quelle che devono compiere un lungo percorso di capacitazione, di apprendimento esperienziale, di riconoscimento sociale per essere considerate cittadini a pieno titolo come tutti gli altri, quando tale diritto dovrebbe essere scontato. Persone che possono dare il proprio apporto, non ultimo alla comunità di appartenenza, in contesti inclusivi che dovrebbero essere appropriati, con il sostegno e l'accompagnamento degli enti di terzo settore nel percorso verso la dimensione della cosiddetta "produzione operosa", per usare le parole di Canevaro, tipica del mondo del lavoro ordinario, delle imprese profit.

Se questa è la meta, che rimane una priorità, non si può ignorare e astenersi dal porsi il problema delle attuali condizioni di incertezza, precarietà, atomizzazione lavorativa e delle modalità di regolazione dei rapporti di impiego ai quali tendere.

Dopo un lunga traversata con ostacoli, impedimenti, aiuti, sperimentazioni innovative e tanta fatica per le persone a occupabilità complessa l'approdo rischia di rimanere quello che è, adesso: una sponda occupazionale insicura, senza un minimo di garanzie e diritti, esposta a discontinuità, intermittenze, in una parola, inconsistente. La domanda che subito si pone, allora, è: che cambiamenti migliorativi occorrerebbero nel mondo del lavoro, consapevoli delle trasformazioni che modificano strutturalmente i sistemi produttivi e delle prevalenti fragilità contrattuali, prive di tutele, oggi esistenti?

Al riguardo, facciamo nostre le preoccupazioni di Michele La Rosa (2020), che ha delineato il susseguirsi di quattro stagioni in tema di regolazione dei rapporti di lavoro: dalla stagione dei diritti degli anni 70, con le conquiste sindacali e la prevalenza dei contratti a tempo indeterminato, si è passati alle successive fasi della adolescenza e della maturità della precarietà, fino ad arrivare alla situazione attuale, dove si aprono grandi interrogativi.

Quattro stagioni nelle quali, progressivamente, è diventata normale, non solo nella pratica giuslavorista, ma purtroppo nella cultura e nelle aspettative, a partire dai giovani, la mancanza di continuità lavorativa e l'incertezza occupazionale, con una pletera di formule contrattuali, ben rappresentata dal Job Act vigente in Italia.

Con rammarico La Rosa, prendendo ad esempio la lotta portata avanti per il clima da Greta Thunberg, constata come non ci sia oggi "chi con eguale energia e ascolto combatte per i diritti fondamentali sul e nel lavoro con quella stessa determinazione mettendo in evidenza la precarietà della condizione generale del lavoro odierna" (...) molto complessa, con una atomizzazione di situazioni difficili da ri-unificare, una stagione nella quale "alcuni diritti che potevano essere in qualche modo portati avanti attraverso il senso, il vivere sociale e il vivere comunità paiono oggi non più sentiti e perseguiti".

Il sociologo del lavoro avanza, e noi con lui, tre proposte:

- la diminuzione delle tasse sul lavoro, considerando sia gli incentivi, che i disincentivi sfavorevoli a certi tipi di lavoro, come quello in affitto;



- il controllo sui contratti che il pubblico attiva, sia quando direttamente assume personale, che nelle convenzioni stipulate, agendo in tal modo scelte e un condizionamento positivo per contrastare la precarietà non necessaria. Il pubblico in questo deve essere di esempio, altrimenti sarebbe difficile chiederlo al privato;
- diffondere fra le istituzioni e nella società una cultura “sana” del lavoro e una comunicazione reciproca sul problema. “Occorre diffondere”, sostiene La Rosa, “l’orientamento a reiterare le “buone pratiche” che si sono già rivelate funzionali nella diversità. Una diversità che, al momento, dobbiamo per forza accettare, ma nella prospettiva che i contratti a tempo indeterminato, determinato e in apprendistato e tirocinio non reiterato rimangono un obiettivo sempre e comunque da perseguire in una stagione e in un futuro che tutti speriamo prossimo e non lontano” (ivi, pp. 15-17).

Nel programma di mandato della nuova giunta dell’Emilia Romagna e nel “Nuovo Patto per il Lavoro 2030”, quando verranno declinate operativamente le dichiarazioni di intenti sul “lavoro di qualità” e sulla “piena e buona occupazione”, ci auspichiamo che almeno il pubblico faccia la sua parte, influenzando partner e fornitori a fare altrettanto nei rapporti che intrattengono.

Conseguentemente, anche in un Patto Metropolitano per l’Inclusione, tale impegno non dovrebbe mancare, assieme ad una più estesa applicazione delle clausole sociali negli affidamenti per la fornitura di beni e ser-

vizi a imprese che si impegnano ad assumere persone svantaggiate nei propri organici.

Ricordiamo, con Francesco Errani, consigliere comunale, tra i promotori dell'iniziativa, l'approvazione da parte del Comune di Bologna nel 2013 del "Regolamento delle procedure contrattuali per l'inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio" e, successivamente, del "Regolamento comunale sull'inserimento delle clausole sociali nelle procedure pubbliche di appalto", nel quale si dispone di "destinare alla spesa per i contratti di cui all'art 3 (...) una percentuale almeno pari al 5% dell'importo complessivo annuo degli affidamenti" operati dall'amministrazione, per favorire l'inserimento lavorativo di persone in situazione di svantaggio sociale (v. Appendice I)

Una impostazione, questa, in grado di superare i limiti delle gare impostate secondo il "criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa", che presenta il rischio di premiare il prezzo più basso, mentre l'aspetto economico non dovrebbe più essere un fattore determinante per l'assegnazione dei contratti. Per promuovere la qualità e l'innovazione degli appalti pubblici bisognerebbe", ribadisce lo stesso Errani, "includere gli aspetti ambientali e sociali (a favore della tutela dell'occupazione e delle condizioni di lavoro nonché a favore dei soggetti svantaggiati)" (Errani F., 2019, p. 36).

Le imprese affidatarie adempienti, sia aziende profit che cooperative sociali, che assumono persone svantaggiate offrendo un plus qualitativo, aggiuntivo rispetto agli obblighi di legge e di capitolato, potrebbero essere meritevoli di riconoscimento della responsabilità sociale dimostrata sul versante della inclusione di persone svantaggiate.



Nel periodo dal 2010 al 2014 un simile riconoscimento è stato posto in essere in favore di oltre 130 aziende del territorio provinciale con il conferimento del Logo di Azienda Solidale da parte di AILeS (Associazione per l'Inclusione Lavorativa e Sociale) in collaborazione con Università, Provincia e Comune di Bologna.

Dal 2015, in continuità con il conferimento del Logo, è stato istituito dalla Città Metropolitana di Bologna l'Albo Metropolitan delle Aziende Inclusive nel quale possono essere inserite, con i relativi vantaggi reputazionali, le imprese profit che, assolto l'obbligo della L. 68/99 o non essendovi soggette, positivamente realizzano all'interno delle proprie strutture produttive o di servizio stage, tirocini, assunzioni di persone in condizioni di svantaggio ex L. 381/91 (Callegari, 2020).

Tale riconoscimento istituzionale, portato avanti con convinzione e impegno dalle referenti dott.ssa Laura Venturi e dott.ssa Antonella Lazzari, prima come Provincia di Bologna, poi come Città Metropolitana (v. Appendice II), andrebbe fortemente sostenuto e rilanciato in un Patto Metropolitan per l'Inclusione, facendone uno strumento strategico di promozione e crescita culturale di tutto il territorio, sia società civile che aziende profit e cooperative.

Sarebbe, peraltro, da tempo in predicato una articolazione dello stesso Albo in diverse sezioni, con distinte premialità di merito, che oltre alla inclusione interna alle aziende dovrebbe dare riscontro ed evidenza pubblica alle organizzazioni imprenditoriali che sostengono con contributi di varia natura (economici, strumentali, logistici, formativi, consulenziali, di know out, ecc) iniziative a loro esterne e programmi socialmente utili,

gestiti da enti no profit, in favore delle persone a occupabilità complessa (Venturi, 2019, p. 59).

Verrebbe in tal modo promossa la collaborazione con le organizzazioni aziendali eticamente orientate, nella veste di partner, clienti, fornitori, sostenitori e non solo di potenziali datori di lavoro.

Una ulteriore leva di supporto, questa, che assieme al pubblico ed al terzo settore, potrebbe consentire alle molte persone non occupabili direttamente nel profit di essere ugualmente valorizzate e incluse per l'operosità e l'apporto che posso dare in diversi settori, compreso quello della gestione dei beni comuni.

Se anche tale impulso fosse fatto proprio dalla politica, nel Patto Metropolitano che ci auspichiamo, sarebbe un ottimo esempio, non solo locale, ma nazionale, di integrazione tra diversi attori, sistemi di azione, logiche di funzionamento che interconnettono-compenetrano reciprocità, redistribuzione, scambio.

In proposito, è incoraggiante sapere, dallo stesso Francesco Errani (che politicamente, come consigliere comunale, ha operato in tal senso) il fatto che lo scorso anno, a maggio 2019, il Sindaco e la Giunta comunale abbiano deciso di ufficializzare il progetto «Bologna Città Inclusiva» (v. Appendice III)

“Una città impegnata a promuovere umanizzazione e inclusione, in cui gli appalti dei servizi, non solo comunali, ma anche delle aziende partecipate, rispettino i criteri sociali, ambientali e di qualità del lavoro. “Al riguardo è stato istituito”, informa Errani, “un tavolo di lavoro, composto da cinque assessori e dal direttore generale del Comune, per coordinare e mettere a sistema la ricchezza di tutte le esperienze con finalità sociali



nate e attive nella città. Una città che ricerca politiche che accompagnino i suoi cittadini a fare comunità, senza esclusioni, deve individuare e offrire le compensazioni necessarie per consentire a chi parte da condizioni di svantaggio di uscirne, valorizzandone l'operosità, consentendogli di partecipare attivamente alla propria emancipazione. È una prospettiva di realizzazione di un ambiente sociale che conviene a tutti: conviene sul piano economico, poiché rende attive, valorizzandone l'operosità, risorse umane spesso purtroppo relegate all'assistenza, e conviene sul piano sociale, perché contribuisce a costruire una comunità solidale" (Errani F., 2020, p. 29)

Una siffatta Bologna metropolitana solidale, aperta alle diversità e all'innovazione, con una economia ecologicamente compatibile, che si prodiga per l'occupazione di qualità, in grado di coinvolgere le persone in forme di partecipazione operosa, inclusive anche degli ultimi, per il bene pubblico è la Bologna che vorremmo, per la quale siamo disposti a dare tutto il nostro impegno.



APPENDICE

REGOLAMENTO COMUNALE DI BOLOGNA SULL'INSERIMENTO DELLE CLAUSOLE SOCIALI NELLE PROCEDURE PUBBLICHE DI APPALTO

Il Consiglio Comunale di Bologna del 18 novembre 2013 ha approvato il regolamento sulle “clausole sociali”, che introduce negli appalti pubblici l’obbligo di prevedere una quota di personale assunto tra le categorie di cittadini che si trovano in difficoltà.

Per la precisione, una quota minima pari al 5% della spesa annua del Comune per appalti sia di forniture di beni sia di servizi, dovrà essere destinata all’inserimento lavorativo di invalidi, persone svantaggiate, cassaintegrati, disoccupati di lungo periodo, ultracinquantenni, giovani inoccupati, adulti soli con figli.

Per i contratti di piccolo importo, che non richiedono l’effettuazione di gare, il Comune di Bologna stipulerà convenzioni con cooperative sociali cosiddette di tipo B) che hanno come finalità l’impiego di persone svantaggiate.

Negli appalti che prevedono una gara, il Comune adotterà procedure di affidamento con il criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa, che prevede la valutazione sia tecnica che del prezzo. In pratica, l’ente porrà come condizione che l’impresa vincitrice del bando utilizzi una quota minima di lavoratori svantaggiati; le imprese potranno fare proposte migliorative e dovranno comunque presentare all’interno della propria

offerta anche un piano di inserimento di questi soggetti. La valutazione di questo aspetto influirà per almeno il 15% del punteggiocomplessivo.

Definita come un passaggio essenziale dalle politiche assistenziali a quelle di inclusione attiva, questa innovazione ha seguito un lungo iter, incontrando resistenze, anche a causa delle complessità di norme e procedure che governano la materia degli appalti pubblici. Non si tratta in realtà di una novità assoluta, perchè in Italia un numero seppur esiguo di amministrazioni, a partire dal Comune di Torino, ha già applicato norme analoghe.

È previsto un “gruppo guida”, formato dagli assessori e dal capo del Dipartimento Benessere di comunità, che dovrà indirizzare le azioni e valutare gli esiti delle iniziative di sostegno ai cittadini in difficoltà lavorativa. Ci sarà inoltre un “gruppo di lavoro” che individuerà le categorie da privilegiare, indicherà i criteri di massima per la valutazione dei progetti e monitorerà l’esecuzione dei contratti. È altresì prevista una forma di controllo e di ‘persuasione morale’ sulle società partecipate dal Comune, che non sono formalmente soggette al regolamento.



ALBO METROPOLITANO DELLE AZIENDE INCLUSIVE

Regolamento

Indice

Articolo 1: Oggetto del regolamento

Articolo 2: Finalità dell'Albo

Articolo 3: Tenuta dell'Albo metropolitano e sua articolazione

Articolo 4: Requisiti per l'iscrizione nell'Albo

Articolo 5: Modalità di iscrizione delle Aziende e di gestione dell'Albo

Articolo 6: Istituzione della Commissione di valutazione

Articolo 7: Obblighi degli iscritti all'Albo

Articolo 8: Utilizzo del logo promozionale

Articolo 9: Verifica periodica dei requisiti degli iscritti all'Albo

Articolo 10: Cancellazione dall'Albo

Articolo 11: Modifica del Regolamento

Articolo 1 - Oggetto del regolamento

Il presente regolamento disciplina la costituzione e la tenuta dell'Albo Metropolitano delle Aziende inclusive (d'ora in avanti Albo) in cui sono iscritte le imprese che svolgono attività di inclusione socio-lavorativa delle persone in condizione di svantaggio, al di fuori dell'obbligo normativo, mettendo a loro disposizione un logo promozionale, il cui utilizzo è parimenti regolamentato dal presente testo. La richiesta di iscrizione all'Albo è presentata, da parte delle imprese, su istanza volontaria. Il nome e la rappresentazione grafica del logo saranno definiti all'interno di specifica Delibera.

Articolo 2 - Finalità dell'Albo

La Città metropolitana di Bologna si pone l'obiettivo di valorizzare le aziende del territorio metropolitano che attuano azioni di inclusione di soggetti in condizione di svantaggio. L'Albo ha la finalità di rendere visibili le esperienze di responsabilità sociale condotte dalle aziende e di favorire il moltiplicarsi di iniziative inclusive, aumentando le opportunità di inserimento socio lavorativo per le fasce più deboli della popolazione. A tal fine la Città metropolitana di Bologna mette a disposizione di tutte le aziende presenti nell'Albo il logo promozionale, il cui utilizzo è riservato ai soggetti, in possesso dei requisiti previsti, che si impegneranno a rispettare il presente regolamento, nell'ambito di iniziative di valorizzazione rientranti nelle finalità espresse.

Articolo 3 - Tenuta dell'Albo Metropolitano e sua articolazione

L'Albo ha una struttura metropolitana, è tenuto presso la sede della Città metropolitana di Bologna ed è consultabile, sul sito Internet della Città metropolitana di Bologna.

Articolo 4 - Requisiti per l'iscrizione nell'Albo

La richiesta di iscrizione all'Albo è svolta a titolo individuale dalle aziende, è spontanea e gratuita. Nell'Albo possono essere iscritte tutte le aziende, pubbliche e private for profit, con sede legale nel territorio metropolitano di Bologna, che possiedono i requisiti di seguito specificati:

- a) Aver assolto (o non essere assoggettate) agli obblighi ex l. 68/99.
- b) Avere attivato almeno un processo aziendale di tipo inclusivo, in riferimento a persone in condizione di



svantaggio, quali assunzioni, stage o tirocini.

c) Non avere effettuato licenziamenti, salvi quelli per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo e fatti salvi specifici accordi sindacali con le organizzazioni territoriali più rappresentative, nei 12 mesi precedenti l'attivazione dell'inserimento del soggetto svantaggiato. La/le attività di cui al precedente punto b) dovranno essere realizzate con modalità riconducibili ad una o più delle seguenti fattispecie:

- Collaborazione con la rete dei Servizi sociali e/o dei Servizi Sanitari e/o dei Servizi per l'Impiego pubblici;
- Disponibilità di tutor aziendali (dove non già previsti obbligatoriamente dalla norma);
- Affiancamento attraverso lavoro in coppia/gruppo;
- Adattamenti di mansionario, ergonomici ed eliminazione di barriere architettoniche;
- Altre modalità/approcci inclusivi (che saranno valutati dalla Commissione).

Ai fini dell'inserimento nell'Albo saranno individuate annualmente, all'interno del relativo Avviso per la presentazione delle istanze (di cui al successivo art. 5) le categorie di soggetti riconosciuti "in condizione di svantaggio".

A titolo esemplificativo, con riferimento alla normativa vigente, si segnalano di seguito le categorie certamente riconosciute, che potranno successivamente essere integrate, in sede di emanazione dell'Avviso:

- invalidi fisici, psichici e sensoriali; - soggetti in trattamento psichiatrico o ex degenti di ospedali psichiatrici;
- tossicodipendenti e alcolisti; - minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare;

- persone condannate o internate in istituti penitenziari ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno L'attività di inclusione socio-lavorativa, di cui al precedente punto b) dovrà essere stata attivata entro i 12 mesi precedenti alla data di presentazione dell'istanza di iscrizione.

Articolo 5 - Modalità di iscrizione delle aziende e di gestione dell'Albo

La Città metropolitana di Bologna emana un Avviso pubblico per la presentazione delle istanze di adesione all'Albo. Le aziende, di cui all'Art 4, possono fare richiesta di iscrizione all'Albo mediante presentazione di apposita istanza, compilata su modulo specificamente dedicato², con le modalità indicate nell'Avviso. Le domande dovranno pervenire alla Città metropolitana di Bologna, con le modalità indicate nel relativo Avviso pubblico per la presentazione delle istanze per l'adesione. La Commissione di valutazione, di cui al successivo art. 6, previa istruttoria, formulerà parere positivo all'iscrizione o meno del richiedente nell'Albo. La Commissione provvederà a comunicare al Dirigente competente i risultati del proprio lavoro per l'adozione dei provvedimenti necessari alla conclusione del procedimento di iscrizione o meno nell'Albo dell'azienda istante. Al richiedente verrà fornita comunicazione ufficiale di ammissione o non ammissione all'iscrizione. Almeno annualmente la Città metropolitana di Bologna, a cui è affidata la gestione dell'Albo, provvederà ad aggiornare l'elenco.

Il modello di istanza di partecipazione è reperibile sul sito Internet della Città metropolitana di Bologna



Articolo 6 - Istituzione della Commissione di valutazione

Presso la Città metropolitana di Bologna è istituita una Commissione di valutazione delle istanze di richiesta di iscrizione all'Albo, appositamente nominata. La Commissione è così composta: due referenti della Città metropolitana di Bologna, uno dei quali con competenze tecniche in materia di inserimenti lavorativi di soggetti svantaggiati ed uno con competenze tecnico-amministrative, un referente tecnico di un Comune del territorio metropolitano, in rappresentanza dei Distretti socio sanitari, un referente di un'Associazione Imprenditoriale, un rappresentante delle Organizzazioni Sindacali ed un esperto in materia. La Commissione è chiamata a valutare l'idoneità delle istanze di iscrizione presentate dalle aziende per deciderne l'accettazione o il diniego. È chiamata inoltre a decidere della cancellazione delle aziende dall'Albo ed a verificare la permanenza dei requisiti dichiarati.

Articolo 7 - Obblighi degli iscritti all'Albo

Gli iscritti all'Albo sono tenuti a documentare la realizzazione delle attività dichiarate nell'istanza di partecipazione. Le aziende si rendono disponibili a verifiche periodiche delle attività svolte e dei relativi esiti, nel biennio successivo all'iscrizione. Per rimanere iscritte nell'Albo le aziende devono realizzare almeno un'azione di cui all'Art.4, lettera b), del presente regolamento entro il termine di 2 anni dal momento dell'iscrizione stessa.

Articolo 8 - Utilizzo del logo promozionale

In relazione alla valenza istituzionale del logo, le aziende iscritte all'Albo hanno la possibilità di riporta-

re lo stesso, in abbinamento ai rispettivi loghi, per le proprie attività di comunicazione e promozione aziendali³. Il venir meno delle condizioni che hanno determinato l'inserimento nell'Albo comporta la cessazione dell'autorizzazione all'utilizzo del logo. L'uso del logo non è trasferibile e quindi il logo potrà essere utilizzato esclusivamente dalle aziende, con sede operativa nel territorio metropolitano di Bologna, formalmente iscritte nell'Albo.

Articolo 9 - Verifica periodica dei requisiti degli iscritti all'Albo

È prevista la verifica biennale della permanenza dei requisiti previsti dall'art. 4 del presente Regolamento attraverso procedura d'ufficio.

Articolo 10 - Cancellazione dall'Albo

La cancellazione dall'Albo può avvenire su richiesta dell'interessato. La cancellazione può essere effettuata anche d'ufficio, nel caso in cui l'iscritto non sia più in possesso dei requisiti necessari, di cui all'art. 4 del presente regolamento. Della avvenuta cancellazione d'ufficio è data comunicazione formale all'interessato.

Articolo 11 - Modifica del regolamento

Le modalità di funzionamento dell'Albo saranno verificate entro due anni dal momento della sua istituzione, per eventuali modifiche ed integrazioni.



BOLOGNA CITTÀ INCLUSIVA

ORDINE DEL GIORNO PER IMPEGNARE L'AMMINISTRAZIONE COMUNALE A COSTRUIRE UN MODELLO DI BOLOGNA CITTÀ INCLUSIVA ALL'AVANGUARDIA NEL SOSTEGNO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO E ALL'INCLUSIONE SOCIALE DELLE PERSONE IN CONDIZIONE DI FRAGILITÀ E VULNERABILITÀ PRESENTATO DAL CONSIGLIERE ERRANI E ALTRI IN DATA 17 DICEMBRE 2018

IL CONSIGLIO COMUNALE

PREMESSO CHE:

- *gli appalti pubblici svolgono un ruolo fondamentale nella strategia "Europa 2020", in quanto costituiscono uno degli strumenti del mercato necessari alla realizzazione di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, e, contemporaneamente, garantiscono l'uso più efficiente possibile dei finanziamenti pubblici;*
- *gli enti pubblici, comprese le aziende controllate (società ed enti partecipati), possono utilizzare il loro potere di acquisto per ottenere lavori, beni e servizi che promuovano l'innovazione, rispettino l'ambiente e contrastino il cambiamento climatico, migliorando l'occupazione, la salute pubblica e le condizioni sociali;*
- *la condizione di fragilità occupazionale riguarda fasce sempre più ampie della popolazione per cui, alle categorie di persone tradizionalmente più deboli nell'ingresso del mercato del lavoro, si vanno ad aggiungere i lavoratori ultra-cinquantenni, i disoccupati di lungo periodo, gli adulti soli con figli a carico;*

CONSIDERATO CHE:

- *il contesto socio-economico, reso sempre più instabile dalla crisi economica in corso, richiama ad un impegno collettivo della comunità per garantire condizioni di vita dignitose, promuovendo in primo luogo il diritto al lavoro;*

- *gli enti locali, anche tramite le società proprie e controllate ed i propri enti partecipati, sono chiamati, da un lato, a promuovere la responsabilità sociale d'impresa delle aziende del territorio, dall'altro, ad agire in modo diretto, dando un chiaro indirizzo sociale alla spesa pubblica per promuovere lo sviluppo di appalti pubblici socialmente responsabili, e per uno sviluppo sostenibile del proprio territorio dal punto di vista sociale ed ambientale;*

VISTE INOLTRE:

- *la Delibera di Giunta del Comune di Bologna n. 471/2013 "Approvazione del regolamento tipo delle procedure contrattuali per l'inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio";*
- *la Delibera di Giunta del Comune di Bologna n. 262/2014 "Adesione del Comune di Bologna all'iniziativa della Provincia di Bologna di istituire un Albo Metropolitan delle Aziende Inclusive";*
- *la sottoscrizione il 6 luglio 2015 del nuovo Protocollo di intesa in materia di appalti di lavori, forniture e servizi tra il Comune di Bologna, le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL e Alleanza delle Cooperative Italiane, Confcommercio,*
- *l'istituzione del Reddito di solidarietà della Regione Emilia-Romagna e del Reddito di Inclusione, provvedimenti che prevedono l'azione di politiche attive di inserimento lavorativo da parte degli enti locali;*
- *il "Patto per il lavoro", firmato nel 2015 dalla Regione Emilia Romagna, Istituzioni locali, Università, parti sociali, datoriali e sindacali, forum del terzo settore, che prevede, fra le principali linee d'azione, quella di agire "su un sistema di welfare come leva per creare buona e nuova occupazione, ridurre le disuguaglianze e migliorare la coesione sociale";*
- *il "Regolamento dell'Albo metropolitano delle aziende inclusive" approvato con deliberazione del Consiglio provinciale n. 40 del 27/05/2014 ed in vigore dal 01/07/2014;*
- *la sottoscrizione il 29 aprile 2015 tra la Città Metropolitana di Bologna, le parti sociali del territorio e la Camera di*



Commercio di Bologna, del “Patto metropolitano per il lavoro e lo sviluppo economico e sociale”, con la finalità di “costruire un quadro di impegni condiviso per la definizione e la realizzazione di azioni finalizzate a promuovere e a coordinare lo sviluppo economico e sociale del territorio metropolitano, con l’obiettivo della piena e buona occupazione”;

- *la Delibera di Giunta della Regione Emilia-Romagna n. 969/2016 “Adozione delle linee guida regionali sull’affidamento dei servizi alla cooperazione sociale”;*
- *la sottoscrizione il 22 maggio 2017 del Protocollo d’intesa “Insieme per il lavoro”, un’alleanza per il sostegno dell’inserimento lavorativo delle persone in condizione di fragilità, promosso da Comune di Bologna, Città metropolitana e Arcidiocesi di Bologna, in collaborazione con i rappresentanti delle organizzazioni datoriali, d’impresa e dei sindacati: Alleanza delle Cooperative Italiane - Bologna, CNA Bologna, Confartigianato Imprese di Bologna e Imola, Confcommercio ASCOM Bologna, Confesercenti Bologna, Confindustria Emilia Area Centro, Cgil, Cisl e Uil di Bologna;*
- *l’approvazione il 16 novembre 2018, da parte Consiglio Locale di Bologna dell’Agenzia Territoriale dell’Emilia-Romagna per i Servizi Idrici e i Rifiuti (Atersir), della deliberazione n. 7 “Servizio Gestione Rifiuti Urbani: Atto di indirizzo per l’utilizzo, nelle gare per la fornitura di beni e servizi da parte del gestore in proroga, della modalità dell’offerta “economicamente più vantaggiosa” e delle clausole sociali per l’inserimento dei lavoratori svantaggiati e, nella gara d’ambito, di utilizzo di clausole sociali ed eventuali appalti riservati”;*

RITENUTO CHE:

- *è necessario adottare misure di inserimento lavorativo per lavoratori in situazione di svantaggiato, quale intervento strategico di politica attiva del lavoro che consente di adottare misure di sostegno a carattere non assistenziale, senza aumentare la spesa pubblica;*
- *si tratti di progettualità fortemente innovative che pos-*

sono contribuire alla costruzione di un modello organizzativo e di sviluppo locale in grado di favorire l'inclusione socio-lavorativa di fasce deboli;

- l'accesso al mercato del lavoro di persone in situazione di svantaggio, spesso in carico dei servizi sociali territoriali, consente la piena valorizzazione del capitale umano e sociale di tutta la comunità e rappresenta la migliore soluzione in termini di rapporto costi/benefici per la collettività;*
- è necessario adottare progettualità innovative che intendono consolidare la costruzione di un modello organizzativo e di sviluppo locale in grado di favorire l'inclusione socio-lavorativa di fasce deboli e a rischio di povertà e esclusione;*

CONSIDERATO INOLTRE CHE:

- Il "Patto metropolitano per il lavoro e lo sviluppo economico e sociale" assume, fra le proprie finalità, la realizzazione di progetti finalizzati all'occupazione di persone in condizioni di svantaggio, anche attraverso la promozione del "Protocollo sulle clausole sociali" negli appalti pubblici, nelle aziende a capitale pubblico e nelle partecipate, in raccordo con la normativa in tema di garanzia dei posti di lavoro;*
- la Città Metropolitana di Bologna svolge, a supporto della Conferenza territoriale Sociale e Sanitaria Metropolitana di Bologna, un ruolo di raccordo e coordinamento delle azioni distrettuali per l'inserimento occupazionale della popolazione in situazione di fragilità, in collaborazione con i Distretti Socio-sanitari e le Unioni dei Comuni, con riferimento alla L.R. n.14/2015 "Disciplina a sostegno dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità, attraverso l'integrazione tra i servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari";*
- le "Linee d'indirizzo per la realizzazione di appalti pubblici che facilitino inserimenti lavorativi delle persone in condizione di svantaggio" sono state adottate da una ventina di Comuni dell'area metropolitana, oltre che dal Comune di Bologna e dal Nuovo Circondario Imolese;*



- il “Regolamento delle procedure contrattuali per l’inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio”, invece, è stato adottato ad oggi dal Comune di Bologna e dalla Città Metropolitana di Bologna;

CONSIDERATO INFINE CHE:

- il Comune di Bologna, in attuazione della Delibera di Giunta n.471/2013, deve destinare una quota minima pari ad almeno il 5% dell’importo complessivo annuo per la spesa per appalti sia di forniture di beni sia di servizi;
- la Giunta annualmente deve determinare tale percentuale di stanziamento con l’approvazione dello schema di bilancio di previsione e l’approvazione del Piano Esecutivo di Gestione;

• la prima applicazione del Regolamento comunale per l’inserimento di soggetti in situazione di svantaggio è avvenuta con la gara d’appalto quinquennale di manutenzione del patrimonio verde comunale per il periodo 1 maggio 2014 - 30

aprile 2019 (Delibera di Giunta n.375/2013), esperita dal Comune di Bologna a fine 2013 e aggiudicata ad aprile 2014, e la clausola sociale prevedeva l’obbligo in carico al soggetto affidatario ad impegnare stabilmente persone in situazione di

svantaggio, prevedendo che il loro numero fosse non inferiore al 10% del numero complessivo dei lavoratori utilizzati per l’esecuzione dei servizi con la richiesta di adottare specifici programmi di inserimento lavorativo;

• con il bando quinquennale per la manutenzione del verde pubblico, senza aumentare la spesa pubblica, fra aprile 2014 e dicembre 2017 sono stati assunti 125 lavoratori in situazione di svantaggio (L.381/91 art.4; n.80 art.2, n.18 e 19, Reg. CE 800/2008);

• il servizio di “abiti usati”, affidato a Hera Spa nei Comuni della Provincia di Bologna, ha raggiunto importanti risultati sociali (impegna 23 persone, di cui circa il 70% svantaggiate), ambientali (dal 2012 la raccolta di abiti è aumentata del 50%),

economici (il servizio ha ottenuto un compenso aggiuntivo annuo di circa 70mila euro, investiti in progetti di inclu-

sione), ed è stato possibile implementare anche un processo innovativo per trasparenza e tracciabilità;

PRESO ATTO CHE:

- è intenzione del Comune di Bologna definire un modello “Bologna Città Inclusiva”, all'avanguardia nel sostegno all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale delle persone in condizioni di fragilità e vulnerabilità;

IMPEGNA IL SINDACO E LA GIUNTA

- a dare piena attuazione al “Regolamento delle procedure contrattuali per l'inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio” (Delibera di Giunta del Comune di Bologna n. 471/2013), nel quadro delle linee generali già definite di compatibilità con le clausole sociali di salvaguardia di riassorbimento di manodopera;

- a valutare annualmente, con il Consiglio comunale, tramite le Commissioni competenti, l'attuazione del “Regolamento delle procedure contrattuali per l'inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio”, prevedendo adeguati strumenti di monitoraggio che rilevino eventuali criticità, volumi di

affidamento, la riserva applicata, il numero e la tipologia di persone in condizione di svantaggio inserite;

- a predisporre e pubblicare un report annuale che specifichi le risorse impiegate, i progetti avviati e l'andamento degli stessi, gli esiti dei monitoraggi effettuati e lo stato di applicazione del nuovo “Regolamento”, con i dati riferiti alle politiche di inserimento lavorativo dei soggetti in condizione di svantaggio,

includendo anche le Società e gli Enti partecipati del Comune di Bologna;

- in merito all'attuazione del “Regolamento delle procedure contrattuali per l'inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio” (Delibera di Giunta del Comune di Bologna n. 471/2013), a inserire tra gli obiettivi annuali previsti nel

PEG il livello di applicazione del “Regolamento” nei settori di competenza dei singoli dirigenti e tenere conto dei risultati conseguiti al fine della qualificazione ed erogazione



dell'indennità di risultato;

- in merito all'indizione della gara d'appalto di manutenzione del patrimonio verde comunale, a prevedere l'inserimento delle clausole sociali di inserimento lavorativo negli indirizzi della gara che dovrà essere esperita dal Comune di Bologna

nel 2019, al fine di favorire l'inserimento lavorativo di persone in condizione di

svantaggio; • in merito all'indizione della gara d'appalto di manutenzione del patrimonio comunale di strade e segnaletica, compreso il servizio neve, a prevedere l'inserimento delle clausole sociali di inserimento lavorativo negli indirizzi della gara che dovrà essere esperita dal Comune di Bologna nel 2019, al fine di favorire l'inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio;

- in merito all'indizione della gara per il servizio di "abiti usati", a invitare il Gruppo Hera Spa a inserire le clausole sociali di inserimento lavorativo negli indirizzi della gara e, qualora il Gruppo Hera rinunci a valorizzare la "clausola sociale" e gli

aspetti di sostenibilità ambientale e sociale negli affidamenti del servizio, a riprendere la gestione diretta del servizio di "abiti usati";

- in merito all'espletamento delle gare del Comune di Bologna, a prevedere che, dell'ammontare dei punti previsti per la valutazione dell'offerta tecnica, una quota significativa venga riservata ai progetti di inserimento di persone in situazione

di svantaggio, prevedendo anche la presentazione di uno specifico "Progetto Sociale" nel quale si evidenzino in maniera chiara, verificabile e misurabile, il modello di sviluppo proposto;

- in merito ai servizi relativi al Servizio Gestione Rifiuti Urbani, a verificare e monitorare l'attuazione della decisione assunta dal Consiglio Locale di Bologna di Atersir (CLBO/2018/07 del 16 novembre 2018), affinché i gestori attualmente operanti nella Città Metropolitana di Bologna utilizzino sempre, nelle gare per la fornitura di beni e servizi, la modalità dell'offerta "economicamente più vantaggiosa" e inseriscano all'interno dei bandi di gara le clausole

sociali per l'inserimento dei lavoratori svantaggiati;

- sempre in merito ai servizi relativi al Servizio Gestione Rifiuti Urbani, a verificare e monitorare l'attuazione della decisione assunta dal Consiglio Locale di Bologna di Ater-sir (CLBO/2018/07 del 16 novembre 2018), affinché, nella valutazione dell'offerta tecnica per la gara d'ambito per il nuovo affidamento del servizio di raccolta rifiuti, sia previsto un punteggio significativo riservato ai progetti di inserimento di persone in situazione di svantaggio; la compilazione di un fascicolo specifico dedicato al "Progetto Sociale" nel quale si evidenzi in maniera chiara, verificabile e misurabile il modello di sviluppo proposto; e che negli atti di gara sia indicato, per l'aggiudicatario della stessa, di ricorrere per le esternalizzazioni anche ad appalti riservati ai sensi dell'Art.112 del Dlgs 50/2016;
- a promuovere lo sviluppo degli appalti pubblici socialmente responsabili come nuovo modello di governance del Comune di Bologna: strumento strategico per uno sviluppo sostenibile del proprio territorio, dal punto di vista sociale ed ambientale,

per stimolare l'adozione di comportamenti virtuosi e responsabili e per promuovere la collaborazione fra tutti gli attori del territorio (imprese, attori sociali, cittadini);

- a promuovere la qualità e l'innovazione negli appalti pubblici del Comune di Bologna, con gare centrate su criteri qualitativi (rapporto offerta tecnica/economica e formula per la valutazione delle offerte economiche) e prevedendo adeguati strumenti di controllo del servizio;
- a promuovere sul territorio comunale e provinciale, anche tramite la Città Metropolitana, il modello "Bologna Città Inclusiva", affinché sia recepito dalle Unioni dei Comuni e dai Comuni dell'area metropolitana, includendo anche le Società e gli Enti partecipati del Comune di Bologna.

F.to F. Errani, A.Colombo, I.Angiuli, M. Ferri, G. Montera, R. Li Calzi, A.Frascaroli



Al Sindaco
 Alla Vice Sindaco
 Alle Signore e Signori Assessori
 Al Direttore Generale e Capo di Gabinetto

Per incarico del Sindaco, informo che la Giunta, nella seduta del 14 maggio 2019
 Su proposta dell'Assessore Marco Lombardo,
 Ha esaminato il seguente oggetto:

“ADOZIONE DEL MODELLO “BOLOGNA CITTÀ INCLUSIVA, ADESIONE ALL’ALLEANZA PER LA GIUSTIZIA SOCIALE PROPOSTA DAL FORUM DISUGUAGLIANZE E DIVERSITÀ”

Premesso che:

- l’attuale contesto socio-economico, nonostante la leggera ripresa confermata dai dati, impone l’impegno collettivo della comunità per garantire condizioni di vita dignitose, a partire dal tema del diritto al lavoro;
- la condizione di fragilità occupazionale riguarda fasce ampie della popolazione per cui, alle categorie di persone tradizionalmente più deboli nell’ingresso del mercato del lavoro, si vanno ad aggiungere i lavoratori ultra-cinquantenni, i disoccupati di lungo periodo, gli adulti soli con figli a carico;
- gli enti pubblici comprese le aziende controllate (società ed enti partecipati), possono utilizzare le leve a loro disposizione (nella fattispecie l’attività contrattuale) per ottenere servizi e affidare lavori garantendo la qualità, promuovendo l’innovazione, e al contempo favorendo un’occupazione piena e di qualità;
- con il termine “clausole sociali” si identificano quelle disposizioni normative che impongono ad un datore di lavoro il rispetto di determinati standard di protezione sociale e del lavoro come condizione per svolgere attività economiche in appalto o in concessione;
- il “Forum Disuguaglianze Diversità”, nato in seno alla Fondazione Lelio e Lisli Basso, con la partecipazione di varie realtà associative di cittadinanza attiva e di

singole personalità del mondo accademico, intende designare proposte per l'azione collettiva e pubblica tese a ridurre le disuguaglianze;

Considerato che:

- *L'Amministrazione Comunale è da tempo impegnata con vari interventi tesi a ridurre le disuguaglianze e favorire pari opportunità tra i cittadini:*
 - *con la Delibera di Giunta del Comune di Bologna n. 471/2013 PG n 268180/2013 si è proceduto all'approvazione del regolamento tipo delle procedure contrattuali per l'inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio, applicato per la prima volta nella gara d'appalto quinquennale di manutenzione del patrimonio verde comunale per il periodo 1 maggio 2014 - 30 aprile 2019;*
 - *in data 6 luglio 2015 è stato sottoscritto il Protocollo di intesa in materia di appalti di lavori, forniture e servizi tra Comune di Bologna, Alleanza delle Cooperative Italiane, Confcommercio, Unindustria, CNA, Confartigianato, AnceBologna;*
 - *la Regione Emilia Romagna insieme con Istituzioni locali, Università, parti sociali, datoriali e sindacali, forum del terzo settore, ha firmato nel 2015 il "Patto per il Lavoro", che ha contribuito al rafforzamento del sistema regionale delle politiche del lavoro;*
 - *la Regione Emilia Romagna ha promosso un gruppo di lavoro coinvolgendo anche il Comune di Bologna, per l'Adozione delle linee guida regionali sull'adattamento dei servizi alla cooperazione sociale", adottate con Delibera di Giunta della Regione Emilia-Romagna n. 969/2016;*
 - *in data 22 maggio 2017 è stato sottoscritto il Protocollo d'intesa "Insieme per il lavoro", un'alleanza per il sostegno dell'inserimento lavorativo delle persone in condizione di fragilità, promosso da Comune di Bologna, Città metropolitana e Arcidiocesi di Bologna;*
 - *con la determinazione del Direttore Generale Pg..n 104747 del 14/03/2018 si è individuato un gruppo di lavoro per l'efficace e coerente attuazione degli adem-*



pimenti finalizzati ad applicare le clausole sociali negli affidamenti dei contratti di concessione e di appalto di lavori e servizi.

- *È stata intrapresa una interlocuzione con il già citato “Forum Disuguaglianze Diversità” e ne sono stati condivisi obiettivi e proposte a partire da alcuni progetti avviati dall’Amministrazione Comunale (protocollo appalti, carta dei diritti del lavoro digitale nel contesto urbano).*

Visti:

- *l’ordine del giorno PG. n. 524505 del 17/12/2018 sottoscritto dai consiglieri F. Errani, A. Colombo, I. Angiuli, M. Ferri, G. Montera, R. Li Calzi, A. Frascaroli, F. Mazzoni e R. Fattori che invita la Giunta a impegnarsi a costruire un modello Bologna Città Inclusiva, all’avanguardia nel sostegno all’inserimento lavorativo e all’inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità.*

- *il testo dell’intesa con il Forum DD “impegno comune per la giustizia sociale”, in allegato al presente atto;*

La Giunta ha assunto i seguenti orientamenti:

- *definire, nell’ambito degli appalti pubblici, un modello “Bologna Città Inclusiva”, che possa fungere da riferimento per gli altri Comuni dell’area metropolitana e per le Unioni di Comuni, portando a sintesi le varie iniziative sopra richiamate;*

- *proseguire con l’attuazione del “regolamento delle procedure contrattuali per l’inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio” nell’ambito degli affidamenti di servizi e opere, individuando, al contempo, le eventuali disposizioni del regolamento da aggiornare alla luce delle modifiche normative nazionali e regionali;*

- *istituire un Tavolo di coordinamento che sia anche di riferimento al Consiglio Comunale e alle Commissioni Consiliari competenti, per sovrintendere all’attuazione degli orientamenti di cui al presente atto, composto, in relazione alle rispettive deleghe, come segue:*

- *Marco Lombardo (coordinatore);*

- *Alberto Aitini;*

- *Giuliano Barigazzi;*
- *Davide Conte;*
- *Virginia Gieri;*
- *individuare nel già costituito gruppo di lavoro di cui alla determinazione del Direttore Generale PG. n. 104747/2018, la struttura tecnica di supporto per dare concreta attuazione agli orientamenti di cui al presente atto, integrandola con la partecipazione del Capo Area Economia e Lavoro o suo delegato;*
- *di aderire all'Alleanza per la Giustizia Sociale proposta dal "Forum Disuguaglianze e Diversità", e di recepire per tanto il documento d'intesa, come da allegato parte integrante del presente atto;*
- *Dare mandato al Direttore Generale di adottare determinazioni eventualmente necessarie e conseguenti per dare piena operatività alle disposizioni di cui al presente atto.*

Il Segretario Generale del Comune di Bologna



POSTFAZIONE

UN REDDITO DI BASE PER LE PERSONE DISABILI, FRAGILI, VULNERABILI

L'emergenza sanitaria Covid 19 che investe tutta l'Europa e molte società occidentali, tra le più avanzate, si accompagna ad una gravissima crisi economica con la sospensione della attività e la chiusura di migliaia di aziende, unitamente alla perdita di centinaia di migliaia di posti di lavoro.

In Italia le misure previste dal governo per sostenere le imprese e dare un minimo di copertura economica alle persone non occupate in questa fase di blocco per evitare il diffondersi dell'epidemia sono indispensabili, ma certamente non sufficienti alle necessità e, quando l'emergenza sarà superata, a recuperare la situazione ex ante, ancora segnata dalla precedente crisi che ha attraversato il nostro paese dal 2008 ad oggi.

L'estensione e profondità del problema riguarda tutti i cittadini, in particolare la gran parte del corpo sociale del paese che non vive nell'agiatazza, per non parlare di chi si trova già in una condizione di povertà assoluta o relativa che sia (tra il 25 e il 30 % della popolazione) e, tra questi, soprattutto chi è disabile o in una condizione di fragilità-vulnerabilità, svantaggio.

La disuguaglianza sociale si conclama in tutta la sua drammaticità e rende evidente l'ingiusta distribuzione della ricchezza e delle possibilità di accesso alle garanzie del nostro welfare, soprattutto per la parte sanitaria,

che ha subito negli anni pesanti tagli a favore di un processo di privatizzazione delle cure, accessibile per chi ha maggiore capacità di spesa.

Non più solo la percezione di incertezza, insicurezza, rischio sociale, timore per il futuro serpeggia tra la popolazione tutta, ma diventa concreto l'esperire la perdita di garanzie occupazionali, fino a poco tempo fa esistenti, il venir meno del sentimento di protezione sociale e di salvaguardia della propria salute.

Gli ammortizzatori sociali esistenti, lo stesso reddito di cittadinanza (RdC) varato lo scorso anno e altre misure incentivanti il mercato del lavoro, già di per se insufficienti, dimostrano tutta la loro inadeguatezza in tali circostanze. Circostanze che sono sì eccezionali, ma che per certi versi possono anticipare processi di mutamento globali, nei sistemi produttivi, sul versante del cambiamento climatico e nel rapporto tra popoli e nazioni, al contempo geograficamente distanti ma molto interconnessi (il corona virus viene dalla Cina, la distruzione della foresta amazzonica avrà effetti per il surriscaldamento globale di tutto il pianeta e il fenomeno migratorio tenderà a crescere non a diminuire).

Anche se si riesce a traguardare, in tempi ragionevoli, questa crisi, la rivoluzione digitale, della intelligenza artificiale, robotica creerà certamente nuovi posti di lavoro, ma a giudizio di autorevoli analisti, meno dei lavori che verranno eliminati perché sussunti dalle nuove tecnologie, con effetti evidentemente molto pesanti dal punto di vista occupazionale per chi non è allineato alle nuove esigenze produttive (in particolare, facile prevedersi, che saranno maggiormente escluse le persone a



occupabilità complessa, che già in periodi ordinari restano inoccupate-disoccupate).

Non a caso si levano appelli e proposte per forme di reddito di base o universalistiche da mantenere in forma permanente, che non siano solo temporanee, per compensare la situazione attuale con la quale, peraltro, verosimilmente, dovremo convivere a lungo e per garantire la sussistenza nei periodi acuti di crisi, che in uscita da questa potranno verificarsi ancora.

In tal caso il riferimento è a forme di sostegno al reddito cosiddette non condizionate (diversamente dal RdC in vigore) all'accettazione di offerte di lavoro o allo svolgimento di lavori socialmente utili, rivolte a tutti i cittadini, non solo a coloro che si trovano in condizioni di accertata povertà, riconosciute individualmente, secondo entità da determinarsi (indicativamente tra i 400 e gli 800 euro mensili), lasciando alle persone facoltà di scelta.

Lo stesso Papa, in una lettera pubblicata sull'Avvenire del 12 aprile, giorno di Pasqua, dichiara che "forse è giunto il momento di pensare a una forma di retribuzione universale", avendo a cuore la sorte delle persone più penalizzate dal processo di globalizzazione e dall'attuale momento di emergenza sanitaria, con le quarantene e il fermo attività scattati in molti paesi.

Il Papa si auspica che "i governi comprendano che i paradigmi tecnocratici (che mettono al centro lo Stato o il mercato) non sono sufficienti per affrontare questa crisi o gli altri grandi problemi dell'umanità" e spera che "questo momento di pericolo ci faccia riprendere il controllo della nostra vita, scuota le nostre coscienze addormentate e produca una conversione umana ed

ecologica che ponga fine all'idolatria del denaro e metta al centro la dignità e la vita".

Con analoga tensione morale, già dagli anni 80, il filosofo ed economista Philippe Van Parijs, professore emerito all'Università cattolica di Louvain, dove ha diretto la cattedra di Etica economica e sociale, per far fronte alla "combinazione di una crescente disuguaglianza, di una nuova ondata di automazione e di una più acuta consapevolezza dei limiti ecologici della crescita", ha sostenuto l'importanza dell'introduzione, a partire dai paesi occidentali più ricchi, di un reddito di base incondizionato (Van Parijs e Vanderborght 2017, p.7).

Trattassi di una somma di denaro corrisposta regolarmente, strettamente individuale, indipendente dalla composizione del nucleo familiare, non vincolata alla verifica della condizione economica, libera da obblighi da assolvere in cambio, quali prestazioni lavorative e la dimostrazione della disponibilità al lavoro (ivi, p. 18), che consente alle persone "la libertà di muoversi con disinvoltura tra lavoro retribuito, istruzione, attività di cura e volontariato".

Può essere considerata, per Van Parijs, una forma intelligente ed emancipatoria di "welfare state attivo", superando il carattere repressivo delle forme vigenti di workfare, visto che, nel caso del reddito di base, "l'attivazione consiste nel rimuovere gli ostacoli come le trappole della disoccupazione e dell'emarginazione, e nel facilitare l'accesso delle persone all'istruzione e alla formazione e quindi a una molteplicità di attività pagate o non pagate. Si tratta di renderle libere di lavorare piuttosto che di forzarle a lavorare.



Certo, riconosce il filosofo ed economista, “si può pensare che fornendo un reddito di base senza chiedere niente in cambio si finisca per desacralizzare il lavoro retribuito perché tutti, non solo i disabili o coloro che ricavano rendite da beni mobili e immobili, percepirebbero un reddito senza lavorare. Ma tale reddito, fornendo una base universale alla quale si possono aggiungere redditi da altre fonti, può essere nondimeno considerato come uno strumento di attivazione che contribuirà a sua volta a rendere più efficaci altri dispositivi, come la riqualificazione e il lavoro sociale. Essendo disobbligato, il reddito di base può contribuire a “demercificare” il lavoro umano; ma essendo universale, aiuta anche a “mercificare” il lavoro di persone che altrimenti ne rimarrebbero escluse” (ivi, p. 47-48).

A proposito degli esclusi dal lavoro, pensando alla situazione delle persone disabili, fragili-vulnerabili, svantaggiate con maggiori difficoltà occupazionali, una siffatta misura di sostegno al reddito consentirebbe loro di affrontare l’ostacolo e lo stigma pressoché scontato della inoccupazione/disoccupazione permanente, e con essa la mancanza di una retribuzione per poter soddisfare i propri bisogni primari.

Ogni tradizionale misura di politica attiva del lavoro è già, adesso, il più delle volte votata al fallimento, per mancanza di lavoro per queste persone e di aziende disposte ad assumerle. Con quello che si prospetta in futuro, diventerebbe sempre più un inutile e crudele esercizio di workfare sanzionatorio, che contrabbanda la sua inefficacia con l’attribuzione della colpa al singolo, ritenendolo non sufficientemente volenteroso, disponibile, corrispondente alle richieste aziendali.

Continuando a riflettere sulla condizione delle persone ai margini del mercato del lavoro, quelle che abbiamo definito a occupabilità complessa (2011, 2019), va allora rivisto il paradigma dello schema dicotomico che postula:

- il lavoro retribuito, secondo i canoni giuslavoristici tradizionali, come unico fattore di inclusione, dignità, cittadinanza, sussistenza economica, identità personale e sociale;
- il non lavoro come dimensione residua, di tempo libero, loisir, giudicata oziosa e vuota di significato sociale se riferita a chi non ha un lavoro, quindi non inclusiva, senza valorizzazione e riconoscimento sociale.

Il reddito di base incondizionato metterebbe in discussione radicalmente questa dicotomia, che si dimostra superata in tempi ordinari con riferimento ai “casi marginali”, adesso lo è a maggior ragione con l’emergenza sanitaria e la correlata recessione economica, estendendosi a molte persone che hanno perso il posto di lavoro, ed è destinata a generalizzarsi, in futuro, causa i menzionati epocali cambiamenti.

Naturalmente ci rendiamo conto delle obiezioni etiche, culturali, economiche, politiche che possono essere opposte ad una misura di reddito universale o di base permanente, che vada oltre la fase di attuale crisi da coronavirus.

Un provvedimento del genere solleva dubbi di legittimità, giustizia, equità tra chi è tenuto a lavorare per guadagnarsi un retribuzione e chi pur inattivo percepisce ugualmente il reddito di base, tra chi si impegna



e chi opportunisticamente ne può approfittare, tra chi deve sostenere un maggior prelievo fiscale e chi ne beneficia senza dare il proprio contributo. Senza pensare, prime tra le altre, alle contestazioni per le risorse ingenti che uno Stato dovrebbe destinare a tale misura di sostegno al reddito, distogliendole da altre voci di spesa di prioritario interesse pubblico o quando dovrebbe innanzitutto, per altri, destinarle a sostenere le aziende e la ripresa economica.

Lo stesso Von Parijs ne è, ovviamente, perfettamente consapevole e argomenta minuziosamente le ragioni a sostegno della sua proposta, partendo dalla constatazione che “gli esperimenti effettuati suggeriscono che, anche quando la libertà dall’obbligo di lavorare provoca un calo dell’offerta di lavoro, ciò non si traduce in un aumento del tempo trascorso nell’ozio, ma in un incremento del tempo dedicato ad attività produttive in senso più ampio, come l’istruzione, la cura dei bambini e l’impegno nella comunità” tale per cui gli approfittatori si riducono ad una irrisoria minoranza, che non mette in contrapposizione preoccupante il reddito di base con la giustizia intesa come reciprocità (ivi p. 168).

Ci sono ragioni di giustizia distributiva che legittimano il reddito di base, così come l’investimento economico necessario può fare affidamento a diverse modalità di prelievo fiscale e di fiscalità negativa, unitamente al ricomponimento nel reddito di base di molte altre, esistenti, spese sostenute per ammortizzatori sociali, indennità, contributi assistenziali, ecc., non comportando in tal modo un incremento dei costi sostenuti dallo Stato.

Vale in generale, per il Nostro, un criterio di gradualità, da considerare sia nella entità da corrispondere come reddito di base, che può essere inizialmente più bassa per rientrare nelle compatibilità di bilancio, e successivamente essere incrementata, così come già l'adozione in un paese di forme di sostegno al reddito condizionate, come in Italia e in pressoché tutti i paesi europei, costituiscono un primo passo che agevola per indirizzare la scelta verso soluzioni universalistiche.

Seguendo questo ragionamento, partendo sempre dalle persone più escluse dal lavoro retribuito, già sarebbe di aiuto una applicazione del RdC meno obbligatoria (da *workfare* repressivo) e più persuasiva (secondo *welfare* emancipatorio) rispetto a proposte occupazionali, se mai ci fossero, o al coinvolgimento delle persone in lavori non retribuiti, come quelli socialmente utili o il volontariato in favore della comunità di appartenenza, rientranti nei cosiddetti PUC (Progetti Utili per la Collettività).

Sono attività queste e tipi di impiego rientranti, ancora, per la percezione prevalente dello schema dicotomico menzionato, da superare, nel "non lavoro", ma che sono più propriamente definibili, secondo la riflessione e la proposta di Andrea Canevaro, professore emerito di Pedagogia Speciale all'Università di Bologna (2019,2020), come "operosità". E le differenti, possibili forme di operosità hanno efficacia inclusiva, se rispondono a determinati requisiti: non essere fini a se stesse, alla stregua di un vuoto riempitivo del tempo; avere senso per la persona, per il suo progetto di vita e per il contesto di appartenenza; dare valore alle persone e avere valore sociale; essere connesse, in filiera con altre operosità.



Il processo inclusivo, se può poggiare sulle basi di un reddito non condizionato, o quantomeno su sostegni al reddito condizionati in modo promozionale, non sanzionatorio, può dunque svolgersi più compiutamente sperando uno spettro ampio di opportunità operose (nella scuola, nella formazione professionale, nella gestione dei beni comuni, in attività di volontariato, di tirocinio, all'interno di organizzazioni no profit, in cooperative sociali o con forme assuntive nelle imprese profit), evitando la manichea contrapposizione tra inclusione nel lavoro retribuito vs esclusione nel non lavoro.

Tale processo può dispiegarsi non solo su una linea progressiva, costituita da fasi allineate in sequenza, verso l'approdo occupazionale di un lavoro retribuito, ma assumere la circolarità comunque inclusiva che consente alle persone di avvicinarsi in attività retribuite e in apporti di altro genere, comprese le attività espressive, creative, artistiche, permettendo la simultaneità e la complementarietà delle medesime, secondo opportunità esperibili e facoltà individuali di scelta.

Aumentano, così, i gradi di libertà, di capacitazione, di protagonismo delle persone, che sono il contrario dell'assistenzialismo e dell'incentivare comportamenti opportunistici e oziosi, riducendo discriminanti disuguaglianze e rendendo le nostre comunità più coese, giuste e solidali.

13 aprile 2020
Leonardo Callegari



BIBLIOGRAFIA

- Bertin G., *Valutazione di qualità e valutazione di efficacia*, dispensa Corso di perfezionamento in Qualità dei Servizi e Valutazione di Efficacia, Università di Bologna, 1994.
- Bianchi P. *Trasformazioni produttive, lavoro e operosità*, in “L’integrazione Scolastica e Sociale”, n. 19, Erickson, Trento, febbraio 2020.
- Callegari L., *Inclusione lavorativa e sociale delle persone svantaggiate. Cooperazione, mediazione e valutazione negoziale nelle buone prassi integrative*, CSAPSA, Bologna. 2009/a.
- Callegari L., *Autogestione, cooperazione sociale e reti solidali*, CSAPSA, Bologna, 2009/b.
- Callegari L., *Aziende solidali e lavoratori disabili. Quando le strutture organizzative sono prossime alle persone*, AILeS, Bologna, 2010.
- Callegari L., *Fasce deboli, aziende e distretti solidali. Proposte verso Patti Territoriali per l’inclusione lavorativa e sociale delle persone a occupabilità complessa* CSAPSA, Bologna, 2011.
- Callegari L., Fabbiani F. (a cura di), *Ruolo della cooperazione sociale nell’ambito delle politiche attive del lavoro e di welfare a 20 anni dalla L. 381/91*, CSAPSA-AILeS, Bologna, 2011.
- Callegari L., “Aspetti facilitanti l’inclusione delle persone disabili nei contesti aziendali”, in Errani A. Mezzetti M. (a cura di), *Terre di Mezzo. Permanenze e cambiamenti nella realizzazione professionale delle persone disabili*, Liguori, Napoli, 2015.

- Callegari L., Fabbiani F. (a cura di), *Consultazione, progettazione partecipata, coprogettazione: quale partnership tra pubblico e terzo settore?*, CSAPSA, Bologna, 2017.
- Callegari L., *Inclusione delle persone a occupabilità complessa: dal Logo di Azienda Solidale all'Albo Metropolitan delle Aziende Inclusive, verso i contesti di operosità socialmente utile*, in "L'integrazione Scolastica e Sociale", n. 19, Erickson, Trento, febbraio 2020.
- Canevaro A. *Pietre che affiorano. I mediatori efficaci in educazione con la "logica del domino"*, Erickson, Trento, 2008
- Canevaro A., "Centri di Operosità Produttiva C.O.P.", in Callegari L. (a cura di), *Transizione e realizzazione occupazionale delle persone con disabilità-vulnerabilità complesse*, Atti del seminario Università di Bologna-CeDEI, SIPeS, AILeS, 15 maggio 2019.
- Canevaro A., *Costruire insieme uno scenario in cui riconoscersi*, in prefazione. Canevaro A., *Operosi tutti, insieme*, in "L'integrazione Scolastica e Sociale", n. 19, Erickson, Trento, febbraio 2020.
- Cannao M., Moretti G., *Il grave handicappato mentale*, Armando, Roma, 1982.
- Cannao M., Moretti G., *Handicap e Lavoro. Criteri di valutazione ai fini della formazione professionale e dell'inserimento lavorativo*, Quaderno n. 5 di "Handicappati e società", Ed. Del Cerro, Tirrenia, 19
- Castel R., *Les metamorphoses de la question sociale*, Fayard, Paris, 1995.
- Cavallo M., Oliva D. (a cura di), *Progettare un welfare aziendale condiviso*, Clueb, Bologna, 2017.



- CNCA, Consorzio Nazionale Idee in Rete, Consorzio Abele Lavoro, “Rilanciare la cooperazione sociale di inserimento lavorativo”, in *Ottanta (e) Venti. La cooperazione sociale tra accoglienza, innovazione e coprogettazione*, HParlante n. 14, Erickson, Trento, 2018.
- De Ambrogio U. e Guidetti C., *La coprogettazione. La partnership tra pubblico e terzo settore*, Carocci, Roma, 2016.
- De Pietro O. in Cavallo M., Oliva D. (a cura di), *Progettare un welfare aziendale condiviso*, Clueb, Bologna, 2017.
- De Pietro O., “Cooperazione e welfare aziendale, una sfida tra opportunità e rischi”, in HParlante, *Ottanta (e) Venti. La cooperazione sociale tra accoglienza innovazione e coprogettazione*, n. 14, Erickson, Trento, 2018.
- Errani A., (a cura di), *Equilibrati senza rete*, Angeli, Milano, 1997.
- Errani A., “Prefazione”, in Errani A. e Mazzetti M., (a cura di), *Terre di Mezzo. Permanenze e cambiamenti nella realizzazione professionale delle persone disabili*, Liguori, Napoli, 2015.
- Errani F., “Ripensare un modello di welfare. Le clausole sociali e l’esperienza del Comune di Bologna,” in HParlante, *Ottanta (e) Venti. La cooperazione sociale tra accoglienza innovazione e coprogettazione*, n. 14, Erickson, Trento, 2018.
- Errani F., *Promuovere la responsabilità sociale per accompagnare la costruzione di una città inclusiva*, in “L’integrazione Scolastica e Sociale”, n. 19, Erickson, Trento, febbraio 2020.

- Fabbri S. in Cavallo M., Oliva D. (a cura di), *Progettare un welfare aziendale condiviso*, Clueb, Bologna, 2017.
- Family Audit, Linee Guida: <http://www.familyaudit.org/?q=linee-guida>.
- Ferrieri Caputi M.S., *Welfare aziendale territoriale, l'inizio di una riflessione*, in sito Percorsi di Secondo Welfare, 3 luglio 2018.
- Fiertler G., *Welfare aziendale: cos'è e perché fa felici dipendenti e aziende*, in sito Digital 4HR, 21 ottobre 2019.
- Fioritti A., "L'esperienza bolognese della coprogettazione e della cogestione di progetti terapeutico riabilitativi personalizzati con budget di salute", in CTSS-Città Metropolitana di Bologna, *Linee di Indirizzo metropolitane per la progettazione individuale con la metodologia Budget di Salute in UVM*, Maggio 2019.
- Fondazione E. Zancan, *Welfare generativo e azioni a*
- *corrispettivo sociale. Proposta di legge*, Studi Zancan - 6/2015.
- Franzoni F. "Il patrimonio della cooperazione sociale e la sfida del presente", in *Ottanta (e) Venti. La cooperazione sociale tra accoglienza, innovazione e progettazione*, HParlante n. 14, Erickson, Trento, 2018.
- Gosetti G, La Rosa M., *Sociologia dei servizi. Elementi di organizzazione e programmazione*, Angeli, Milano, 2006.
- Harari Y. N., *21 lezioni per il XXI secolo*, Bompiani, Milano, 2018.
- Kafka F., *Il processo*, Newton editore, Roma, 1997.



- La Rosa M., Radi L. (a cura di), “Etica e impresa”, *Sociologia del Lavoro*, n. 96, 2004.
- La Rosa M., “Cooperazione sociale, fasce deboli, nuovi equilibri di welfare tra stato, mercato e società civile”, in Callegari L., Fabbiani F. (a cura di), *Ruolo della cooperazione sociale nell’ambito delle politiche attive del lavoro e di welfare a 20 anni dalla L. 381/91*, CSAPSA-AILeS, Bologna, 2011.
- La Rosa M. “Forme di impiego inclusive per i più svantaggiati e misure di sostegno al reddito - Una introduzione” in Callegari L. (a cura di), *Forme di impiego inclusive per i più svantaggiati e misure di sostegno al reddito*, Atti del seminario del 27 settembre 2019, AILeS, Bologna, 2020.
- Lassandari A., “Relazione introduttiva” ” in Callegari L. (a cura di), *Forme di impiego inclusive per i più svantaggiati e misure di sostegno al reddito*, Atti del seminario del 27 settembre 2019, AILeS, Bologna, 2020.
- Laville J. L., La Rosa M. (a cura di), *Ritornare a Polanyi. Per una critica dell’economicismo?*, Angeli, Milano, 2008.
- Lepri C., Montobbio E., *Lavoro e fasce deboli*, Angeli, Milano, 1993.
- Luongo E., *Green Job. Lavorare nella green economy*, Hoepli, Milano, 2011.
- Mancuso S., *La nazione delle piante. Un nuovo patto per la terra*, La Repubblica, Milano, 2019.
- Marocchi G., *Coprogettazione: Anac e Consiglio di Stato rimescolano le carte. Ma forse non conoscono il gioco*, in sito Welforum, 2018.
- Mauro A., *Welfare Territoriale - Dizionario breve sul welfare aziendale*, Bollettino Adapt, 2017, n. 41.

- Montobbio E., *Handicap e Lavoro. La formazione professionale e l'inserimento lavorativo degli handicappati. Parte prima: riflessioni e proposte*, Quaderno n.1 di "Handicappati e società", Ed. Del Cerro, Tirrenia, 1981.
- Montobbio E., Casapietra S., *Handicap e Lavoro. La formazione professionale e l'inserimento lavorativo degli handicappati. Parte seconda: esperienze*, Quaderno n.3 di "Handicappati e società", Ed. Del Cerro, Tirrenia, 1982/a.
- Montobbio E., (a cura di), *Handicap e Lavoro. La Formazione in Situazione. Una forma originale di addestramento lavorativo per handicappati psichici. La storia. Il metodo. I risultati*, Quaderno n.9 di "Handicappati e società", Ed. Del Cerro, Tirrenia, 1982/b.
- Orsi W., Ciarrocchi R.A., Lupi G., *Qualità della vita e innovazione sociale. Un'alleanza per uscire dalla crisi*, Angeli, Milano, 2009.
- Orsi W., *Valutazione di impatto sociale*, documento non pubblicato, Bologna, 2019.
- Prandini R., Sabel C. (a cura di), *Personalizzare il welfare*, Franco Angeli, Milano, 2013.
- Proposta di Legge di iniziativa popolare, "Istituzione del Servizio Civile Democratico", in Callegari L. (a cura di), *Transizione e realizzazione occupazionale delle persone con disabilità-vulnerabilità complesse*, Atti del seminario Università di Bologna-CeDEI, SIPeS, AILeS, 15 maggio 2019, pp.138-163.
- Rifkin J, *Un green new deal globale. Il crollo della civiltà dei combustibili fossili entro il 2028 e l'audace piano economico per salvare la terra*, Mondadori, Milano, 2019.
- Righetti A., *Il budget di salute e il welfare di comunità. Metodi e pratiche*, Laterza, Napoli, 2013.



- Sandri P., “Senza muri. Un servizio per l’inclusione lavorativa di persone con disabilità complessa”, in Errani A. Mezzetti M (a cura di), *Terre di Mezzo. Permanenze e cambiamenti nella realizzazione professionale delle persone disabili*, Liguori, Napoli, 2015.
- Sandri P., *La pedagogia Speciale nei processi di inclusione scolastica. Integrazione e inclusione: un chiarimento terminologico*, documento visibile su internet 2019;
- Sandri P. (a cura di), *Rigenerare le radici per fondare i processi Inclusivi. Dalla legge 517/77 alle prospettive attuali*, Franco Angeli, Milano, 2020.
- Santuari A., *Riflessioni sul parere del Consiglio di Stato del 26/7/2018 sul Codice del Terzo settore*, in sito AICOON, 2018.
- Simionato N., *Cohousing in Italia*, in sito Guida-consumatore, 2019.
- Tiraboschi M. (a cura di), *Welfare for people. Il primo rapporto sul welfare occupazionale e aziendale in Italia*, Adapt Univerity Press, 2018.
- Van Parijs P. e Vanderborght Y., *Il reddito di base. Una proposta radicale*, il Mulino, Bologna, 2017.
- Venturi L., “Premiazione di aziende socialmente responsabili”, in Callegari L. (a cura di), *Transizione e realizzazione occupazionale delle persone con disabilità-vulnerabilità complesse*, Atti del seminario Università di Bologna-CeDEI, SIPeS, AILeS, 15 maggio 2019.
- Vygotskij L. S., *Il processo cognitivo*, Bollati Boringhieri, Torino, 2002.
- Zamagni S. (a cura di), *Libro bianco sul Terzo Settore*, Il Mulino, Bologna, 2011.

A. I. L. e S.

**Associazione per l'Inclusione Lavorativa e Sociale delle
persone svantaggiate**

Associazione di Promozione Sociale ex L. 383/2000
CF 91307470376

(AccaParlante, Amici di Piazza Grande, Anastasis,
C.S.A.P.S.A., Dulcamara, Gavroche, Kifasa, La Carovana,
La Venenta, L'Orto, SEACoop, Consorzio SIC)
Sede: Via S. Maria Maggiore, 1, 40.126, Bologna
Tel. 051/264013 - 264113 Fax. 051/272867
e mail associazioneailes@libero.it

A.I.L.eS. (Associazione di promozione della Inclusione Lavorativa e Sociale), si è costituita nel febbraio 2009 a Bologna con i rappresentanti e i delegati di: Consorzio SIC, composto da 14 cooperative sociali di tipo b; cooperative sociali SEACoop, C.S.A.P.S.A., L'Orto, La Carovana, Anastasis; associazioni Kifasa e Gavroche. Hanno successivamente aderito: l'Associazione Amici di Piazza Grande, le cooperative sociali AccaParlante e La Venenta, la cooperativa Dulcamara.

L'intento, tra gli altri, è di coinvolgere attivamente le imprese profit più socialmente responsabili nella collaborazione per iniziative in favore della integrazione socio-lavorativa di persone svantaggiate su tutto il territorio metropolitano. L'Associazione *A.I.L. e S.*, senza fini di lucro, ha lo scopo di:

promuovere l'inclusione lavorativa e sociale delle persone svantaggiate, senza distinzioni di condizione personale, età, genere, etnia, religione, cultura e paese di provenienza, assumendo come finalità prevalente la progettazione,

programmazione, organizzazione, realizzazione di: attività informative - orientative, corsi di formazione professionale, tirocini formativi, borse lavoro, azioni di accompagnamento e di supporto all'apprendimento di competenze relazionali - prestazionali facilitanti l'inserimento occupazionale mirato, con particolare riguardo alle situazioni soggettive di più grave disagio e rischio di emarginazione.

Per la realizzazione degli scopi sociali e delle finalità prevalenti, l'Associazione si impegna a:

1. Favorire la integrazione tra politiche attive del lavoro e servizi di welfare, per garantire condizioni di vita dignitose e diritti di cittadinanza anche a chi è più penalizzato da limitazioni personali, discriminazioni sociali, mancanza di tutela e di rappresentanza;
2. Facilitare l'attivazione delle risorse/opportunità relazionali, professionali, tecnologiche, occupazionali esperibili sul territorio e nelle comunità di appartenenza delle persone svantaggiate, al fine di costruire percorsi di miglioramento esistenziale e di affrancamento;
3. Sviluppare una progettualità corrispondente alla articolazione ed alla dinamica di cambiamento dei bisogni che si esprimono nelle realtà locali di riferimento operativo coinvolgendo attori e sistemi di azione diversi appartenenti alle pubbliche istituzioni, al privato sociale (cooperativo, associativo, di volontariato) ed al profit più socialmente responsabile;
4. Valorizzare e supportare l'impegno di cooperative, associazioni, fondazioni, organizzazioni del no profit, centri di formazione professionale,



agenzie di inserimento lavorativo, imprese eticamente orientate che perseguono finalità di lotta alla emarginazione, si riconoscono nel presente statuto e si impegnano a collaborare tra loro con iniziative comuni, gestioni congiunte di servizi e interventi, complementarietà e interscambio di figure professionali, di volontari, di risorse logistiche, strumentali ed economiche;

5. Promuovere azioni congiunte e favorire scambi di esperienze, studi e ricerche di interesse comune tra gli associati e tra essi con altri enti ed associazioni italiane ed estere.



L'autore

Leonardo Callegari è cooperatore, sociologo, specializzato in relazioni industriali e del lavoro all'Università di Bologna, presidente di A.I.L.eS. (Associazione di promozione della Inclusione Lavorativa e Sociale) di Bologna.

Come presidente di C.S.A.P.S.A. (Centro Studi Analisi di Psicologia e Sociologia Applicate) si è occupato di progettazione, coordinamento, valutazione di servizi di welfare, di politica attiva del lavoro e di formazione degli operatori della mediazione.

Ha scritto contributi sui temi della inclusione di fasce deboli, della cooperazione sociale, della negoziazione con le aziende e della responsabilità sociale di impresa.

callegari.csapsa@gmail.com

