

Atti dei Seminari

**AZIENDA SOLIDALE 2012:
DALLA ASSISTENZA ALLE COMPETENZE
VERSO UN NETWORK DI IMPRESE
INCLUSIVE
11 giugno 2012**

**AZIENDA SOLIDALE 2013:
COOPERARE CON GLI ESCLUSI E CON LE
IMPRESE SOCIALMENTE RESPONSABILI
12 giugno 2013**

**Alma Mater Studiorum – Università di Bologna
Sala dell'VIII Centenario**



A cura di:

**Leonardo Callegari
Fabiola Fabbiani**

**C.S.A.P.S.A.
Centro Studi Analisi di Psicologia
e Sociologia Applicate**

**A.I.L.eS.
Associazione per l'Inclusione
Lavorativa e Sociale**

Bologna

PRESENTAZIONE

Gli atti dei seminari che presentiamo sono relativi alla terza e alla quarta edizione (rispettivamente negli anni 2012 e 2013) del Logo Azienda Solidale, conferito dalla Associazione AILeS in collaborazione con Alma Mater Studiorum – Università di Bologna e con il patrocinio della Provincia e del Comune di Bologna.

In entrambe le occasioni è stata messa in evidenza l'importanza del rapporto di collaborazione che si è costruito con diverse aziende del territorio provinciale bolognese, testimoniata dai casi esemplari di merito distintivo sul versante della qualità inclusiva di persone disabili o in situazione di disagio sociale che hanno motivato il riconoscimento del Logo alle aziende premiate.

I comportamenti socialmente responsabili posti in essere da queste imprese costituiscono un esempio encomiabile di come il senso civico, la solidarietà nei confronti delle persone in difficoltà, la coesione di una collettività possano rientrare tra le finalità delle organizzazioni produttive, che non sono solo attori economici, ma anche sociali e culturali.

Al riguardo, non è retorico ricordare l'esperienza straordinaria, che ci auspichiamo anche solo in parte sempre più riproponibile, della Olivetti di Ivrea la quale ha saputo coniugare innovazione tecnologica e successo economico con la diffusione di valori culturali e l'attenzione alla promozione della condizione umana, non solo dei lavoratori, anche delle loro famiglie, dei loro figli, guardando al futuro di una comunità e non solo al legittimo interesse imprenditoriale.

Sappiamo quanto sia difficile per le imprese avvicinarsi a questo modello ideale in una fase di crisi come quella che stiamo attraversando. Tuttavia, forse sono proprie le realtà che si distinguono nella capacità di gestire la complessità, in periodi difficili, anche delle risorse umane impiegate (non solo, sempre e soltanto forti, ma in alcuni casi e periodi della vita, deboli) che possono affrontare meglio e superare la crisi.

Sovente non da sole, assieme ad altri attori pubblici e privati del proprio contesto di insediamento, per queste imprese è possibile

creare partnership, alleanze, reti collaboranti che rafforzano posizionamenti e strategie di mercato, includendo nella propria filosofia aziendale, nel proprio concepimento organizzativo, nelle pratiche operative, con soluzioni di reciproco adattamento, anche persone altrimenti erroneamente considerate poco produttive, più una variabile di costo da espungere che un vantaggio da conservare.

E' con queste imprese che si può costruire una società migliore e per queste imprese, quando danno un apporto fondamentale all'integrazione lavorativa di cittadini disabili/svantaggiati, oltre gli obblighi di legge, le pubbliche amministrazioni dovrebbero porre in essere agevolazioni, sostegni, contributi economici oltre che riconoscimenti simbolici.

Del resto i comportamenti inclusivi socialmente responsabili, quando effettivi e non strumentali, rimangono tali "in se" e negli effetti che producono anche se compensati con utilità e convenienze a beneficio delle aziende meritevoli.

Le stesse utilità e convenienze crediamo che possano facilitare il mantenimento e la diffusione di determinate pratiche virtuose, disincentivando comportamenti elusivi, di scansamento inclusivo o ancor peggio di espulsione degli stessi lavoratori disabili/svantaggiati.

Ecco perché da tempo agiamo e continueremo ad insistere affinché si sottoscrivano a livello distrettuale o di futura città/area metropolitana "Patti per l'inclusione lavorativa e sociale delle persone svantaggiate" che vedano partecipi le pubbliche amministrazioni, le imprese profit più socialmente responsabili e le organizzazioni di terzo settore, con la cooperazione sociale, l'associazionismo ed il volontariato, espressione di una determinata comunità territoriale.

La creazione di network collaboranti tra queste varie componenti, con un ruolo di primo piano per le imprese e non solo per gli attori tradizionali del nostro sistema di welfare, consentirebbe l'interscambio sinergico tra conoscenze, competenze, risorse, contesti e persone tra loro non sempre in relazione sintonica, che può generare soluzioni inedite a problemi vecchi e nuovi, nel segno di una rinnovata mutualità di scopo che non dimentica gli ultimi.

INTRODUZIONE ALLA EDIZIONE 2012

POVERTA' ED ESCLUSIONE SOCIALE IN AUMENTO: COSA SI PUO' FARE ? di Leonardo Callegari (CSAPSA – AILEs)

Poverta' ed esclusione sociale sono due fenomeni tra loro strettamente correlati in preoccupante aumento sia a livello nazionale che anche nella nostra regione e provincia.

La mancanza, da un lato, di sufficienti mezzi economici, per assenza o perdita del lavoro e, dall'altro lato, il venir meno di supporti familiari, associati ad una fragile partecipazione alla vita pubblica, stigmatizzano molte situazioni di poverta'. Fattori questi che, unitamente alla indisponibilita' di un'alloggio decente e di reti prossimali efficaci per l'inclusione nella comunita' di appartenenza, portano ad un progressivo disancoramento del soggetto, con esiti di isolamento e di esclusione sociale dai quali e' sempre piu' difficile riemergere (Caritas – Zancan 2011).

Se per *poverta' relativa* si puo' intendere una condizione individuale o familiare penalizzata dal punto di vista della fruizione di servizi normalmente disponibili e che si colloca al di sotto del tenore di vita medio, per *poverta' assoluta* ci si riferisce alla condizione di chi non riesce ad accedere a beni e servizi indispensabili per conseguire uno standard di vita minimamente accettabile.

Secondo quanto riportato dalla sociologa Chiara Saraceno (2012), su dati Istat 2010, rientra in una condizione di poverta' relativa una famiglia di due persone con reddito pari o inferiore a 992,46 euro mensili, mentre e' povero in senso assoluto chi non riesce a consumare un paniere di beni definito essenziale nella societa' in cui vive. Il costo di tale paniere varia in base all'eta' anagrafica e al luogo di riferimento. Per una persona anziana puo' andare da 699,27 euro, se abita in un'area metropolitana al Nord, a 513,01 euro per chi si trova in una analoga area nel Mezzogiorno e da 619,28 a 458,74 euro, rispettivamente per chi vive in un piccolo comune del Nord o del Mezzogiorno (Saraceno, p.135-137).

Alcuni dati possono essere utili per avere una misura dimensionale del problema:

- in Italia nel 2010 Eurostat ha quantificato in 15 milioni le persone “a rischio di povertà”, pari al 25 % della popolazione italiana, mentre l’Istat, nello stesso anno, quantifica in 8 milioni e 272 mila le persone “già in condizioni di povertà”, equivalenti al 13,8 % dell’intera popolazione, con punte del 27% nel meridione. Di queste, almeno 3 milioni e 129 mila persone, pari al 5 % della popolazione, vivono in uno stato di povertà assoluta (Istat 2011);
- il recente Censimento 2011 registra che a livello nazionale ci sono oltre 71.000 famiglie che vivono in baracche, roulotte, auto e in altri alloggi di fortuna. Il numero di chi non possiede un tetto è triplicato rispetto al 2001 quando queste famiglie erano 23.336. Un’aumento definito dall’Istat “vertiginoso”, che costituisce un cartina di tornasole particolarmente sensibile della crescente povertà assoluta, materiale, nella quale sono precipitate molte persone, non solo di nazionalità straniera;
- nella nostra regione Emilia Romagna i dati Istat relativi al 2009 evidenziano un’incidenza della povertà relativa pari al 4,1 % delle famiglie, in aumento rispetto al 3,9 % dell’anno precedente, per complessivi 78.515 nuclei familiari che, pur in percentuale minore rispetto al tasso nazionale, testimoniano come la crisi economica abbia colpito anche una delle zone più ricche del paese. Lo comprova peraltro il fatto che dal 2005 al 2010 si è registrato, sempre nella nostra regione, un’incremento molto significativo, dal 2,5 al 4,5 %, delle famiglie in condizioni di povertà, che ha comportato in questo arco temporale per almeno 200.000 persone un peggioramento drastico della propria condizione esistenziale;
- a livello di area urbana del capoluogo bolognese il numero dei senza dimora censiti dal servizio mobile di sostegno della associazione Amici di Piazza Grande era

di 309 persone nel 2009, sono diventate 504 nel 2010, per arrivare alle 881 unità nel 2011.

A tali cifre si aggiungono in costante progressione il tasso di disoccupazione che ormai tocca il 9,8 %, con particolarmente penalizzate le donne, i giovani tra i 15 e i 25 anni (1 su 3 è senza lavoro), le persone disabili e altri soggetti riconducibili alle fasce più a rischio di emarginazione sociale.

Categorie queste che vanno ad ingrossare quella che, secondo il sociologo Luciano Gallino (2012), può essere definita la nuova “classe dei perdenti”, nella quale vanno annoverati anche larghi strati di ceto medio scivolati in condizioni di precarietà occupazionale e incertezza esistenziale, i lavoratori sfruttati dei paesi emergenti verso i quali viene delocalizzata la produzione e tutti coloro che, scoraggiati, non cercano più un’impiego.

Una classe questa che ha una propria esistenza “in sé”, anche se priva di una consapevolezza “per sé” e di un soggetto politico che efficacemente ne possa rappresentare le istanze antagoniste rispetto alla “classe dei vincenti” rappresentata dai proprietari di grandi patrimoni, dagli esponenti del capitale industriale-finanziario transnazionale, dai top manager ultrapagati, dalla casta politica sia di destra che di sinistra, ecc.

Una classe, dei lavoratori (operai e di ceto medio) perdenti, i cui membri, anche se non si riconoscono unitariamente tali, condividono una “comunità di destino” che li associa nel pagare il prezzo più alto della crisi, nella mancanza di sicurezze e di possibilità di scelta sul piano del lavoro, della salute, dell’educazione e della fruizione di aspetti significativi dell’esistenza (Gallino 2012, p. 7-12).

Per Gallino vanno ritrovate le ragioni dialettiche di un confronto tra classi che hanno interessi contrapposti, “che riconoscono di essere divise da un conflitto strutturale ineludibile, e tuttavia sono disposte ad ammettere che un compromesso dialetticamente mobile, attuato nel quadro di una convivenza realmente democratica, è per entrambe le parti preferibile ad uno scontro frontale” (ivi, p. 211).

Non può essere, del resto, in alcun modo assecondabile la deriva, operante da almeno tre decenni ad oggi e ultimamente acutizzata, dove ad una crescente concentrazione della ricchezza, sia a livello globale che nazionale, nelle mani di ristrette elite dominanti, fa da contraltare il progressivo impoverimento di masse enormi di individui, tanto nei paesi occidentali quanto in quelli emergenti, complice la globalizzazione, la delocalizzazione e la mobilità di capitali ingenti alla ricerca del maggiore profitto, a prescindere da altre considerazioni sociali ed etiche.

L'adesione volontaristica a scelte di responsabilità sociale di impresa per l'Autore non è, altresì, opzione sufficiente, ancorché importante, per correggere l'asimmetria di potere e di vantaggi polarizzati in favore dei rappresentanti del grande capitale, viste le gravi distorsioni che vere e proprie imprese "irresponsabili" (Gallino 2005) possono ingenerare quando pensano di non dover rispondere ad alcuna autorità pubblica o privata circa le conseguenze economiche, sociali ed ambientali del proprio operato, come dimostrano i casi clamorosi verificatisi nel 2001 e nel 2003 con i fallimenti di Enron e Parmalat (ivi, p. 130-150), per giungere alla non lontana disastrosa bancarotta della Lehman Brothers (2008) e ad altre più recenti vicende.

Servono, secondo Gallino, disposizioni di legge, norme più vincolanti e un sistema di governance delle imprese meno dipendente dall'interesse esclusivo, a breve degli azionisti, che ha distolto le aziende dalla prioritaria mission produttiva e piegato le scelte strategiche in favore di processi di finanziarizzazione progressivamente disancorati dall'economia reale, con bolle speculative e derivati tossici, causa della crisi che stiamo attraversando (I quaderni di Affari e Finanza 2011).

Rispetto a questa sproporzione di forze, opportunità e vantaggi/svantaggi in campo diventa pressante l'esigenza di dare evidenza e *rappresentanza sociale, culturale, politica* proprio a quei soggetti più perdenti tra i perdenti, riconducibili alle categorie maggiormente esposte alla

esclusione ed alla emarginazione sociale, con problemi di inoccupazione/disoccupazione prolungata associati a fragilità soggettive/sociali.

Il riferimento va a persone in situazione di profondo disagio sociale, con problemi psichici e disabilità gravi, senza dimora, con trascorsi di dipendenza, detenzione, tratta, ecc. poco tutelati da gruppi organizzati che ne rappresentano e rivendicano interessi e diritti, non appetibili dal punto di vista elettorale, senza protezioni di legge o con disposizioni normative poco incisive, oggetto di discriminazione e, spesso, di avversione sociale.

Tutte persone queste che nel progressivo ritirarsi dei nostri sistemi di welfare, con la riduzione dei finanziamenti pubblici e stante la cronica mancanza di misure organiche di sostegno al reddito e di contrasto alla povertà, sono fortemente esposte se non con certezza condannate all'abbandono, alla indigenza ed al rifiuto sociale, come veri e propri inutili scarti che devono essere allontanati dal consorzio umano.

Sono quelle che Zygmunt Bauman definisce "vite di scarto" (2011), come effetto di rivulsa, rifiuto del processo produttivo e consumistico che caratterizza le nostre economie e che diventa eccedenza non tollerabile, inutile, finanche responsabile dei propri difetti e dei propri limiti.

Si chiude in tal modo il cerchio espulsivo che motiva le ragioni dei più forti attribuendogli meriti e virtù, rispetto ai più deboli, che portano la colpa della propria inutilità ed inettitudine, se non alla produzione, quantomeno al consumo (come consumatori difettosi, non fosse altro che essendo inoccupati,

disoccupati, senza reddito, non possono essere bravi acquirenti delle merci che il sistema capitalistico globale deve continuamente mettere in circolazione e vendere per autosostenersi).

In una società avanzata come la nostra, che si definisce civile, aperta, tollerante, solidale, queste persone dovrebbero essere invece diversamente tutelate, accolte nelle comunità di appartenenza, sostenute all'interno di processi inclusivi

che non lascino i più deboli ad un vita indegna di essere vissuta, fino ai limiti dell'indigenza e della mancanza dei mezzi minimi di sussistenza.

C'è, peraltro, un rinnovato bisogno di comunità nelle persone che vivono una esistenza sempre più incerta, un diffuso desiderio di luoghi e insiemi relazionali nei quali sentirsi accolti, di cui essere parte, con i quali identificarsi e per i quali reinvestire anche in speranza rispetto ad un futuro altrimenti vissuto come sempre più minaccioso (Bauman 2011 b).

Poco di tutto questo, purtroppo, sta avvenendo, e si sta estendendo in modo esponenziale il numero dei reietti che le politiche del governo Berlusconi, prima, e quelle di risanamento del debito pubblico e del deficit di bilancio recentemente intraprese a livello nazionale, assieme alla riforma del mercato del lavoro e degli ammortizzatori sociali, al di là delle intenzioni dichiarate, di fatto non considerano.

Per dirla con Gallino “alla fine l'austerità necessaria per risanare i bilanci pubblici viene concentrata unicamente sulle spese necessarie per sostenere lo Stato sociale. Non già sul complesso delle spese, come attesta fra tante altre voci di bilancio la decisione del nuovo governo italiano presieduto da Mario Monti di continuare a spendere svariati miliardi al fine di acquistare aerei e navi da combattimento per difendersi non si sa da chi. O per realizzare grandi opere prive di ogni razionalità tecnica o economica, come la Tav Torino – Lione o la Milano – Genova ... (con il) risultato di accrescere le tensioni sociali, i risentimenti, la frustrazione”(Gallino 2012, p.130-131).

Anche nelle modifiche degli ammortizzatori sociali in corso di approvazione non vi è traccia di una misura di sostegno al reddito omogenea a parità di bisogno per tutti i cittadini italiani, che possa lontanamente avvicinarsi al *Reddito di Solidarietà Attiva* (RSA) francese o anche solo al *Reddito Minimo di Inserimento* (RMI) sperimentato in Italia alla fine degli anni 90 e mai messo a regime, nonostante quanto previsto dalla L. 328/2000.

Come osserva Saraceno “a livello nazionale esistono misure di garanzia solo per due categorie di persone: gli anziani e i disabili. A queste si aggiunge poi l’assegno al nucleo familiare, per le famiglie di lavoratori dipendenti. Negli ultimi anni è subentrato infine l’assegno per i nuclei poveri con almeno tre figli minori.(...) Per tutti gli altri casi, la qualità, consistenza, e persino esistenza di misure di sostegno sono lasciate alle decisioni locali, con esiti di frammentazione e disomogeneità” fino al punto che “per chi si trova in povertà, non solo si è in presenza di una sorta di giungla categoriale, ma anche di una situazione da *cuius regius eius et religio*: a parità di bisogno, a secondo di dove si vive, si ha o meno diritto a qualche misura di sostegno” (Saraceno, p.138).

In tale stato confusivo si inserisce la *social card* introdotta nel 2008 dal governo Berlusconi che, oltre all’entità risibile dei 40 euro mensili, è destinata solo ad alcune categorie di poveri: anziani ultrasessantacinquenni con un reddito Ise fino a 6000 euro l’anno (8000 se ultrasessantenni) e alle famiglie con un bambino sotto i tre anni e reddito Ise fino a 6000 euro annui, mancando quasi totalmente il bersaglio di contrastare la povertà nei gruppi sociali incapienti in situazione di più grave e prevalente bisogno. Peraltro, le novità introdotte con il decreto milleproroghe del febbraio 2011 affidano, nei Comuni con più di 250 mila abitanti, l’erogazione della *social card* agli “enti caritativi”, ripristinando una retriva concezione della assistenza non come diritto ma come beneficenza.

E’ di questi giorni la proposta del governo italiano di rifinanziare, assieme al piano anti-povertà che prevede lo stanziamento di un miliardo di euro, soprattutto al sud, in favore di anziani e bambini indigenti, la *social card* estendendola a tutti coloro che sono in difficoltà, con un importo mensile aumentato (in corso di definizione), finalizzandola non solo a dare una risposta emergenziale ad esigenze di sussistenza ma per promuovere, secondo gli auspici del Ministro del Lavoro Elsa Fornero, attivazione ed empowerment, in attesa che il superamento della crisi e i

vincoli di bilancio consentano l'introduzione anche in Italia di un reddito minimo, come da tempo l'Europa ci chiede di attivare (La Repubblica).

Facciamo nostro questo auspicio, in particolare se per il suo avveramento si adotteranno politiche di contrasto all'evasione fiscale maggiormente incisive, che ripartiscano più equamente l'onere del risanamento spostando il prelievo sui ceti abbienti e sui detentori di grandi patrimoni, e concordiamo con Saraceno quando sottolinea che sarebbe opportuno "un modello di politica di sostegno al reddito dei poveri a responsabilità pubblica, con criteri universalistici e non categoriali o discrezionali, che coinvolga tutti gli attori locali rilevanti, e che miri non a erogare carità ma a sviluppare competenze e diritti insieme a responsabilità" (Saraceno, p.145).

E' questa una concezione che va nella direzione di un *welfare municipale e comunitario*. Denominazione che "consente di indicare contestualmente la centralità del comune, a cui fanno capo le competenze in materia e la centralità della Comunità, intesa come rete di soggetti diversi pubblici e privati, di risorse formali e informali, di relazioni di reciprocità e di fiducia, di nuove energie, nuove responsabilità" (Franzoni – Anconelli 2011, p. 77).

Chiama in causa una collaborazione tra pubblico e privato nell'ambito della comunità intesa come concreta occasione per sperimentare un concetto di *sussidiarietà* a sostegno di "responsabilità diffuse" e "non come abdicazione della parte pubblica dal farsi carico del problema del benessere dei propri cittadini" (ivi, p. 78), senza processi di privatizzazione strisciante con il solo scopo di diminuire la spesa.

Il più delle volte, invece, l'importanza della sussidiarietà per superare l'attuale crisi del nostro sistema di welfare viene invocata con insistenza strumentale per far fronte soprattutto alla mancanza di risorse pubbliche, secondo uno schema ormai superato che vede nel solo rapporto tra stato e mercato la soluzione del problema.

La declinazione prevalente che viene data è in favore della gestione da parte del privato di servizi prima pubblici, con la compartecipazione economica dei cittadini che possono monetizzare la risposta ai propri bisogni, affidando le persone in condizioni di disagio, senza reddito, senza rappresentanza politica, senza leggi che ne tutelano i diritti a quello che può meritoriamente fare il volontariato e l'associazionismo di base, quando c'è e riesce ad organizzarsi per affrontare l'emergenza, con forti difformità territoriali e perdita di diritti di cittadinanza

In mancanza di una definizione e di un presidio pubblico in merito a priorità di bisogni su cui intervenire e livelli essenziali di servizio da garantire soprattutto per i più deboli, è reale il rischio di iniquità e che prevalga una *sussidiarietà divaricata* tra:

- un privato mercantile, per chi se lo può permettere, ha un lavoro e ce la può fare da solo (*welfare residuale, welfare to work e/o aziendale*);

- un privato sociale fatto di solo volontariato per chi non ha mezzi e deve ricorrere alla carità per la propria sussistenza (*welfare compassionevole*).

Tra i due estremi crediamo debba invece svilupparsi una *sussidiarietà orizzontale integrata*, dove le organizzazioni intermedie della società civile, tra le quali va annoverata la *cooperazione sociale* nella dimensione solidale che la caratterizza, oltre a quella imprenditoriale, assieme alle associazioni, alle organizzazioni di volontariato, alle fondazioni, ecc., possano pienamente esprimere il loro apporto, congiuntamente al ruolo che devono continuare a svolgere le istituzioni pubbliche, le amministrazioni locali ed i servizi di territorio, con il coinvolgimento del profit eticamente orientato, dando priorità a chi ne ha più bisogno e che si trova a rischio di indigenza e di esclusione (*welfare community*).

L'allegata proposta operativa va in questa direzione

Bologna, Giugno 2012

Riferimenti bibliografici:

- Bauman Z., *Vite di scarto*, Laterza, Roma-Bari, 2011.
- Bauman Z., *Voglia di comunità*, Laterza, Roma-Bari, 2011b.
- Caritas Italiana – Fondazione E. Zancan, *Poveri di diritti. Rapporto 2011 su povertà ed esclusione sociale in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2011.
- Franzoni F., Anconelli M., *La rete dei servizi alla persona. Dalla normativa all'organizzazione*, Carocci, Roma, 2011.
- Gallino L., *L'impresa irresponsabile*, Einaudi, Torino, 2005.
- Gallino L., *La lotta di classe dopo la lotta di classe*, Laterza, Roma-Bari, 2012.
- I quaderni di Affari e Finanza, *Capire la crisi. Le 100 voci da conoscere per affrontare il futuro*, Supplemento a La Repubblica, 2011.
- La Repubblica, 12 maggio 2012.
- Saraceno C., *Cittadini a metà. Come hanno rubato i diritti degli italiani*, Rizzoli, Milano, 2012.

UNA PROPOSTA PER L'INCLUSIONE DELLE PERSONE DISABILI E/O IN SITUAZIONE DI GRAVE DISAGIO SOCIALE INOCCUPATE

Stante la crisi gravissima che permane, con la seconda, preoccupante recessione che attraverserà la nostra economia ancora per tutto il 2012 cosa si può fare, oltre che sul piano nazionale, a livello locale per le persone inoccupate, con problemi di disabilità e/o in grave disagio sociale, per evitare derive di progressiva emarginazione ed indigenza, fino agli estremi della povertà assoluta ?

Quella di seguito esposta è una *proposta operativa* che come operatori sociali ci sentiamo di avanzare, nella convinzione che sperimentare concretamente, su scala ridotta, una metodologia di intervento territoriale, di rete, per l'inclusione anche delle persone a occupabilità complessa possa, con l'onere

della prova, se positivamente superata, essere riproposta in altre situazioni locali ed estesa a più ampi contesti.

Si potrebbe, pertanto, configurare un *Patto Territoriale per l'inclusione lavorativa e sociale nell'ambito di un Piano di Zona distrettuale*, promosso dai rappresentanti dei Comuni e dei pubblici Servizi tra quelli più interessati ad affrontare il problema dei loro cittadini inoccupati/disoccupati esposti a situazioni di indigenza, coinvolgendo innanzitutto i titolari delle imprese che già nei rispettivi territori comunali hanno collaborato in programmi di inclusione, assieme alle relative associazioni di rappresentanza datoriale.

La presenza dei rappresentanti delle *imprese*, sia singole che associate, è la condizione indispensabile per dare vita al Patto, che andrebbe condiviso e sottoscritto anche dalle fondazioni presenti sul territorio, dagli istituti di credito, dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori, oltre che, naturalmente, dai più significativi soggetti pubblici e di privato sociale costitutivi del sistema di welfare e di politica attiva del lavoro locale (Servizi comunali, di ASP e ASL, Sportelli Sociali e del Lavoro, Centri per l'Impiego, cooperative sociali, associazioni di rappresentanza delle persone svantaggiate, organizzazioni di volontariato, centri di formazione professionale, ecc.).

Il *partenariato* che, anche gradualmente, verrebbe così a costituirsi potrebbe focalizzare il suo impegno sul versante della facilitazione dei rapporti di collaborazione e di interscambio tra tutti i membri che si riconoscono nel Patto e che vi hanno formalmente aderito, favorendo la messa in comune di risorse e di proposte, con la finalità di *porre in essere il più ampio repertorio di azioni utili alla inclusione* di un primo gruppo di 20/30 persone disabili e/o in situazione di disagio sociale.

Le persone verrebbero individuate dalle istituzioni e dai Servizi pubblici preposti, sulla base di criteri condivisi tra tutti i partner, con priorità per i domiciliati nei territori dei Comuni che avviano la sperimentazione e che si trovino in situazione di debole occupabilità associata a problemi di sussistenza/indigenza, quindi in condizioni di povertà e di grave rischio di emarginazione.

In favore di queste 20/30 persone verrebbero attivati altrettanti percorsi individualizzati di inclusione lavorativa e sociale di durata variabile dai 3 ai 6-9-12 mesi, rinnovabili, progettati ad hoc e sostanzati dallo svolgimento di attività differenziate in base alle caratteristiche soggettive, ai mansionari esperibili ed alle progressioni di apprendimento professionale individualmente realizzabili, *nell'ambito di contesti aziendali ospitanti scelti in quanto compatibili ed idonei*.

Tali contesti aziendali dovrebbero essere individuati sia, transitoriamente, presso le cooperative sociali di tipo b collaboranti, che, in particolare e come situazione ordinaria di svolgimento dei processi inclusivi, nelle imprese profit già collaboranti da tempo o appositamente individuate, con l'aiuto delle associazioni di rappresentanza datoriali aderenti al Patto e con l'attivazione di una apposita "*Funzione distrettuale di ricerca delle disponibilità aziendali*".

La ricerca dei contesti aziendali profit entro cui situare i processi inclusivi, di fondamentale importanza, verrebbe svolta da operatori della mediazione professionali, con il coinvolgimento ed il concorso delle stesse persone svantaggiate (per promuovere il loro investimento motivazionale, l'empowerment e l'acquisizione di competenze trasferibili) o di altre persone disabili/in situazione di disagio abilitabili allo svolgimento di compiti di telemarketing sociale e di gestione informatizzata dei dati raccolti dalle aziende interpellate, da inserire e aggiornare in un apposito data base.

Alle aziende che mettono a disposizione i propri contesti lavorativi per attività di stage, tirocinio, work experience, occupazionali o che in accordo con le cooperative sociali di tipo b esternalizzano - creano opportunità di impiego o facilitano a diverso titolo l'inclusione, specie se con esito assuntivo, delle persone target della sperimentazione, andrebbero previsti adeguati riconoscimenti.

Oltre ad essere invitate con propri rappresentanti negli organi di indirizzo e di coordinamento previsti dal Patto, le aziende profit collaboranti andrebbero pubblicamente menzionate per il merito distintivo testimoniato da buone prassi inclusive di

responsabilità sociale di impresa tramite il riconoscimento di un *marchio/logo di Azienda Solidale* come già avvenuto in favore di imprese della provincia di Bologna (22 nel 2010 e 46 nel 2011) a cura della associazione AILeS..

Altri *vantaggi premiali incentivanti la collaborazione* potrebbero essere:

- a- sgravi sulla fiscalità locale (IMU, oneri di urbanizzazione, ecc.)
- b- una interlocuzione privilegiata nelle forniture alle pubbliche amministrazioni aderenti al Patto e/o un punteggio aggiuntivo tramite clausole sociali inserite nei bandi di appalto emanate dalle stesse PA;
- c- agevolazioni nelle tariffe per le forniture gestite dai Comuni interessati dalla sperimentazione e dalle collegate aziende multiservizi (acqua, gas, smaltimento rifiuti, affissioni, pubblicità, accessi a reti, ecc.);
- d- accesso al credito mediato dal pubblico e/o condizioni di miglior favore c/o gli istituti bancari aderenti al Patto;
- e- contributi economici per i costi di tutoraggio sostenuti nei processi di inclusione più complicati;
- f- incentivi economici per le eventuali assunzioni effettuate.

Le *aziende profit* soggette alla L. 68/99, nell'ambito delle iniziative promosse dal Patto, potrebbero sviluppare rapporti di più stretta collaborazione con le cooperative sociali di tipo b tramite commesse di lavoro a copertura fino al 30 % delle assunzioni dovute, che verrebbero in questo caso effettuate dalle imprese delegate ad una parte della produzione, in applicazione dell'art 22 della L.R. 17/05.

La costituzione a livello distrettuale di un *network di imprese inclusive*, a partire da quelle che hanno ottenuto in almeno una edizione il Logo di Azienda Solidale, con l'uso dei media e di un apposito sito web, potrebbe:

- favorire l'interscambio informativo sulle buone prassi inclusive poste in essere;

- facilitare l'adozione di analoghi comportamenti virtuosi da parte di altre imprese del territorio;
- scambiare internamente al network vantaggi reciproci tra le stesse aziende solidali con forniture di beni o servizi a condizioni di miglior favore;
- promuovere accordi tra le imprese profit aderenti e tra queste e le cooperative sociali per attivare partenariati su bandi pubblici e nei mercati di riferimento di valore inclusivo.

A loro volta le *cooperative sociali* potrebbero svolgere nei partenariati il ruolo tanto di cogestori dell'attività con il coinvolgimento di propri soci lavoratori svantaggiati, quanto di supporto nel tutoraggio delle persone con difficoltà da abilitare durante i percorsi formativi, di apprendimento e di socializzazione lavorativa attuati nelle stesse aziende profit collaboranti.

Anche le *associazioni di rappresentanza delle persone disabili/svantaggiate* potrebbero essere di aiuto nella individuazione di realtà disponibili c/o le comunità di appartenenza (imprese artigiane, negozi a conduzione familiare, esercizi commerciali, ecc.) tramite i propri canali di conoscenze informali e del ruolo persuasivo che possono svolgere in qualità di consumatori/clienti eticamente orientati, in grado di indirizzare le loro scelte di acquisto verso le aziende più solidali.

Le stesse associazioni assieme alle *organizzazioni di volontariato* presenti nei territori dei Comuni interessati potrebbero essere altresì molto importanti per facilitare gli spostamenti ed il raggiungimento delle sedi aziendali da parte delle persone più svantaggiate, sapendo che verosimilmente nel maggior numero di casi risulteranno sprovviste di mezzo proprio e che non sempre sono sufficienti i mezzi pubblici.

La copertura dei costi delle varie azioni intraprese, non da ultima per importanza, può essere affrontata con il concorso di tutti gli attori coinvolti nel Patto mediante la costituzione di un apposito *Fondo* gestito dalla amministrazione pubblica che si fa promotrice e baricentro politico istituzionale del Patto, nel quale andranno fatti confluire oltre ai finanziamenti che possono essere destinati alle attività di competenza dei Piani Sociali di

Zona, anche risorse provenienti da azioni di fund raising comunitario, con il concorso del no profit locale, da contributi di fondazioni, da liberalità di aziende, ecc. In particolare va prevista a Fondo la possibilità di erogare misure compensative di sostegno al reddito delle persone target di progetto per tutta la durata dei percorsi in loro favore.

La sperimentazione, infine, andrebbe costantemente monitorata nei suoi andamenti ed esiti, per valutarne sia l'efficacia che la sostenibilità economica e, qualora la verifica risultasse positiva, portata a regime e resa trasferibile con i dovuti adattamenti migliorativi ad altri contesi territoriali.

Programma Seminario

AZIENDA SOLIDALE 2012: DALLA ASSISTENZA ALLE COMPETENZE – VERSO UN NETWORK DI IMPRESE INCLUSIVE

Lunedì 11 giugno 2012, ore 9.30 – 12.30 ; 13.30 - 16.30

**Alma Mater Studiorum – Università di Bologna
Sala dell'VIII Centenario
Via Zamboni 33 - Bologna**

Ore 9.30 Accoglienza

Ore 10.00 – 10.30

Saluti di apertura

Ivano Dionigi Magnifico Rettore dell' Alma Mater Studiorum -
Università di Bologna

Giuseppe De Biasi Assessore all' Istruzione, Formazione e Lavoro
della Provincia di Bologna

Daniela Sirotti Mattioli Assessore alle Politiche per l'Economia
locale, l'Innovazione e la Semplificazione amministrativa; Risorse
umane della Provincia di Modena

Ore 10.30 – 12.30

Tavola Rotonda

Dalla assistenza alle competenze

Introduce **Andrea Canevaro** Professore Alma Mater della Facoltà di
Scienze della Formazione - Università di Bologna

Coordina **Rabih Chattat** Delegato del Rettore per la riduzione degli
handicap e docente del Dipartimento di Psicologia - Università di
Bologna

Partecipano

Patrizia Paganini Provincia di Bologna

Franco Bernardi Fondazione ASPHI

Mario Barbuto Istituto Cavazza

Andrea Cammelli Consorzio AlmaLaurea

Conclusioni

Amelia Frascaroli Assessore a Servizi Sociali e Politiche Attive per
l'Occupazione del Comune di Bologna

Ore 12.30 – 13.30 Pausa Pranzo

Ore 13.30 – 16.00

Tavola Rotonda

Verso un network di imprese inclusive

Introduce **Angelo Errani** Docente della Facoltà di Scienze della
Formazione - Università di Bologna

Coordina **Leonardo Callegari** AILeS – CSAPSA

Partecipano

Rappresentanti di Aziende Solidali

Walter Sancassiani Club Imprese Modenesi per la Responsabilità
Sociale

Vincenzo Trono Dipartimento Salute Mentale ASL Bologna

Maria Chiara Patuelli Ufficio di Piano Distretto Pianura EST

Claudia Romano Provincia di Bologna

Ore 16.00 – 16.30

Consegna del riconoscimento ***Logo Azienda Solidale 2012*** (AILeS)

**Gli atti che seguono riguardano prevalentemente la sezione
pomeridiana del seminario causa problemi di registrazione
della prima parte**

Andrea Canevaro (Università di Bologna)

Ringrazio Leonardo Callegari, perché l'amicizia lo ha portato a coinvolgermi, e ad aver un'attenzione alla persona che sono e questo fa piacere. Ma è anche un impegno, e mi assumo una doppia responsabilità: essere breve; e toccare tre temi, e uno sfondo.

Tre punti, tre accenti:

- un'interpretazione della crisi.
- il rapporto tra lavoro e università.
- il passaggio dall'integrazione scolastica all'inclusione nel mondo.

Questi tre temi, hanno anche una conformazione a matryoska, nel senso che sono tre bambole russe, una più grande, una un po' più piccola e un'altra più piccolina ancora, ma devono essere letti come uno che rinvia all'altro. La questione della crisi. E' una crisi, quasi inevitabile, tra due concezioni, che hanno avuto due rappresentazioni diverse, una che sembra realistica, e l'altra che sembra da sognatori. La concezione individualistica della linearità individuale: fare tutto quello che si vuole individualmente, tutto quello che si può, per conquistare soprattutto denaro e arrivare ad averne tanto da permettersi, magari anche l'espatrio e la fuga in mondi diversi, dove ci siano possibilità di vivere tranquilli e senza tante complicazioni con controlli di legalità. Questa linearità individuale, si è molto diffusa, fa parte di quello che viene chiamato da qualcuno, *capitalismo frettoloso*, vale a dire, una possibilità di superare, individualmente, quelli che sono ormai definiti, con un espressione che è diventata quasi fastidiosa, "lacci e laccioli", espressione che francamente non si vorrebbe più sentire, tanto è stata abusata, interpretata come: bisogna superare tutte queste formalità, i formalismi delle leggi, e, rapidamente arrivare ad accumulare dei soldi, a portarseli via. Ci sono regole che ti costringono a sottoposti a controlli? lascia perdere La questione è creare il paradiso della velocità e della corruzione nel nostro Paese, dell'evasioni all'origine, non dell'evasione finale; l'evasione all'origine; ottenere un lavoro da qualcuno chiedendo la fatturazione, è qualcosa che ti mette in un cattivo

rapporto con quella persona, il più delle volte, e ti fa due prezzi. Sembra che si debba andare direttamente a fare l'accumulo, con l'immagine della linearità.

Dall'altra parte invece il mosaico, la composizione per tessere, che devono essere studiate per accostarsi, per comporre e quindi, hanno altri tempi, più lenti. Questa diversità si confonde pericolosamente con l'indecisione, il rinvio. E' necessario sapere se le tessere che si accompagnano, sono disponibili a essere parte del disegno che non abbiamo ancora definito. Può diventare complicato, e l'immagine che noi abbiamo è quella dell'Europa: ogni Stato che la compone, ha tempi elettorali differenziati e ognuno aspetta, prima di fare le elezioni a casa propria, per vedere come accompagnare la tessera del vicino, che le ha già fatte, ma che le rifarà, per cui siamo sempre in attesa: i tempi decisionali sembrano paralizzati. Queste due dimensioni hanno creato una opposizione tra loro, facendo polarizzare, anche come significato simbolico, la I° come efficiente e, la II° come paralizzante. Ora, credo che, dobbiamo pensare che l'opposizione sia un falso, e che sia necessario fare un'operazione di contaminazione, per costruire il tracciato.

La storia dell'umanità è fatta di pluralità in movimento evolutivo, e non solo esistiti, semplicemente Neanderthal e Sapiens, sono esistiti Neanderthal, Sapiens e un terzo signore, che è venuto al mondo perché si contaminavano i Neanderthal e i Sapiens, diventavano un terzo signore, che vedeva i Sapiens e i Neanderthal, ora avevano le caratteristiche, Neanderthal robusto, lineare, va allo scopo, però non è arrivato a noi, Sapiens è più debole, ha la necessità di concordare, di patteggiare, di comporre un mosaico. Uno è la linearità. L'altro è il mosaico. Però si sono confusi e hanno lasciato tracce nella mitologia, una mitologia molto interessante, da studiare, che ci parla di mostri. I mostri sono spesso, composizione di due elementi uomo – scimmia e via andare, Minosse, è uno per esempio, però questi mostri ci fanno capire che la contaminazione può essere mostruosa, spaventosa e gli psicologi possono aiutarci. I mostri sono più numerosi nelle, fasi di contaminazione: la mostruosità di quello che sta accadendo, qualcuno non la sopporta e, la vive come un attacco appunto mostruoso alla propria identità, e

quindi salta o salta nel vuoto come è il suicidio, o salta per aria ... e tutto diventa complicato.

Secondo punto: lavoro e università. E' un elemento che potrebbe diventare realmente una bella contaminazione, non mostruosa, ma virtuosa, e che già in parte si realizza grazie alle persone che compongono il gruppo di lavoro, quello che si chiamava un tempo ufficio personale, si fa un gran bel lavoro, con il personale. Un bel lavoro nell'attenzione ai percorsi, con la necessità a volte di dire 'rallentiamo per riflettere, per capirci, per parlarci', e questo è un elemento interessante, che vuol dire mosaico, che vuol dire composizione, che vuol dire necessità di vedere uno sguardo d'insieme e, non solo il singolo, non solo la carriera, non solo il percorso che dobbiamo fare. Accanto a questo c'è l'Università degli studenti, che ha preso più l'indirizzo, ma questa mia è un'interpretazione superficiale, della linearità, con scorrimenti veloci, penalizzati quegli studenti-lavoratori che un tempo, invece, erano ritenuti interessanti come soggetti, per l'Università. Gli studenti-lavoratori non piacciono, bisogna che si dedichino interamente allo studio, che compiano percorsi veloci. Una linea che potrebbe essere utile fino a un certo punto, che avrebbe bisogno di essere contaminata per capire, che una persona che interrompe, il tempo dedicato alla preparazione d'esami, per assumere un lavoro, può diventare un professionista migliore, perché ha imparato nel lavoro a rispettare gli altri, a entrare e domandare permesso, ad avere puntualità, cose che studiando unicamente non vivrebbe. Sarebbe opportuno rivedere questo modello, contaminarlo, forse la contaminazione è l'elemento su cui dobbiamo impegnarci.

Terzo punto. Il passaggio dall'integrazione scolastica all'inclusione nel mondo. Noi abbiamo vissuto in questi anni, che ormai sono trenta e più, quarant'anni, l'integrazione scolastica. L'integrazione scolastica, ha delle vicende che sono anche punti critici e hanno vissuti degli incidenti. La Gelmini è stato un incidente, un incidente disastroso per certi versi, ma come mi ha insegnato a dire, un amico che fa l'idraulico, non bisogna lasciarsi prendere in giro da una vite, e neanche dalla Gelmini, quindi bisogna dire: "va bene, c'è stato questo

incidente, non ci abbattiamo, andiamo avanti”. L’integrazione scolastica è una realtà che deve andare avanti, ma non basta ... l’integrazione scolastica rappresenta anche il forte equivoco di pensare unicamente in rapporto al modello “soggetto con bisogni speciali – insegnante di sostegno”. Questo è un modello stretto, chiuso, che non può essere l’integrazione, non si riduce a quello, deve essere anche questa, contaminazione. L’integrazione scolastica rischia di chiudersi al duo “soggetto con bisogni speciali e insegnante di sostegno”, che rischia ancora di chiudere l’interpretazione dell’inclusione unicamente alla scuola. E’ necessario pensare che “integrazione scolastica” vuol dire integrazione in un percorso, e in una prospettiva, che finisce. Poi dopo, è utile parlare di, “inclusione nel mondo” che vuol dire, tutto il mondo, togliendosi dall’inganno e, pensare che c’è il nostro mondo, il mondo degli africani, il mondo dei libanesi: è *un* mondo, bisogna pensarlo come, un mondo, in cui i, confini, sono soprattutto frontiere transitabili e, non delle barriere, non dei muri. I muri, ci sono purtroppo, ma sono superabili anche i muri, o sotto o sopra, si può, o aggirati, si può benissimo anche farne a meno dei muri ... integrazione scolastica, ma non basta, siamo per inclusione nel mondo e, qui ci sono molte cose che non vanno bene, non vanno per niente bene, perché soprattutto, chi si occupa di integrazione adulti, si chiamano così, ha in mente più il modello dei depositi, con questo termine, poco bello e poco felice, ma indica proprio i posti dove depositare, e lasciare per il resto del tempo. E’ chiaro che il rapporto con il lavoro è fondamentale, e la necessità non è quella di scovare quell’azienda, quel posto di lavoro, dove depositare un soggetto, perché non abbia uno sviluppo evolutivo, perché ci stia, e ci si dimentichi di lui, sistemato in un deposito, così come i depositi sono a volte anche, i centri che, per necessità di controllare la spesa, sono portati ad utilizzare gli strumenti a disposizione in una maniera che è contraria alla loro stessa nascita - e per gli addetti ai lavori: l’ICF che è una classificazione internazionale, che dovrebbe essere evolutiva e viene invece utilizzata individuando quei tre o quattro items, su cui il soggetto è, dicendo “sei così, rimani così”, perché tra l’altro con l’idea che, francamente è anche un po’ singolare al

giorno d'oggi, di pensare che un adulto non cresce più, non evolve più, quindi è arrivato lì e lì rimane, quindi se è un soggetto che viene definito gravissimo, non avrà bisogno di spendere soldi, per rapporti con educatori, rapporti con riabilitatori, avrà bisogno di assistenti alla pubblica igiene e basta, costano meno, si controlla la spesa, per adesso e fino a quanto campa, ma non è così -. Dobbiamo pensare alla possibilità di mettere in moto, delle piste e dei sentieri evolutivi per gli adulti. Questo significa rivedere l'idea integrazione pensando, che poi c'è, l'inclusione nel mondo, che è molto ampio e che certamente implica anche, trasporti, spostamenti e certamente è una cosa molto più complessa, ma è questo l'impegno che ci richiede.

La giornata delle Aziende Solidali va proprio in questa direzione, la possibilità di scoprire, che c'è una necessità molto forte di lavorare nella direzione, dell'integrazione nel mondo, che si chiama inclusione.

Angelo Errani (Università di Bologna)

Dedicherò l'introduzione che mi è stata affidata ad una breve riflessione riguardante il tema di questa giornata: "Azienda solidale 2012 dall'assistenza alle competenze: verso un network di imprese inclusive". La prima parte del tema sottolinea una ritualità: l'appuntamento per l'assegnazione del riconoscimento di "Azienda solidale" si ripropone infatti per il terzo anno ed i compleanni sono sempre anche un po' un rito. Nella seconda parte viene invece suggerito uno sviluppo: "verso un network di imprese inclusive". E' l'indicazione di un percorso. Come per tutti i percorsi, in cui si è sempre necessariamente ad un certo punto, la qualità del cammino intrapreso può essere valutata in base al verificare se si sia riusciti o meno ad aggiungere un nuovo passo a quelli fatti in precedenza. Ritengo che l'indicazione di percorso, "verso un network di imprese inclusive", indichi il punto di arrivo attuale della ricerca, che poi diventa anche il punto di partenza verso la prossima edizione.

E' poi doveroso dedicare alcune riflessioni ai contributi proposti durante i lavori della prima parte della mattinata., per non rischiare di perderne le indicazioni ed i suggerimenti

Il professor Andrea Canevaro nel suo intervento introduttivo ha proposto di riflettere sulle diverse interpretazioni della crisi economica e sociale in cui siamo immersi , avvertendo che, tra le tante, c'è anche un'interpretazione “naturalistica”, che sostiene che la crisi, così come è venuta, se ne andrà. Ma le ragioni della situazione che caratterizza questi ultimi anni sono assai più complesse e, per essere comprese e per affrontarle con la consapevolezza necessaria, esse chiedono un serio impegno di studio e di riflessione. Lo studioso ha sottolineato, come uno degli aspetti caratterizzanti, la linearità di un capitalismo frettoloso, che in questi anni ci ha abituati ad un modello basato su un continuo incremento dei consumi, una logica che poi ha mostrato la corda. Una logica ha poi cercato di mascherare il suo fallimento con sempre nuovi bisogni indotti, determinando la come conseguenza la situazione che è sotto gli occhi di tutti. Ma è questa l'unica economia possibile?

C'è, afferma lo studioso, la possibilità di comportarsi secondo un'altra logica che può venire richiamata dal lavoro lento, paziente della composizione di un mosaico. Per comporre un mosaico, attività che descrive con grande efficacia la complessità della nostra esistenza, occorre che le singole tessere si colleghino in un disegno comune. E' così che dobbiamo comportarci: lavorare per comporre un noi, comprendendo che l'io, ciascun io, sta necessariamente in un noi. E' un lavoro che non può essere caratterizzato dalla fretta, e che prevede tempi che a volte, rispetto alle esigenze ed alle emergenze, potrebbero sembrare, troppo lunghi, un tempo sprecato.

Una seconda immagine, richiamata negli interventi della mattina, è stata quella del mondo contadino. Il professor Cammelli ha ricordato che il contadino, quando si presenta una situazione di restrizioni, risparmia un po' su tutto, ma non sulle sementi. E ricordo che il professor Canevaro, nell'occasione della prima edizione di “Azienda solidale”, affermò che ‘l'inverno per il contadino non è affatto un tempo morto, ma è un tempo indispensabile alle altre stagioni. Sono immagini,

queste, che ci aiutano a capire alcune caratteristiche fondamentali della situazione che ci riguarda. Ad esse aggiungerei che a casa del contadino tutti sono attivi. Si coglie l'occasione ed il tempo in cui ciascuno può fare qualche cosa, indipendentemente dalle competenze già possedute. Anche i bambini partecipano alle attività, anche i bambini e gli anziani hanno una responsabilizzazione all'interno di un progetto comune. Ed è grazie a questa responsabilizzazione che i diversi contributi si compongono e diventano una risorsa che viene poi messa a disposizione di tutti. E si lavora con, l'altro, non per l'altro, cioè ciascuno è chiamato a fare la sua parte. E' così che si offre la possibilità di considerarsi e di venir considerati utili, che si educa alla responsabilità e che non si creano scarti. Imparare a diventare responsabili non si può insegnare o studiare sui libri, si può imparare solo attraverso l'esercizio della responsabilità. e, nella composizione delle singole responsabilità sta la realizzazione. di ciascuno.

Il lavoro, nelle imprese come nei servizi, dovrebbe dedicare tempo alla riflessione su come realizzare le condizioni per la responsabilizzazione e per il riconoscimento delle risorse che ciascuno può offrire. La ricerca non può limitarsi alle sole tecnologie, occorre che comprenda il riconoscimento delle competenze. E' questo un aspetto che richiama il ruolo della formazione e, quindi, anche dell'Università. Nella composizione delle istituzioni che offrono il loro contributo a questa giornata di lavori ci sono le imprese, ci sono i servizi, c'è l'impresa sociale, le cooperative, ci sono rappresentanti delle amministrazioni e dei servizi della nostra Provincia, del nostro Comune e c'è l'Università. Tutte istituzioni che hanno un'esigenza in comune: ricercare una logica di uscita dalla crisi che produca inclusione sociale ed un modello di sviluppo più giusto.

Invece di puntare sulla fretta di far profitti subito senza curarci dei modi e senza valutare gli effetti del nostro agire sul futuro, invece di impegnarci ad implementare i consumi inducendo bisogni non collegati ai reali bisogni delle nostre vite, tutti aspetti di cui abbiamo purtroppo dovuto soffrire le conseguenze, dobbiamo collaborare per un impegno di conoscenza dei

problemi veri, e per proporre poi risposte utili alla loro soluzione, promuovendo un intreccio strutturato fra imprese, servizi e ricerca.

Si tratta di un processo che prevede anche la necessità di riconoscere e di fare i conti con alcuni pregiudizi che sono stati presenti nelle rispettive storie delle istituzioni. Sicuramente nell'università possiamo riconoscere la presenza di un pregiudizio nella relazione con le imprese, dovuto al timore di sporcarsi le mani, di perdere la libertà nell'attività di ricerca. E ritengo che si possa convenire che anche le imprese abbiamo avuto delle resistenze, forse a volte anche giuste, e dei pregiudizi rispetto alla ricerca portata avanti nelle università, perchè ritenuta molto spesso un impegno poco collegato alla realtà, non applicabile alla produzione e troppo lento rispetto alle esigenze dei mercati.

Con l'iniziativa "Imprese solidali" abbiamo cercato di ridurre i reciproci pregiudizi e di favorire un maggiore ascolto reciproco. E' indubbiamente un lavoro immateriale, ma è un lavoro che può produrre conoscenza condivisa. Credo che sia un obiettivo importante la conoscenza condivisa ed i processi di conoscenza, avvengono solo nell'incontro con la diversità. Da ciò che è uguale a noi non possiamo infatti imparare niente,. Ciò vale anche per la produzione. La produzione, come concordano gli economisti, ha bisogno di innovazione. Innovazione significa scoprire ciò che non era conosciuto, ciò che non era neppure pensabile. Ecco che allora l'etica incontra la conoscenza. Spesso non siamo stati capaci di riconoscere il collegamento assolutamente necessario fra la produzione, le politiche sociali e l'etica. Credo che dobbiamo riuscire a fare questo passo avanti. L'etica non è la benevolenza. L'etica, è soprattutto un contribuire in maniera responsabile a un percorso di conoscenza e il percorso di conoscenza, come dicevamo, avviene incontrando la diversità, incontrarsi con ruoli, competenze e risorse diverse.

Come cercare di connettere questi ruoli diversi è il tema del programma del pomeriggio. Sono previsti contributi da parte di diversi protagonisti impegnati nella realizzazione di un disegno condiviso. La tavola rotonda, che seguirà sarà coordinata da

Leonardo Callegari, che è un po', diciamo così, il "papà" di questa storia, una storia che sottolinea la centralità delle aziende nella realizzazione di uno sviluppo che serva a tutti e che non escluda nessuno.

Leonardo Callegari (CSAPSA-AILeS)

Grazie a tutti i partecipanti e, per l'ennesima volta, al professor Errani che di fatto è l'artefice di queste iniziative di conferimento del Logo di Azienda Solidale, quest'anno già alla terza edizione. Gli va riconosciuto il merito di coniugare la dimensione della conoscenza, a partire dalla ricerca coordinata dallo stesso professor Errani nel 2009 relativa agli elementi facilitanti l'inclusione di persone disabili all'interno dei contesti aziendali d'inclusione, con il riconoscimento dei processi integrativi di persone in situazione di disagio sociale. Dobbiamo altresì ringraziare l'Università, a partire dalla facoltà di scienze della formazione per arrivare non ultima, alla stessa Alma Mater, che ospita per il secondo anno consecutivo il rilascio del Logo in questa sala. Noi ci auspichiamo che sempre più si diffonda una concezione di responsabilità sociale che non riguardi solo la cooperazione sociale (che siamo noi, con le diverse realtà associate ad AILeS). Parliamo di responsabilità sociale quando pensiamo agli enti pubblici preposti, alle istituzioni e ai servizi di territorio che si occupano di inclusione nelle aziende solidali di persone svantaggiate. Ma soprattutto siamo convinti che questa responsabilità sociale possa essere condivisa dentro le imprese, nei territori, a partire dai distretti, che ci sembrano rappresentativi di identità culturali, di capitale sociale, di fisionomie geografiche padroneggiabili con programmi di azioni inclusive. Programmi che possono essere condivisi attorno a un tavolo, dai vari attori del sistema di welfare e di politica attiva del lavoro. Inoltre la responsabilità è anche dei soggetti svantaggiati, in quanto non si può parlare di inclusione senza coinvolgere attivamente le persone direttamente interessate, che sono quelle che possono avere delle disabilità, ma anche situazione di disagio sociale. Quindi una responsabilità che va riconosciuta agli stessi soggetti, per la loro

capacità di compartecipare alle risposte da dare ai propri e altrui bisogni. Di questo siamo assolutamente convinti, tant'è che qua, per esempio, in sala, ci sono colleghi che hanno costituito assieme a noi un'agenzia, che è stata nominata da loro Articolo 4, che si occupa, in particolare, di ricerca delle disponibilità aziendali profit per stage, tirocini, work experience, costitutivi di percorsi di inclusione. Queste stesse persone, che hanno una disabilità certificata, fino a qualche tempo fa potevano essere considerati utenti. Noi non li consideriamo tali, li consideriamo colleghi, e credo che abbiano dato ampia prova di questa loro capacità. Dopo, se vorranno intervenire per portare una loro testimonianza hanno la possibilità di farlo. Queste persone hanno dato prova di poter essere parte attiva, nel compartecipare, insieme agli insostituibili livelli di responsabilità pubblica e istituzionale, alle azioni inclusive. Soprattutto quando parliamo di persone particolarmente vulnerabili il ruolo del pubblico rimane fondamentale, assieme alla cooperazione sociale e al no profit associativo, di volontariato e, diciamo noi, anche alle imprese, imprese profit. Abbiamo avuto ampie dimostrazioni di imprese eticamente orientate, capaci di perseguire il loro legittimo profitto, adottando, però, comportamenti socialmente responsabili con le persone disabili. Credo che con queste aziende noi possiamo fare tante altre cose assieme, ad esempio con la proposta di network di cui successivamente avremo modo di parlare. Intanto, proprio per non togliere spazio alle testimonianze dei responsabili aziendali, vorrei innanzitutto, dare la parola alla rappresentante di Technoteam, ovvero Claudia Bracchi che con la sorella Laura e il padre, Vitaliano Bracchi, che oggi non è potuto essere presente, ha stimolato questa proposta di network di imprese socialmente responsabili che tra loro possono tessere una rete di relazioni, da mantenere, organizzare e auspicabilmente sviluppare. E' quanto consigliano anche i nostri referenti del comitato scientifico di AILeS, di cui Angelo Errani è parte e che presiede per quanto riguarda il rilascio del logo.

Claudia Bracchi (Tecnoteam)

Quest'anno ci siamo incontrate con le altre aziende del Distretto di Casalecchio confrontarci sulle idee e cercare quindi degli spunti per creare questa rete di imprese socialmente responsabili. Diciamo che gli obiettivi fondamentali, per questo network, si possono riassumere in due punti sostanzialmente: innanzitutto, quello di cercare di creare l'interesse, riguardo all'argomento dell'assunzione dei soggetti svantaggiati e di coinvolgere un sempre il maggior numero possibile di imprese, per poi, si spera in un futuro prossimo, di poter interagire in maniera efficace con tutte le autorità del territorio per poter poi, chiedere incentivi e quindi arrivare a diffondere una cultura della Responsabilità Sociale d'Impresa. Per raggiungere questo scopo, le aziende che aderiscono a questo progetto dovrebbero riconoscere un'opportunità di business, comunque in un'ottica di etica sociale. Quindi, le opportunità per le aziende, sostanzialmente possono essere semplici: sono quelle di creare nuovi business, quindi crescere a livello professionale, personale, oppure ottenere una maggiore visibilità a livello territoriale, oppure, appunto, ottenendo sgravi fiscali. Di conseguenza, il network, per essere una struttura efficace, quindi diventare anche un gruppo coeso di aziende, deve rispondere a queste necessità, queste premesse si può dire. Durante l'incontro del 3 aprile ci siamo posti il problema di come raggiungere questo obiettivo, perché gli obiettivi sono semplici, ma il come, è tutt'altra cosa, e la via più semplice sicuramente è quella di creare una sorta di convenzione tra le aziende coinvolte. Questo, sicuramente, stimola interesse per le aziende a far parte di questo network, per ampliare il proprio business, quindi per avere, per trovare nuovi clienti, nuovi contatti, nuovi fornitori, nuove collaborazioni e anche nuove idee, che sono alla base di tutto diciamo. Di conseguenza, ci si viene posto un secondo punto, quello in cui, punto imprescindibile, secondo il quale il lavoro del ragazzo svantaggiato, come persona disabile, non deve assolutamente essere d'impedimento, o comunque, rallentare le normali attività lavorative di un'azienda, questo deve essere molto, molto chiaro, perché molti fanno questo.

Dare quindi una nuova visione, a questa inclusione, quindi deve essere visto come un'opportunità di crescita non solo personale, ma anche di potenziale, a livello aziendale. Quindi si può parlare, quindi, di due progetti molto interessanti, uno dei quali appunto, il call center, che è già in atto presso CSAPSA, in cui vengono formate delle persone diversamente svantaggiate, diversamente abili, ad attività di telemarketing o marketing, Quindi creando un servizio in outsourcing per le aziende, laddove l'azienda non abbia la potenzialità, il tempo o la voglia, di creare e di addestrare il proprio personale. Quindi creare un servizio outsourcing molto competitivo. Un altro progetto, che sta prendendo luogo nella forma verso settembre è quello del servizio documentale, del software documentale, in cui verranno formati dei ragazzi svantaggiati all'utilizzo di apparecchiature tecnologiche come scanner e di un software documentale. Potrà quindi formarsi un servizio in outsourcing per le aziende che vorranno trasferire parte del proprio archivio o totalmente il proprio archivio in formato digitale. Sono diverse proposte che volgeranno, appunto, a creare una competitività maggiore alle aziende, si può dire, e a invogliare anche le aziende ad aderire a questi progetti. Un'altra attività che potrebbe essere utile e sarebbe auspicabile portare avanti sarebbe quella di, pubblicizzare in maniera sempre più massiva il Logo di Azienda Solidale in cui siano coinvolti, appunto, i ragazzi dopo essere stati formati proprio per costituire un vero e proprio ufficio stampa. In questo modo il lavoro del ragazzo disabile, non viene più visto come un impedimento alle normali attività dell'ufficio, ma come un valore aggiunto. L'ultimo scopo sarebbe quello di portare a testimonianza e di mostrare i vari casi di successo in cui le aziende facenti parte di questo network e che hanno aderito al progetto d'inclusione portino la propria testimonianza positiva di questo progetto e dimostrino, quindi, l'efficacia di questo successo, in cui appunto in ultima analisi si potrebbe anche inserire una sorta di valutazione e anche di consulenza, in cui l'azienda mostra le proprie necessità e, insieme appunto a questo consulente, si cerca la maniera migliore per arrivare a una soluzione ideale, e per, come dire,

non disperdere nessun tipo di potenzialità aziendale, e questo modo, potrebbe essere, diciamo, la strada da percorrere. Grazie.

Leonardo Callegari (CSAPSA-AILeS)

Grazie alla dr.ssa Bracchi della Technoteam, che ha esplicitato in modo sintetico ma, secondo me, efficace, quello che è il punto di vista aziendale. Richiama il tema delle reciproche convenienze, per trovare un punto di equilibrio tra quelli che operano nel welfare per l'inclusione, la solidarietà, eccetera, eccetera, che devono incrociare le esigenze della produzione e di quelle che sono le diverse priorità aziendali. A questo punto chiederei, visto che siamo in tema, al dr. Parracino, che è responsabile di LavoroPiù (ormai nostro affezionato testimonial) di dirci la sua opinione circa la possibilità di coniugare queste due dimensioni, che sembrano apparentemente inconciliabili, ma che, invece, possono trovare delle complementarietà, peraltro all'interno di possibili rapporti di collaborazioni quali ad esempio recenti commesse di LavoroPiù alla Agenzia Sociale Art. 4 di CSAPSA per attività di Customer Satisfaction.

Rudy Parracino (Lavoropiù)

Innanzitutto un ringraziamento agli organizzatori, perché la nostra azienda ha l'onore, per il terzo anno consecutivo, di essere premiata, con il riconoscimento del logo di azienda solidale. Per noi, è un privilegio, ricevere il logo, ma soprattutto, avere all'interno della nostra organizzazione, una cospicua componente di colleghi disabili, che negli anni hanno portato arricchimento nell'organizzazione. L'organizzazione, non ha dovuto rallentare per aspettare i disabili, ma ha dovuto accelerare per stare al loro passo. Il mio primo intervento, probabilmente un po' sui generis, perché la nostra organizzazione, oltre a ricevere i premi, soprattutto, da quando ha inserito i disabili funziona meglio.

Proverò, per cercare di darvi qualche fattiva testimonianza, a descrivere un aneddoto. Ero stato invitato a una lezione del Prof. Errani, nel novembre 2011, avevo detto ai suoi studenti al primo

anno, per lo più fuori sede, attenzione che a Bologna arriverà una grande nevicata, perché arriva tutti gli anni, e la mia organizzazione, ha la fortuna che il giorno della nevicata, giorno in cui tutti noi faticiamo, arriviamo alle 9.30 invece che alle 9.00, la nostra organizzazione ha la fortuna di avere un ragazzo sulla sedia a rotelle, che alle 8.55, del giorno della nevicata terrificante è puntuale sul luogo di lavoro, e ci guarda con una faccia stupita dicendo “cosa sono tutte queste problematiche, mi sono svegliato prima, avevo visto il meteo, mi ero organizzato per tempo”. Per chi gestisce un’organizzazione, questi comportamenti generano, un sentimento di commitment, come dicono gli anglofoni, che è assolutamente straordinario. Per tutti gli altri centocinquanta colleghi dell’organizzazione, sparsi nelle varie filiali, la soglia della lamentela, si alza immediatamente, perché il disabile con la sua carrozzella è riuscito a presentarsi alle nove meno cinque (e quest’anno fra l’altro i suoi studenti, professore Errani penseranno che io sia anche un po’ menagramo, perché c’è stata una nevicata terribile) dandoci, per l’ennesima volta, la lezione di cosa vuol dire appartenere a un’organizzazione, sentirsi legato a un’organizzazione. Questo è un aneddoto, ma di aneddoti ce ne sono altri, Lavoropiù Spa ha coinvolto all’interno della propria struttura organizzativa, una straordinaria collega, molto capace di fissare appuntamenti presso i potenziali clienti, attraverso il telemarketing. In questo caso, la sua disabilità non è un elemento di freno per lei, ma è un elemento di grande forza, perché evidentemente, riesce a canalizzare nella telefonata presso il potenziale cliente, una voglia di riscatto, una sfida, una volontà di fare del bene all’organizzazione, che per tutti noi, che invece non abbiamo disabilità (certificate), fare la telefonata rappresenta quasi sempre una rottura di scatole, una cosa che si evita volentieri. Noi abbiamo inserito all’interno della nostra organizzazione, grazie agli uffici competenti, grazie alle organizzazioni, tipo quella gestita dal dr. Callegari, una risorsa, che è straordinariamente capace di fissare appuntamenti presso i clienti. E’ chiaro che, quando ho iniziato il mio intervento dicendo che, “l’organizzazione di Lavoropiù Spa ha tratto vantaggio, beneficio”, mi riferivo a queste situazioni. Ho voluto

farvi questi due esempi, per farvi capire che non si tratta di frasi di rito. L'inserimento di un disabile in una organizzazione è un percorso: si tratta di sforzarsi, di capire assieme al disabile, qual è il valore aggiunto, quali sono le aree di miglioramento, che lui può portare all'organizzazione. Non voglio però neanche rendere, l'inclusione come un qualcosa di banale. L'inclusione può essere un percorso complicato, può avere degli alti e bassi. Quando mi verrà chiesto di dare un contributo al network delle aziende solidali, sicuramente mi orienterò verso questa sfida. Noi dobbiamo convincere, le aziende, che l'inserimento del disabile deve portare a un miglioramento delle performance, in termini di coinvolgimento, spirito d'appartenenza dell'organizzazione, in termini di eterogeneità. Un'organizzazione eterogenea è, significativamente più forte, di un'organizzazione omogenea, il disabile deve darci quel pizzico di diversità. La sua diversità non deve rappresentare per lui un punto di debolezza, ma deve rappresentare per lui e per l'organizzazione, un punto di forza. Il Prof. Errani faceva riferimento a conoscenze condivise. La capacità di condividere le prassi che si sono sviluppate, all'interno delle nostre organizzazioni, ecco, io penso che questo sia il principale compito del network delle aziende solidali: fare capire agli operatori economici, che magari hanno una posizione di chiusura aprioristica, verso l'inserimento del disabile, che l'inserimento del disabile non deve essere percepito come, una medicina cattiva da mandare giù, deve essere percepito come una sfida per migliorare la propria organizzazione. Lo dico con molta serenità, perché la nostra organizzazione ha anche, avuto dei fallimenti nell'inserimento dei disabili, quindi non è che siamo stati sempre bravi e fortunati. Non sempre siamo stati in grado di inserire le persone giuste. I momenti di difficoltà li abbiamo gestiti. Può capitare, così come capita con le risorse che non hanno una disabilità certificata. Le delusioni però non devono raffreddare questo spirito. Le organizzazioni e le aziende devono acquisire la consapevolezza di potere approcciarsi a questa tematica. Bisogna sconfiggere quel muro di chiusura, che spesso caratterizza il pensiero delle aziende. Gli uffici competenti, poi la dr.ssa Romano spiegherà con molta più

pertinenza di me, spesso notano che la posizione delle aziende è di chiusura. Invece io vorrei, se possibile, che il network delle aziende solidali, attraverso la spiegazione delle buone prassi, crei i presupposti, per cui gli operatori economici siano aperti verso l'inclusione. Ho la ragionevole certezza, che un sentimento di apertura sarà prodromo a dei successi. Probabilmente ci saranno anche degli insuccessi ma, sicuramente la qualità dell'organizzazione, che si appropria all'inserimento dei disabili in modo aperto, è una qualità destinata a crescere. Ultimo riferimento, vorrei farlo a un'esperienza che ha vissuto la nostra organizzazione, affidando in outsourcing, dei processi organizzativi. Il dr. Callegari faceva riferimento, alle analisi di customer satisfaction che le organizzazioni fanno quotidianamente, quotidianamente no, diciamo periodicamente. Questo è un ambito che, per quanto riguarda la nostra attività, ci ha portato grandi benefici. Perché, tipicamente le organizzazioni, fanno delle analisi di customer satisfaction facendole in prima persona, e così facendo, creano i presupposti per cui, l'interazione col cliente non sia perfettamente sincera e oggettiva, perché è chiaro che, il cliente si sente anche in una situazione di potenziale disagio, a dire quelli che sono gli ambiti di miglioramento di un'organizzazione. Noi abbiamo affidata la nostra analisi di customer satisfaction, all'agenzia sociale Articolo 4. L'indagine è stata svolta con estrema attenzione, puntigliosità, e hanno permesso anche al cliente, di porsi nei confronti della nostra organizzazione, con un tasso elevatissimo di sincerità. Tutte le organizzazioni mediamente complesse, fanno analisi di customer satisfaction, perché non valutare di creare i presupposti perché queste analisi possano essere svolte, da dei gruppi di lavoro ad hoc, gestiti da organizzazioni, come l'agenzia sociale Articolo 4? La nostra testimonianza, è una testimonianza di successo anche su questo tema. Sintetizzando, penso che la sfida, sia quella di fare capire agli operatori economici, che sono chiusi nei confronti della disabilità, che per affrontare un processo di inclusione, bisogna essere aperti. Bisogna avere la forza di guardare attentamente la propria organizzazione, di capire quali sono gli ambiti di miglioramento, e capire quando

un disabile può rafforzare la propria organizzazione. Bisogna porsi degli obiettivi alti. L'obiettivo tipo: inserisco la risorsa così ho rispettato la norma, a mio avviso, è un atteggiamento che può essere controproducente. Secondo tema, non dobbiamo avere paura di dirle queste cose, rivolgiamo l'attenzione del nostro network, al di fuori, non al di dentro, questa è la sfida che io ritengo più opportuna. Terzo tema, cerchiamo di creare i presupposti per cui, i vari mediatori, che ruotano attorno a questo tema, possano agire in una logica sinergica. Ci sono degli uffici competenti pubblici, che fanno un lavoro eccelso, bisogna creare i presupposti, perchè ci possa essere una sinergia. Ci sono delle organizzazioni, tipo quella del dr. Callegari, che quotidianamente si confrontano sul tema, vedo qua l'ingegner Bernardi, in rappresentanza di ASPHI. I mediatori, che ruotano attorno a questa macro tematica, che condiziona il nostro sistema socio economico, sono tanti, la sfida del network, a mio avviso, è quella di farli agire il più possibile in sinergia. Vi ringrazio. (applausi).

Leonardo Callegari (CSAPSA-AILeS)

Grazie al dr. Parracino, che è sempre molto generoso con noi. Come mi capita spesso di dire, abbiamo bisogno di essere confortati nella nostra quotidiana fatica. Coglievo la sollecitazione del dr. Parracino, di orientarsi all'esterno del network, congiuntamente al considerare le ragioni interne al network. Credo che queste due dimensioni sicuramente vadano entrambe considerate. Non ci sono dubbi rispetto alla maggiore efficacia che una comunicazione come quella del dr. Parracino possa avere rispetto a quanto potremmo dire e fare noi per persuadere altri imprenditori sull'importanza dei comportamenti inclusivi e sulla opportunità di collaborare tra aziende solidali. Noi dobbiamo acquisire conoscenze e capacità ulteriori in questa direzione e condividiamo il proposito dell'ing. Bernardi di ASPHI e del prof. Errani di una formazione specifica per gli operatori della mediazione, che possano rinforzarli in termini di capacità comunicative e anche di conoscenze organizzative, di quello che è il mondo delle imprese profit. Inoltre, tra le tante

cose che sono state dette dai due interlocutori che si sono presentati inizialmente, c'è quello del rapporto di collaborazione tra imprese, e mi viene da dire anche, come già accennavo, l'outsourcing, che noi vediamo come ambito di auspicabile sviluppo. Peraltro questa mattina l'Assessore Amelia Frascaroli del Comune di Bologna e il dr. Francesco Errani che fa parte del Consiglio comunale, ci hanno aggiornato rispetto alla iniziativa politica del Comune di Bologna in merito alla adozione di un nuovo regolamento interno sulla falsariga di quello del Comune di Torino che introduce le clausole sociali, come riconoscimento aggiuntivo, in termini anche di punteggio, nei capitolati di gara per le imprese, cooperative e profit, che includono persone svantaggiate. Questo per noi sarebbe di grande aiuto. Dico per noi, perché qua in sala c'è anche Fabrizio Pedretti, che, in quanto presidente del Consorzio SIC delle 22 cooperative sociali di tipo b e a+b della provincia di Bologna, può essere interessato a intrattenere rapporti di partnership con le imprese profit in bandi che applicano le clausole sociali per incrementare l'occupazione di persone svantaggiate. Siamo in questo caso nell'ottica di un network che sviluppa delle possibilità sinergiche, d'interazione interna, tra le imprese che si riconoscono, che si collocano nell'ambito delle aziende solidali, che può comunicare all'esterno, per poter agire, attivare dei volani emulativi in modo tale che non siano solo quelle premiate, ma possono essere altre che adottano dei comportamenti socialmente responsabili, anche nelle collaborazioni tra imprese profit e cooperative sociali di tipo B. Su questo versante credo sia molto interessante l'iniziativa della Linetech di cui può dirci meglio il suo amministratore delegato dr. Luca Terzi, a cui passo volentieri la parola.

Luca Terzi (Linetech)

Buon pomeriggio a tutti. Mi presento: sono Luca Terzi, l'Amministratore Unico della Linetech di Bologna. Linetech di Bologna è un'azienda di contact service, che fa servizi di call center in outsourcing. Siamo una realtà, relativamente giovane, un'azienda che è nata nel 2010. Dall'acquisizione di realtà, che

erano già presenti sul territorio bolognese, allo stato attuale, noi abbiamo circa centoventi dipendenti a tempo indeterminato, e dall'anno scorso, proprio grazie a eventi come questo, organizzato dal dr. Callegari, abbiamo iniziato a fare dei ragionamenti diversi su quello che è la nostra impostazione. I call center, spesso e volentieri, dall'opinione pubblica sono stati bistrattati come luoghi di lavoro precario, come luoghi di dequalificazione professionale, mentre invece la realtà, almeno nel nostro caso, è diversa. Nel nostro caso, noi lavoriamo soprattutto sul capitale umano, perché il lavoro di call center, altro non è che un lavoro di formazione delle risorse, che lavorano al proprio interno. Noi dei centoventi dipendenti, diciamo che la maggior parte fanno parte di quelle categorie un po' più fragili, nel mondo del lavoro: mamme, donne, e giovani alla prima esperienza lavorativa e, quindi, abbiamo capito che la formazione, l'investimento su queste risorse è fondamentale. Dalla collaborazione con il dr. Callegari sono venute fuori alcune idee, si è anche creato un network, come diceva, tra la nostra impresa profit ed alcune realtà a profit, con il quale abbiamo iniziato a creare dei progetti. Uno di questi siamo riusciti a realizzarlo ed è in corso d'opera, proprio in questi giorni. Insieme all'ente di formazione CEFAL abbiamo organizzato un corso di formazione per delle persone che vengono da un percorso carcerario, per cui abbiamo fatto un progetto di formazione sulle attività di call center, e non solo la nostra società, ma anche altre aziende hanno partecipato. Un processo di formazione che è mirato all'inserimento all'interno dell'azienda, quindi in questo momento noi abbiamo tre detenuti in semi libertà che lavorano presso il nostro call center. La cosa interessante non è stata, solo e tanto, fare questo percorso verso persone svantaggiate, ma è stato fondamentale vedere la reazione di quello che è l'azienda, di quello che sono le altre persone che lavoravano all'interno perché siamo passati da un primo momento di forte perplessità, per questa operazione che veniva fatta, a un passaggio, invece, di crescita delle persone. Perché c'è stato, come si diceva, nell'intervento di questa mattina, la contaminazione di due realtà molto distanti fra di loro: la mamma che siede vicino al carcerato in libertà vigilata,

che si conoscono, hanno permesso a due mondi, a due realtà, completamente distanti, di entrare in contatto e questo contatto ha creato del valore aggiunto, sia ovviamente per la persona svantaggiata, ma anche e soprattutto per le persone che collaborano all'interno della nostra azienda. Anche come percorso sindacale, del rappresentante sindacale, dalla perplessità per questo progetto, si è passato ad un forte, forte entusiasmo. Visto che la cosa ha funzionato, stiamo verificando insieme alla direzione del carcere della Dozza la possibilità di fare un progetto formativo per le persone che sono all'interno del carcere, quindi donne in semi libertà o libertà vigilata, con la cooperativa che già lavorava all'interno del carcere, e stiamo verificando la possibilità di aprire un call center interno. Questo perché abbiamo notato che anche la relazione (noi quando parliamo di call center non parliamo altro che di relazioni, di comunicazione fatta attraverso il video telefonico) che gli approcci delle persone chiamiamole così, diverse, sono approcci che effettivamente ci permettono di vedere quello che per noi è normale, da un altro punto di vista, e quindi anche a livello di azienda profit c'è la possibilità di crescere e di adattare delle tecniche sia di comunicazione, che di gestione. L'esempio concreto è il tutor aziendale che solitamente accompagna durante la fase di formazione ogni giorno delle nuove figure: questi ha sicuramente avuto una crescita professionale molto importante, per questo tipo di attività, perché si è confrontato con qualcosa di diverso, che l'ha costretto a verificare quelle che sono le sue impostazioni, e magari a cambiarle, migliorando anche quello che poi sarà l'inserimento delle persone, diciamo, non svantaggiate. Quindi questi due progetti li abbiamo seguiti con Cefal, e con il Carcere della Dozza, mentre invece, con la cooperativa del dr. Callegari abbiamo, per ora in fase molto progettuale, deciso di partecipare insieme ad una gara per l'appalto del fundraising per l'Agenzia dell'Onu. Noi abbiamo fatto, con nostre risorse interne, un piccolo test, su questo tipo di attività, che è diverso da quello che solitamente si fanno nel call center, nel senso che non è semplice telemarketing, non è semplice customer service, o customer satisfaction, perché è un'attività dove si vanno a toccare corde comunicative molto

diverse, rispetto a quelle che sono le normali relazioni telefoniche e abbiamo, quindi, pensato che molto probabilmente c'è bisogno anche di un investimento emotivo che persone che erano già abituate a fare questo lavoro, magari, non avrebbero potute metterci. Per cui abbiamo chiesto, il patrocinio, sia dell'AILES che della cooperativa sociale CSAPSA per partecipare insieme a questa gara d'appalto e vedere se si può, una volta nel caso che fosse vinta, creare un vero e proprio network, tra il nostro call center profit e le realtà no profit, sia per dare un sostentamento economico alla realtà no profit, ma anche e soprattutto della mia azienda, la possibilità di creare un crescita delle nostre risorse, e di trovare nuovi modi per fare quello che siamo magari abituati a fare in una modalità vecchia, arcaica, o sempre uguale. Oltre a questo, stiamo appunto verificando la possibilità di collaborare, con questo patto di fundraising, molto particolare, tramite un breve percorso informativo, di dare del lavoro che facciamo noi all'Agenzia Sociale Articolo 4, proprio perché crediamo che, anche là dove ci sia diversità, ci sia bisogno del confronto con quello che poi dopo è nella realtà profit, quindi la vendita di servizi, come avviene normalmente, piuttosto che l'esperienza di customer satisfaction, che è già stata fatta. Quindi, crediamo che oltre al network di imprese solidali, che sicuramente è molto importante, noi abbiamo iniziato proprio da questo network, a collaborare con l'Agenzia Lavoro Più. Prima ci avvallevamo di un'altra agenzia interinale, ma crediamo che se esiste questo network vada sfruttato e vada fatto crescere. Però dobbiamo essere i primi a credere che il network possa dare del valore aggiunto alle aziende, ma vorremmo che il network si espandesse anche verso quelle realtà no profit, presenti sul territorio, e magari anche in collaborazione con realtà, come quelle dell'Università. Stamattina si faceva accenno a quello che può essere, diciamo, una nuova figura di tutor-relazionale rispetto a quelle che possono essere i disagi, non solo nella disabilità, ma anche di tutta l'altra serie di figure svantaggiate, quindi potrebbe essere anche un percorso di crescita formativa, per persone che già lavorano, in collaborazioni con l'Università. Quindi, questo è quello che abbiamo iniziato a fare e, ripeto,

l'abbiamo iniziato a fare un anno fa, per cui ci siamo trovati a ricevere il premio in quest'aula, un premio di cui andiamo fieri, e un premio che ci ha permesso di ragionare, di fare questi ragionamenti, e di fare questi progetti, che speriamo vadano a buon fine ma, anche se non andassero a buon fine, credo che comunque possano costituire una base su cui lavorare per il futuro. Grazie.

Leonardo Callegari (CSAPSA-AILeS)

Grazie al dr. Terzi e ci auspichiamo che ci possa essere un evoluzione positiva in queste ipotesi di lavoro. Chiamerei adesso in rappresentanza di Felsineo la dr.ssa Deborah Astorina, dell'ufficio risorse umane, che peraltro viene dalla Facoltà di Scienze della Formazione, stretta collaboratrice del direttore Fabio Tardivello.

Deborah Astorina (Felsineo)

Salve, sono Deborah, mi occupo di risorse umane a Felsineo, un'azienda che produce esclusivamente mortadella. Noi da molti anni abbiamo inserito diversi disabili. Soprattutto abbiamo inserito i disabili con problemi psichici, dove ci siamo resi conto che in altre aziende, più di tre, quattro, cinque mesi, non riuscivano a rimanere. Abbiamo creduto molto in quello che facevamo, ci sono state ovviamente tante difficoltà, da soli non saremmo mai riusciti a portare avanti questo progetto, abbiamo avuto bisogno dell'ausilio dell'Asl, di Csapsa, di tanti enti che hanno potuto collaborare con noi, anche proprio per far capire ai colleghi stessi che cos'è una diversità, cos'è un problema psichico, come bisogna relazionarsi, perché, ovviamente, in determinati momenti, è più facile dire a una parola storta, che provoca un comportamento a volte anche aggressivo da parte di queste persone. Abbiamo ottenuto, a nostro dire, ma anche da parte dei colleghi, dei risultati molto, molto buoni. Ultimamente, abbiamo aperto un altro paio di progetti, dei quali vorrei dire due grandi differenze tra l'uno e l'altro. Uno, è un nostro ex dipendente, che ha avuto dei problemi molto seri con la

giustizia, ha commesso un crimine molto grave e quindi è stato allontanato, ovviamente, per forze maggiore dall'ambiente di lavoro. L'azienda ha comunque, deciso di mantenere la posizione in essere. Dopo un anno e mezzo, più o meno, è stato fatto il processo, poi è stato giudicato, a quel punto l'azienda, avrebbe avuto l'opportunità, visto la sentenza, di procedere ad un licenziamento. Noi abbiamo ritenuto che una persona che ha, comunque, commesso un errore, se nel momento in cui finisce di scontare la pena, che possono essere dieci anni, vent'anni, cinque anni, quello che è, si trova ad avere niente in mano, sicuramente è una persona che commetterà qualche altra azione non corretta. Quindi, abbiamo iniziato un progetto con il Ministero di Grazia e Giustizia, col Sert, con l'Asl, di inserimento lavorativo all'interno di quello che era il posto di lavoro di questa persona. Ovviamente è stato allontanato per un periodo di tre, quattro anni, perché ha dovuto scontare, prima una parte della pena in carcere, dopo di che è stato affidato ad una comunità, e da lì, anche in collaborazione con la comunità stessa, abbiamo pensato a questo breve inserimento, che sta ancora andando avanti molto bene. Facciamo dei piccoli passi alla volta, perché riteniamo che devono essere fatti piccoli passi, per portare il percorso a compimento. Abbiamo grande collaborazione da parte di tutte le persone coinvolte, quindi, ripeto, il Ministero di Grazia e Giustizia, Sert, gli psichiatri, gli psicologi, gli assistenti sociali, tutti e il percorso sta andando veramente bene; abbiamo iniziato con un paio d'ore a settimana, stiamo già lavorando tutti i giorni a quattro ore. Siamo riusciti a fare ottenere al dipendente sia l'invalidità che lo tutela, comunque, anche sotto altri punti di vista, che la legge 104 in modo da permettergli anche lo stipendio un po' più grande rispetto a quello che avrebbe con le sole quattro ore. L'altro progetto, invece, è un problema che si è verificato negli ultimi mesi, con un dipendente, non un disabile, ma che con una serie di problematiche sue personali, legate più che altro al contesto familiare, come si dice a Bologna, 'gli è scesa completamente la catena' e ha manifestato dei comportamenti molto negativi, sul posto di lavoro, tanto da poterli sanzionare anche questi con un licenziamento immediato oggettivo. L'azienda, anche qua ha

deciso di non reagire in questo modo, che era, ovviamente, il modo più semplice, ha deciso di mettersi in gioco, di cercare di recuperare questa persona. Qua abbiamo un po' più di problemi, perché le istituzioni una volta che hanno anche loro accertato che il problema c'è. Al riguardo il Dipartimento di Salute Mentale ci ha motivato che, negli ultimi anni, a causa della crisi che c'è in tutta Italia, a Bologna è aumentata una utenza di duemila unità; quindi loro dicono: "non possiamo farci in carico di persone che non vogliono essere aiutate". Abbiamo cercato di instaurare, comunque, un dialogo, per far capire che questa persona se non aiutata da chi ha le competenze giuste, sarebbe stata un'altra persona, che loro si trovavano poi, alla fine, a dover comunque aiutare, ma senza più un posto di lavoro. E sarebbe diventato difficile per questa persona, con i comportamenti che ha all'interno dell'azienda, ritrovare un posto di lavoro; soprattutto un posto di lavoro a tempo indeterminato, come ha oggi. Siamo lottando, con le unghie e con i denti. Forse, nell'ultimo incontro che abbiamo fatto, stiamo ottenendo qualcosa anche perché ci si è resi conto del problema, che è un problema serio e che nel momento in cui l'azienda non avesse i supporti adeguati, l'unica scelta sarebbe quella di metterlo a casa. Quindi stiamo collaborando e iniziando a vedere uno spiraglio di collaborazione, con anche tutti i dipendenti ovviamente coinvolti. Quindi c'è un grande sforzo oltre che dell'azienda anche degli stessi RLS aziendali dei colleghi, per cercare di includerlo e non di isolarlo, perché i comportamenti che mette in atto questa persona portano anche a una serie di mobbing orizzontale, che è anche molto più difficile sia da vedere per l'azienda, che da riuscire a gestire, perché i dipendenti tra di loro stanno sempre assieme, l'azienda non c'è in mensa, l'azienda non c'è negli spogliatoi, l'azienda non c'è nelle pause, e questo comporterebbe un handicap molto grosso da gestire. Abbiamo notato delle carenze ma ce la stiamo facendo, ci stiamo impegnando, teniamo duro e speriamo che ci vengano incontro proprio per non far aumentare il disagio della persona, che si ritroverebbe con un disagio ma anche con la mancanza di un posto di lavoro, tra l'altro con un bimbo piccolo, appena nato. Quindi questa è in breve la nostra realtà.

Cerchiamo di impegnarci, ci crediamo, sono tante le porte in faccia, delle volte dovute alla mancanza di fondi dalle istituzioni, mancanza di tempo, mancanza di volontà, però si va avanti, sono tante preoccupazioni ma anche tanti riconoscimenti che col tempo poi arrivano. Devo dire che quello che è stato fatto non è tempo perso, ma è tempo speso bene.

Leonardo Callegari (CSAPSA-AILeS)

Grazie Deborah. A questo punto, passerei la parola al nostro graditissimo ospite, dr. Sancassiani, che viene da Modena e che credo sia l'artefice, poi dirà meglio lui, del Club Imprese Socialmente Responsabili, ma forse anche del premio, che è stato istituito dalla Provincia di Modena già dal 2006. Non abbiamo avuto, purtroppo, il piacere di avere con noi l'assessore Mattioli che stamattina ha dovuto disdire per l'emergenza legato al sisma, in quanto nominata commissario per il terremoto nelle zone del territorio modenese. Ha mandato però una nota che credo sia nella carpetta o comunque è in distribuzione al tavolo, dove si da conto del premio che è stato istituito dalla Provincia di Modena.

Walter Sancassiani (Club Imprese Socialmente Responsabili)

Buon pomeriggio a tutti, grazie dell'invito, mi è stato chiesto di portare una testimonianza, di una esperienza che è in corso nella Provincia di Modena, che è un Club, una Rete di imprese impegnate a promuovere progetti in partnership in ottica di Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI/CSR). E' una rete, che è nata cinque anni fa, che coinvolge attualmente, quasi sessanta imprese, comprese anche delle cooperative. Come nasce questa rete? Era il 2004, il 2003, si fece una prima indagine conoscitiva sulla conoscenza e pratiche in corso della RSI in alcuni distretti industriali, per capire direttamente dalle imprese, che cosa era per loro la RSI, in quale ambiti veniva svolta, quanto era ritenuto fattore importante, e anche di promuovere, rispetto alle varie iniziative di filantropia, azioni più strutturate di supporto

verso vari attori sociali del territorio e vari stakeholder d'impresa. Da quest'indagine, emerse un bisogno d'incontrarsi e scambiare delle esperienze. Quindi da questo bisogno di base, sono nate due cose, la prima nel 2005, un premio provinciale per le Buone Pratiche di RSI, per fare emergere e premiare le iniziative coerenti con criteri di responsabilità sociale sebbene inconsapevole, o inconscia, o sporadica. Allora dall'esperienza del Premio che ha fatto emergere oltre 180 pratiche di RSI, è partita l'idea del Club. Abbiamo detto, proviamo a fare incontrare le imprese non solo una volta all'anno per passare in una logica "alla pari" ad una partecipazione e co progettazione di iniziative per la RSI.

L'iniziativa è nata, quattro anni fa dicevo, con questo duplice obiettivo, anzi, quasi condizione per restare dentro. Impegnarsi a fare almeno un progetto all'anno, di tipo volontario, su un'area della responsabilità sociale. L'impresa sceglie quale argomento più gli interessa, es. verso i dipendenti, verso soggetti in difficoltà, verso una scuola, un istituto tecnico, sul fronte dell'innovazione ambientale di prodotto o processo, sulla rendicontazione sociale e sulla trasparenza.

In sostanza la finalità è fare dei progetti in partnership e quindi, avvicinare dei mondi, che molto spesso si incontrano poco, oppure se si incontrano certamente, rimarranno nei tavoli istituzionali o, quelli classici. Vi faccio vedere questo breve video, di qualche minuto, che sintetizza il lavoro fatto l'anno scorso. Avete visto due aspetti evidenziati: il processo di lavoro che è molto pragmatico e informale. Partiamo dal presupposto che, quelle imprese e quegli imprenditori, e quei referenti delle cooperative, siano già degli esperti, che vengono a scambiarsi delle competenze, delle conoscenze; gli imprenditori si fanno da consulenti reciprocamente.

Il fatto abbastanza interessante, come laboratorio, in questi tre anni di lavoro è di essere riusciti a fare lavorare imprese e figure molto diverse: da amministratori delegati d'impresе, tipo multinazionali, come Tetrapak, con tremila dipendenti, con il titolare di una azienda di termoidraulica di quattro dipendenti, su come migliorare la sicurezza, al di là delle normative.

Oppure vedere l'imprenditrice di una piccola impresa del settore meccanico, che ha fatto quattro anni fa un asilo aziendale, e che ha consigliato un altro grande gruppo del settore ceramico, con invece, ventitremila dipendenti, che vuole fare lo stesso progetto. Questi sono alcuni esempi, progetti piuttosto complessi, come un asilo territoriale, ma abbiamo anche altre iniziative, dove non sono richieste risorse economiche o, comunque minime, tipo chi non può fare l'asilo, però, fornisce voucher per servizi di babysitting a casa, per i dipendenti, oppure il gruppo d'acquisto dipendenti di filiera corta dentro un'azienda, oppure chi fa car pooling casa lavoro, oppure chi coinvolge persone in difficoltà. Sono 8 incontri all'anno, con un incontro al mese di pomeriggio, quindi c'è la possibilità, in questo percorso-viaggio, di aggiungere un "pezzo" alla volta di apprendimento, di conoscenza. Ogni incontro ha un'agenda di lavoro, c'è un tema da approfondire, e si affrontano nei vari incontri sette/otto temi chiave: welfare aziendale, filiera fornitori, qualità del lavoro, rapporti con il territorio, innovazione ambientale, rendicontazione, finanza etica; cerchiamo di fare, in modo che, alla fine dell'anno, tutte le imprese, grandi o piccole, cooperative di tipo A - di tipo B, portino a casa più conoscenze, più competenze, questo è un po', l'obiettivo che ci poniamo ogni anno. A fine anno, rendicontiamo pubblicamente, tutto quello che è stato fatto; sono gli stessi imprenditori a raccontare come hanno lavorato, che tipo di progetto, con un rapporto che descrive con dati, numeri alla mano a mano di, quelli che sono i progetti che sono stati fatti. I primi due incontri, all'inizio dell'anno, proponiamo questi momenti di, cerco e offro competenze, chiediamo anticipatamente alle imprese quali sono i progetti su cui vorrebbero lavorare e quali competenze vorrebbero mettere a disposizione di altre imprese. Viceversa, altre imprese che, invece magari, hanno fatto un'iniziativa e, ne cercano un'altra, noi cerchiamo di fare il matching, tra domanda e offerta. Fatto il matching, nascono dei gruppi di lavoro; ogni incontro ha un po' questo format, una breve introduzione di aggiornamento e chiamiamo le testimonianze da fuori, e poi la gran parte del tempo di ogni incontro, sono i gruppi di lavoro. Ci dividiamo in

sei, sette tavoli diversi, lavorano da soli, puntiamo molto sull'auto organizzazione, non abbiamo a che fare con degli scolaretti, anzi, noi abbiamo a che fare con della gente che, sta sul mercato e difficile per le grosse organizzazioni.

In questi tre anni, siamo riusciti a portare a casa, più di un centinaio di progetti, alcuni belli, alcuni meno belli, alcuni nuovi, alcuni diciamo, un po' più scontati. Tuttavia progetti quindi, soluzione a dei problemi, sviluppo di competenze, sviluppo di conoscenze, fare rete concretamente. Partiamo dal presupposto che, responsabilità sociale, è tutto ciò che è oltre, gli obblighi normativi. Per noi, vorrebbe essere anche qualche cosa di più, della filantropia, che secondo noi è più una scelta individuale, etica dell'imprenditore, che riguarda la sua scelta valoriale, etica o religiosa, e che riguarda un particolare destinatario. La responsabilità sociale, dovrebbe essere invece, un insieme di valori e comportamenti che coinvolgono orizzontalmente un'azienda, e verticalmente ai vari livelli, e che lavora più su dei progetti che sul donare solo risorse. Il fatto di, girare con i vari incontri nelle aziende è formativo; andiamo dall'officina alla ceramica alla banca, così le persone, gli imprenditori, possono vedere anche qual'è l'economia e il modo di fare imprese del loro territorio. Poi ci sono anche i momenti di convivialità, con una cena a metà anno; si sono organizzate gite formative, come l'anno scorso, a Ivrea; quaranta persone e, non è così scontato, portare quaranta dipendenti e imprenditori, per una giornata intera, per vedere e capire l'esperienza di Adriano Olivetti, il primo approccio d'imprenditore, con una grande attenzione all'urbanistica, la qualità del vivere, anche il design, insomma l'estetica, per il mondo del lavoro.

Questa iniziativa si auto-sostiene anche economicamente, il Comune mette una piccola parte, tutto il resto si alimenta con le quote delle imprese in funzione delle loro dimensioni. Infine, è una rete, e ovviamente ha anche dei difetti; non è facile far lavorare imprenditori e cooperative. Penso, che un'iniziativa di questo genere, possa essere replicata, ovviamente adattata al contesto; e penso che l'iniziativa che state facendo come progetto Azienda solidale va in quella stessa direzione. Questa cosa potrebbe essere un nuovo campo di lavoro; ci sono delle

belle realtà, delle belle esperienze positive in giro, bisogna metterle insieme. Grazie per l'attenzione.
Leonardo Callegari (CSAPSA – AILeS)

Il tema delle partnership, per sviluppare dei progetti, credo sia molto interessante e a Bologna vorremmo andare in questa direzione. Al riguardo abbiamo configurato una proposta di cui vi parlerà meglio la mia collega Simonetta Donati coordinatrice di CSAPSA che si avvarrà nella presentazione di una elaborazione informatica a cura di Michela Concialdi, sempre di CSAPSA.

Simonetta Donati (CSAPSA)

CSAPSA, in quanto centro di formazione professionale per le utenze svantaggiate, nei suoi trent'anni di attività, ha incontrato quotidianamente decine di imprese, centinaia ogni anno e parallelamente, ha tenuto un rapporto continuativo con l'innovazione teorica che si sviluppa in ambito accademico e istituzionale. Nella sua attività CSAPSA tende a sviluppare e sperimentare quanto proviene dalle ricerche e dagli studi accademici più innovativi e cerca però di riportarne i risultati, le criticità e le considerazioni della loro applicazione. Questo è quello che è avvenuto anche per gli ampi temi della responsabilità sociale d'impresa e del coinvolgimento delle imprese nell'inclusione delle persone svantaggiate. In occasione del trentennale di CSAPSA, nel 2007, nel fare un bilancio delle attività, abbiamo iniziato a comprendere che le imprese non erano più semplicemente i luoghi dove realizzare tirocini e stage. Per i rapporti maturati con decine di imprese in quegli anni, ci è sembrato naturale, iniziare a mettere in evidenza questo elemento imprescindibile, l'impresa, divenuto partner del progetto di inclusione lavorativa. Così è nata, dal primo riconoscimento consegnato nel 2007, "Azienda Solidale". La metodologia della formazione di CSAPSA è la formazione in situazione. La nostra attività di orientamento, formazione e inclusione lavorativa, si basa sull'inserimento delle persone, anche dopo una preparazione in aula, in contesti lavorativi reali.

Per questo è necessario contattare quotidianamente decine di imprese. Attualmente questa funzione è svolta da Articolo 4, un nucleo di persone seguite dai servizi territoriali, specificatamente preparate attraverso percorsi di formazione provinciali. Le imprese più interessate ai temi dell'inclusione lavorativa hanno anche incaricato Articolo 4 di attività rivolte ai loro clienti. Il passo successivo è stato proporre CSAPSA come facilitatore di un gruppo di imprese più attive, un network sul tema della RSI declinata all'inclusione lavorativa. Quello di cui il tema dell'inclusione lavorativa ha bisogno è anche la voce, la visione da parte delle imprese. Inoltre è propria delle imprese la capacità di sviluppare nuove idee, innovazioni e sinergie. Quindi abbiamo iniziato a sperimentare questa forma di collaborazione su un territorio che è particolarmente solidale dal punto di vista delle imprese come quello del distretto di Casalecchio, ma anche vivace dal punto di vista della vita sociale e istituzionale. Ci auspichiamo che anche questa esperienza si sviluppi e diffonda in altri territori.

Leonardo Callegari (CSAPSA – AILeS)

Grazie Simonetta. A questo punto, purtroppo, non riesce ad essere con noi Vincenzo Trono, che ha comunicato stamattina di essere impossibilitato, per problemi di salute, per cui passerei la parola alla coordinatrice-referente dell'Ufficio di Piano del Distretto socio-sanitario Pianura Est, la dr.ssa Maria Chiara Patuelli, che è stata con noi ripetute volte.

Maria Chiara Patuelli (Ufficio di Piano - Distretto socio-sanitario Pianura Est)

Lavoro presso l'Ufficio di piano del Distretto socio-sanitario Pianura Est, composto da quindici comuni, con una popolazione di più di 150.000 abitanti; il comune capofila è San Pietro in Casale e il territorio distrettuale si estende tra il ferrarese, l'imolese e San Giovanni in Persiceto.

L'Ufficio di piano si occupa di programmazione dei servizi sociali e socio-sanitari e supporta le attività dei Comuni e

dell'Azienda Usl, in diversi casi con un ruolo di coordinamento. Io sono la coordinatrice del Tavolo interistituzionale per il lavoro del Distretto Pianura Est, che è composto da diversi soggetti (diversi attori che sono stati più volte richiamati oggi): servizi sociali dei comuni, servizi dell'azienda Usl (Ussi Disabili, Salute Mentale e Sert), Centro per l'impiego, cooperazione sociale, enti di formazione professionale, sindacato e associazioni di categoria. Questo tavolo esiste dal 2006, e ha l'obiettivo di garantire e incentivare l'inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio, ovvero la fascia di utenza dei servizi che compongo il tavolo e negli ultimi anni sempre più anche di persone in condizione di disagio socio-economico. L'utenza dei servizi è decisamente aumentata in questi anni e anche i nostri interventi, prima concentrati più sull'area di disagio estremo, oggi sono sempre più rivolti a che hanno problemi eminentemente di tipo economico, e che si rivolgono ai servizi sociali proprio per ottenere un supporto economico o la ricerca del lavoro. In questa direzione, all'interno del Tavolo del lavoro, abbiamo sviluppato diverse progettualità; il mio intervento verterà proprio su alcune azioni di sistema sperimentali, che riguardano il rapporto con le aziende, e sulle quali puntiamo molto per il futuro.

Oggi ho sentito molte volte di parlare di commistione tra sguardi diversi: la capacità dei servizi sociali e socio-sanitari del territorio di entrare nel punto di vista delle aziende è indubbiamente una nostra grande difficoltà, proprio per questo ho particolarmente apprezzato l'intervento della referente del personale della Felsineo, che mi ha molto colpito per la competenza che dimostrava nel parlare di farsi carico di situazioni di disagio.

Ritengo pertanto che dobbiamo sicuramente ringraziare Csapsa, il consorzio Sic e gli altri soggetti che fanno parte di Ailes, per l'importante funzione che svolgono come mediatori tra mondi molto diversi, cioè il mondo dei servizi e il mondo delle aziende, che hanno anche numerosi punti di contatto nella quotidianità, ma che raramente parlano la stessa lingua.

In questi anni, in una logica di coprogettazione (che è la logica che guida la programmazione dei Piani di zona per la salute e

benessere sociale), abbiamo promosso con Csapsa il Centro Risorse Distrettuale per il reperimento delle disponibilità aziendali, che persegue alcuni obiettivi prioritari: strutturare in modo più coerente il nostro rapporto con le aziende, qualificare gli interventi di transizione al lavoro e riconoscere la responsabilità sociale d'impresa.

Fino all'anno scorso, prima della nascita del Centro risorse, avevamo sul nostro territorio molteplici servizi che contattavano le aziende per chiedere di ospitare tirocini formativi, borse lavoro, percorsi di formazione in transizione. Noi abbiamo costruito, con le competenze di Csapsa, un servizio centralizzato, un call center per i servizi del Distretto, in modo che ci sia un unico soggetto che si relaziona con le aziende, con l'obiettivo di semplificare il rapporto, ma anche di dare un supporto di mediazione (che in futuro vogliamo ulteriormente sviluppare). Sono le stesse aziende che in alcuni casi ci chiedono di avere una consulenza sui percorsi promossi dai servizi e di avere un punto di riferimento, un aiuto, nel momento in cui ospitano questi percorsi di transizione al lavoro. Allo stesso tempo, ovviamente, si tratta di un'ottimizzazione per i servizi del territorio: in questo modo abbiamo strutturato un'unica banca dati di aziende disponibili, e quindi il singolo servizio non si ritrova a dover fare affidamento solo sul suo piccolo database di aziende disponibili. L'altro aspetto, molto importante, è che questo servizio è realizzato anche da persone in carico ai servizi disabili e alla salute mentale; ci sono poi due mediatrici senior, Sabrina Dolente e Manuela Macario, che sono qui e che ringrazio ancora una volta per la professionalità, tutti i servizi sono veramente molto soddisfatti di questo progetto.

Porto molto rapidamente alcuni dati: siamo partiti alla fine del 2011 e abbiamo fatto oltre settanta ricerche aziendali, sono state trovate oltre sessanta aziende che hanno dato la loro disponibilità ad ospitare dei percorsi. Si va dalle due alle novanta telefonate per ogni persona, dipende da molti aspetti. Abbiamo dei risultati molto positivi anche sugli inserimenti lavorativi a fine percorso; ci tengo a citare il caso dei richiedente asilo accolti sul territorio in seguito all'Emergenza Nord Africa che, grazie alla grande capacità nel reperire il

contesto aziendale adatto in base al profilo della persona e alle sue competenze, in diversi casi i tirocini si sono conclusi con delle assunzioni.

Quello su cui vogliamo lavorare in futuro è il riconoscimento alle aziende che si dimostrano più sensibili: un altro degli obiettivi che avevamo con la costituzione del Centro risorse, grazie alla piattaforma informatica, era appunto avere una chiara fotografia delle aziende più collaborative con i servizi del territorio. Quando avremo raggiunto un anno di attività saremo quindi in grado di dare il nostro riconoscimento, dei quindici Comuni del distretto e in collaborazione con Ailes, alle aziende solidali. Oggi, quello che iniziamo a fare è la partecipazione dei Comuni di Malalbergo, San Giorgio di Piano e Pieve di Cento, alla premiazione delle aziende che hanno sede nei tre Comuni.

Vado velocemente agli altri due punti. Il primo, relativo alle clausole sociali negli appalti pubblici, è già stato trattato questa mattina dal Comune di Bologna. All'interno del Piano di zona distrettuale per la salute ed il benessere sociale del Distretto Pianura Est è stato inserito un progetto per l'adozione di un regolamento distrettuale per l'inserimento di clausole sociali. Siamo andati in visita al Comune di Torino e abbiamo iniziato ad approfondire questo tema. E' poi stato avviato un gruppo di lavoro provinciale, coordinato dall'Ufficio di piano del Distretto Pianura Est (composto anche dalla cooperazione sociale, la Provincia di Bologna e il Comune di Bologna), che sta lavorando alla stesura di linee di indirizzo provinciali, che poi dovranno essere recepite dalle singole amministrazioni comunali. Si sta lavorando da un lato sulle convenzioni dirette con cooperative sociali di tipo B per gli appalti sotto soglia comunitaria; su questo il Distretto Pianura Est ha già fatto un grosso lavoro da diversi anni: ogni anno facciamo una ricognizione dei servizi affidati alle cooperative di tipo B e possiamo dire che attualmente nei quindici Comuni del Distretto abbiamo superato 1.400.000 euro, con quasi cinquanta persone inserite negli appalti. Dall'altro lato è ancora più importante lavorare sugli appalti con un importo superiore alla soglia comunitaria, proprio perché vogliamo coinvolgere fortemente

anche le aziende profit nell'inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio.

È importante che questo venga messo a sistema e venga fatto in forma anche fortemente regolamentata, in modo che le aziende che fanno un buon lavoro sull'inserimento lavorativo possano dimostrarlo e che quindi venga valutata attentamente la qualità del progetto di inserimento lavorativo, anche negli aspetti di inclusione sociale, sulle prospettive di continuità occupazionale, sulla formazione dei referenti aziendali interni. Vogliamo appunto premiare in questo modo le aziende che sviluppano una cultura dell'inserimento lavorativo e che perseguono con serietà i suoi obiettivi.

L'ultimo punto che volevo trattare è la presentazione di un progetto fortemente innovativo: la creazione di una fondazione di una comunità a livello distrettuale. Le fondazioni di comunità sono esperienze molto forti negli Stati Uniti e, in Italia, ci sono diverse realtà strutturate in Lombardia e in Veneto. In Emilia Romagna, ad oggi, ancora non esistono fondazioni di comunità. In estrema sintesi, sono soggetti giuridici di tipo privato che raccolgono risorse dal territorio (attraverso un coinvolgimento fortissimo delle aziende in prima persona) e si occupano poi di erogare le risorse sul territorio, in progetti di filantropia comunitaria. Abbiamo iniziato a ragionare su questo progetto grazie alla spinta e all'impulso di Ailes e negli ultimi mesi stiamo incontrando diverse esperienze a livello nazionale, che più ci sembrano vincenti. In questo periodo siamo quindi in una fase di approfondimento tecnico di un progetto che deve avere ancora una forma definitiva, ma che crediamo fortemente possa avere uno sviluppo importante nel futuro.

All'interno della fondazione di comunità, dovranno esserci come soci fondatori, ovviamente, gli Enti locali, alcune aziende del territorio e il Terzo settore. L'obiettivo è proprio quello di sviluppare un nuovo modo d'intendere partecipazione e comunità, ovvero il rapporto tra cittadini, aziende, territorio e istituzioni. E' un, questo nuovo soggetto che non si sostituirà all'erogazione dei servizi sociali attuali ma, ovviamente, cercherà di rispondere ai nuovi bisogni del territorio e, in particolare, lavorerà proprio sui temi dell'inserimento

lavorativo, della casa, e delle nuove forme di vulnerabilità sociale. Sarà quindi fondamentale il coinvolgimento con le aziende che non saranno meramente chiamate a fare della filantropia, ma saranno protagoniste in prima persona di tutti gli aspetti decisionali.

Alcuni obiettivi sono molto simili a quelli del Club di Modena, ovvero creare una cultura territoriale, mettersi a servizio anche delle aziende, per dargli l'opportunità di partecipare allo sviluppo della comunità, cioè di essere promotori di un nuovo soggetto che possa sostenere, attraverso l'erogazione di risorse a favore del Terzo settore e non solo, progetti innovativi. L'ultima aspetto da sottolineare, infine, è che questo nuovo soggetto potrebbe raggiungere buoni risultati grazie ad una struttura molto leggera, veloce e snella anche dal punto di vista burocratico e soprattutto trasparente nelle proprie azioni.

Leonardo Callegari (CSAPSA – AILeS)

Grazie alla dott.ssa Patuelli. Noi ci auspichiamo fortemente che questo progetto vada vada avanti e che poi abbia buon esito, ovviamente. A questo punto lascerei la parola, per una conclusione del giro del tavolo, alla responsabile dell'ufficio provinciale preposto all'inserimento lavorativo mirato delle persone disabili dott.ssa Claudia Romano. Al suo ufficio ed ai colleghi che vi operano dobbiamo molto anche per le segnalazione delle aziende, la valutazione delle stesse rispetto agli adempimenti di legge e rispetto alla disponibilità collaborativa con i Servizi di territorio.

Claudia Romano (Provincia di Bologna)

Grazie Leonardo, i complimenti sono sempre troppi. Come di consueto, per la mia relazione di oggi, non ho preparato nulla in particolare, perché costruendo *ex ante* un intervento si rischia di ripetere cose già dette in altre occasioni, quindi preferisco fare con voi una riflessione complessiva su tutto il lavoro che è stato fatto.

Questo lavoro è sicuramente significativo, come dice giustamente Leonardo, ci stiamo impegnando su queste cose da tanti anni, con consistenti energie, sia da parte dei soggetti pubblici, sia da parte della cooperazione sociale.

La prima riflessione che volevo fare con voi è che, mentre è abbastanza facile dirci che cosa si è fatto, non lo è altrettanto individuare quello che bisogna fare, quello che cioè ci aspetta da domani in avanti, la direzione da prendere, perché le acque non sono calme, questo ce lo dobbiamo dire. Stamattina, l'Assessore Di Biasi accennava al rischio che, attualmente, corre un tema come quello della responsabilità sociale delle imprese; c'è davvero da complimentarsi con le aziende che hanno fatto un'esperienza così significativa come quella raccontata, è confortante, per un funzionario pubblico, vedere che ci sono rappresentanti di aziende così competenti su temi che tradizionalmente non sono temi di natura imprenditoriale: sono quindi estremamente soddisfatta al pensiero di potermi confrontare ad un livello davvero importante con aziende che non hanno paura di sperimentare anche in momenti di difficoltà economica e mercati avversi.

L'esperienza di Modena che conoscevo in parte per aver consultato la documentazione disponibile si dimostra estremamente interessante perché, questa sperimentazione del mentoring, è sicuramente un modello che ci deve imporre una riflessione metodologica.

Questa mattina abbiamo sentito anche alcuni autorevolissime referenti: dell'Università, del Comune di Bologna, della Provincia stessa, come l'Assessore De Biasi che ha detto delle cose importanti, e quindi io vorrei soprattutto soffermarmi su tre parole che mi sono appuntata.

Queste sono: responsabilità, reciprocità, che è una parola che abbiamo sentito molto: a queste due io ne aggiungo una terza sulla quale è necessario riflettere per noi che lavoriamo nel settore pubblico, la parola è innovazione.

Stamattina il prof. Canevaro ha fornito uno spunto interessante parlando di responsabilità come "parola chiave", un termine che fa riferimento alle norme. Canevaro ha detto che in un contesto di vita civile "non si può prescindere dalle regole", alle regole

però, bisogna aggiungerci, qualcosa che è un di più delle regole ed è il senso che queste regole hanno nel perseguimento degli obiettivi di benessere comune.

Questo è il punto di vista di coloro che, come me, hanno funzioni di promozione e controllo nelle strutture pubbliche: la Pubblica Amministrazione ha, necessariamente, funzioni di controllo, di supporto e di governo, siamo tenuti a far rispettare le regole ma, far rispettare le regole in modo che le regole aiutino, non impediscano lo svolgimento di attività finalizzate alla promozione dell'individuo e della comunità.

La responsabilità, quindi, nei confronti delle cose e, responsabilità nei confronti delle persone, argomento che alcuni sintetizzano nella parola "solidarietà" che è il secondo termine che ho deciso di approfondire. Una riflessione che faccio spesso negli ultimi tempi riguarda proprio il tema della "responsabilità sociale" come "rete" nei confronti delle fragilità, di tutte le fragilità, non soltanto quella delle persone diverse; vediamo aumentare in modo importante le richieste di sostegno anche da parte di soggetti che in altri tempi e in altri contesti non ne avrebbero avuto bisogno.

La grande lezione che questa crisi economica forse ha dato all'Occidente è infatti che "nessuno è fuori pericolo", tante volte ci siamo ripetuti che nelle difficoltà della Grecia, della Spagna "ci potevamo essere noi" e queste difficoltà se riguardano nazioni intere, a maggior ragione possono investire singoli individui che, a causa di eventi esterni spesso non prevedibili e non evitabili, si trovano a vivere delle fragilità che se non sostenute portano in breve tempo alla marginalità.

Le fragilità sono di tutti, e quindi, ancora una volta, il settore pubblico è tenuto a sostenere, a supportare le fragilità, senza creare dei ghetti o imponendo delle "classificazioni" che banalizzando il problema riproducono schemi di esclusione

Il tema della fragilità, del disagio è quindi trasversale a tutte le politiche sociali e parlare di fragilità delle persone con disabilità nell'ingresso e nella permanenza nel mercato del lavoro assume, nel contesto attuale e in previsione del mercato del lavoro futuro, nuovi significati, perché probabilmente tutti ci troveremo

a dover affrontare delle fragilità e/o delle “disabilità” nel corso della nostra futura vita lavorativa.

Con il prolungamento dell’età pensionabile, molti di noi, me compresa, cominciano a porsi il problema della fragilità in uscita dal mercato del lavoro. A sessantasette anni, molti di noi, saranno disabili, io sicuramente, oppure saremo sicuramente svantaggiati, perché avremo probabilmente, competenze da riformare. Questa mattina, il prof. Cammelli poneva il problema della formazione di lungo periodo: le aziende questo problema lo stanno già sperimentando perché naturalmente, l’Università, la Provincia, i Servizi territoriali, si preoccupano molto delle persone quando sono fuori dal mercato del lavoro, mentre dal momento in cui entrano in azienda, come documentava la persona dell’azienda “Felsineo” le fragilità, sia personali che professionali, sembrano divenire un problema dell’azienda, mentre sempre in un’ottica di responsabilità solidale questo problema va condiviso e risolto con modalità di sistema.

Appare necessario quindi in un’ottica di sistema rivedere anche le strategie di formazione, di supporto: dobbiamo pensare che non si tratta solo di integrazione lavorativa, ma di inclusione sociale, di un vero e proprio “progetto di vita” che va supportato sempre, indipendentemente che questa persona sia disabile, o non lo sia, o lo sia stato.

Non dimentichiamo che ormai il 40% delle persone con disabilità, acquisisce la disabilità durante l’attività lavorativa, va quindi definito il “prima” anche in funzione del “dopo”; in molti casi il supporto maggiore da parte delle strutture pubbliche avviene al momento dell’inserimento, senza tener conto del fatto che le persone devono convivere nelle strutture aziendali per quasi tutto l’arco della vita.

L’ultimo spunto che mi sembrava assolutamente meritevole di una riflessione è dato dal tema dell’innovazione.

In un’occasione seminariale all’interno della manifestazione “Handimatica” ho già affrontato il tema dell’innovazione, in particolare dell’innovazione tecnologica, come supporto all’integrazione lavorativa. Spesso la tecnologia viene vista non tanto come supporto alle attività lavorative, ma come ulteriore

meccanismo di esclusione: si parte dal presupposto, assolutamente errato e comunque mai supportato da evidenze reali, che la tecnologia, l'innovazione debbano per forza impoverire il ventaglio di opportunità per le persone maggiormente in difficoltà.

L'assunto comune è che l'informatica abbia ridotto gli ambiti cosiddetti "ausiliari", "di supporto" un tempo occupati da persone con ridotte competenze e/o in difficoltà, mentre l'esperienza che anche qui stamattina si porta ad evidenza è che l'innovazione, soprattutto l'innovazione tecnologica, se strategicamente collocata a servizio delle persone, è in grado di fornire ottimi risultati sia dal punto di vista produttivo che di integrazione sociale.

L'esperienza che ci è stata raccontata si pone infatti in una nicchia di mercato molto particolare, nella quale tradizionalmente non sono state impiegate persone in difficoltà; l'evidenza ha dimostrato invece che anche questa opportunità, se coltivata con professionalità e fantasia ci porta verso il futuro. E' necessario quindi investire in progetti formativi, senza avere paura; diceva prima Rudy Parracino che le aziende non devono avere paura di confrontarsi con questo tipo di realtà, io aggiungo che neanche i servizi pubblici devono avere paura di confrontarsi con le novità dell'attuale mercato del lavoro nell'integrazione lavorativa di tutte le "diversità", che ormai fanno parte dei vissuti comuni, e che il periodo difficile rischia di vedere aumentare in quantità e complessità.

Il lavoro che ci attende è quindi proprio di immaginare una sola integrazione tra tutti coloro che condividono difficoltà diverse proprio per evitare che nuovi e diversi "razzismi" (disabili, stranieri, anziani, etc.) prendano il posto dei vecchi, e che si inneschi la solita "guerra tra poveri" che la cultura della solidarietà ha da sempre tentato di superare.

Leonardo Callegari (CSAPSA – AILeS)

Grazie alla dr.ssa Romano, a questo punto passerei alla premiazione delle aziende. Colgo innanzitutto l'occasione per ringraziare tutte le mie colleghe coordinatrici senior di

CSAPSA, che fanno parte del comitato tecnico di AILeS e che hanno contribuito a realizzare l'iniziativa, anche tramite le interviste con le aziende stesse: Sabrina Dolente, Simonetta Donati, Magda Liparota, Francesca Lunazzi, Manuela Macario, Emanuela Mattiazzi, Tiziano Merlino, Giulia Morelli e ringrazio anche, per tutte le elaborazioni informatiche Silvia Barbon e Michela Concialdi, che hanno dato un contributo importante. Ringrazio tutti e chiedo anche a loro se vogliono venire al tavolo per la premiazione.

PREMIAZIONE delle 21 aziende

Angelo Errani (Università di Bologna)

C'è un' ampia letteratura che documenta che le aziende, se non fanno ricerca e non innovano, invecchiano e muoiono . Credo che ciò valga ovviamente anche per l'università, che valga per i servizi e che valga per le amministrazioni territoriali e centrali. Solitamente, quando i conti non tornano, si pensa che per salvarsi c'è la necessità di tagliare i costi ed i primi ad essere tagliati sono quelli che vengono indicati come “costi umani.” Facendo così, si fa un' operazione incredibilmente controproducente, perché si sciupano le risorse, si buttano via le competenze che si sono formate nel corso delle esperienze professionali e si riduce il welfar all' assistenza. I risultati li abbiamo sotto gli occhi ogni giorno: ci si avvita in una situazione che produce un esito catastrofico.

Le aziende che oggi sono state premiate, e che ringrazio per l'impegno controcorrente dimostrato, ci hanno insegnato che si può reagire alla crisi anche in un altro modo, un modo che anziché distruggere e creare scarti rielabora i progetti aziendali, introducendo dei cambiamenti virtuosi, impara dalle difficoltà che si presentano. Impara a ripensare il proprio progetto aziendale, ad incontrare altre aziende per mettere insieme le rispettive risorse, e a collegarsi anche chi, pur non facendo lo stesso mestiere, si occupa di formazione e ricerca, come l'università, fa buona amministrazione, come gli enti territoriali, offre servizi che entrano in sinergia con la produzione delle

aziende, come la cooperazione sociale. La responsabilità di un'azienda verso i propri azionisti, la responsabilità sociale e la responsabilità ambientale, non sono in conflitto, anzi possano convergere e diventare motore di sviluppo per tutti.

A chi conviene tale impegno? Essendo ogni soggetto parte di un tessuto sociale, credo che una cosa convenga se conviene a tutti.

Vi ringrazio.

Elenco delle Aziende Solidali 2012

Alimentari Pegaso srl

Bologna Gomme srl

CID Engineering

CNA Imola

Eco Agency srl

Euroferm srl

Eurogarden Hotel

Europrint snc

Eurovo srl

Fabbri Imola srl

Felsineo spa

IVS Italia spa

Lavoropiù spa

Leroy Merlin Italia sede di Bologna

Leroy Merlin Italia sede di Casalecchio di Reno

Massimo Cavina Studio Tecnico

Pasticceria F.Ili Nascetti snc

Ristogest srl

Redi spa

Saca Autonoleggio scarl

Schneider Electric Industrie Italia spa

Programma Seminario

AZIENDA SOLIDALE 2013: COOPERARE CON GLI ESCLUSI E CON LE IMPRESE SOCIALMENTE RESPONSABILI

Mercoledì 12 giugno 2013, ore 9.15 - 13.00

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna
Sala dell'VIII Centenario, Via Zamboni 33 – Bologna

Ore 9.15 Accoglienza

Ore 9.30 – 10.00

Saluti di

Ivano Dionigi Magnifico Rettore Alma Mater Studiorum -
Università di Bologna

Amelia Frascaroli Assessore alle Politiche Sociali del Comune
di Bologna

Giuseppe De Biasi Assessore all' Istruzione, Formazione e
Lavoro della Provincia di Bologna

Ore 10.00 – 11.00

Tavola Rotonda

Cooperare con gli esclusi

Introduce **Andrea Canevaro**

Coordina **Rabih Chattat** Delegato del Rettore per la riduzione
dell'handicap e docente del Dipartimento di Psicologia -
Università di Bologna

Partecipano

Vincenzo Trono Dipartimento Salute Mentale - D P

Claudia Romano Provincia di Bologna

Fabrizio Pedretti Consorzio SIC

Intervengono **Nadia Luppi** e **Francesco Messia**

Ore 11.00 – 12.15

Tavola Rotonda

Cooperare con le imprese socialmente responsabili

Introduce **Angelo Errani**

Coordina **Leonardo Callegari** AILeS – CSAPSA

Partecipano

Italo Minguzzi Fondazione Aldini Valeriani - TID
Simonetta Donati CSAPSA / **Antonella Gandolfi**
ASCInsieme / **Massimo Masetti** Distretto Casalecchio
Stefano Graziani, Magda Paoli, Chiara Brighetti
Associazione Gavroche e Impresa Rete
Roberta Caldin Vicepresidente della Scuola di Psicologia e
Scienze della Formazione - Università di Bologna

Rappresentanti di Aziende Solidali

Ore 12.30 – 13.00

Consegna del riconoscimento **Logo Azienda Solidale 2013**
(ALeS) e degli **Attestati di merito per i progetti inclusivi di
partnership**

Sarà presente il sindaco **Vladimiro Longhi** in rappresentanza
del **Distretto Pianura Est** per la premiazione delle aziende ivi
operanti e amministratori locali.

Rabih Chattat (Università di Bologna)

Buon giorno a tutti. Porto i saluti del Rettore che si scusa ma non può essere presente e sono stato per questo delegato. Credo che sia importante che questa iniziativa possa svolgersi nella cornice dell'Università, perché i nostri interessi coincidono. Come Delegato per la riduzione degli handicap penso al servizio studenti disabili e l'idea della continuità con la scuola, l'università, il mondo del lavoro è un tema molto importante per il quale abbiamo bisogno di stare dentro la rete che costruisce questi percorsi. Ma l'interesse è su un altro tema che pongo nella giornata e se posso in qualche modo indicare un tema importante come quello della reciprocità, e cioè di come le persone, ogni persona dentro alla reciprocità, ci deve mettere dell'altro, dove ognuno può portare qualcosa. Di solito si dice: "l'importante è il pensiero", nel senso che ognuno può dare un contributo per rendere l'interazione, lo scambio nella relazione qualcosa di importante per entrambi. Io penso che il concetto di reciprocità possa essere in assoluto importante per tutto quello che comporta come relazione, interazione, ma anche contesto lavorativo. Passo la parola a Amelia Frascaroli, Assessore delle Politiche Sociali del Comune di Bologna che ci può dare i suoi saluti.

Amelia Frascaroli (Comune di Bologna)

Grazie molte di questo invito di questa giornata che segue altre culturalmente molto significative a cui io ho cercato di essere presente. Credo che si stia portando avanti a cura di AILES e di tutte le realtà che collaborano, il tentativo di mettere al centro la parola lavoro e il lavoro inteso in un certo modo, in questo momento estremamente significativo. Come Comune di Bologna stiamo integrando su questa esperienza, perchè prenda respiro all'interno di un'attenzione che si sta sviluppando sul tema Lavoro. Ci stiamo confrontando con AILES e con CSAPSA sugli sviluppi che l'esperienza di AILES potrebbe avere. In questo momento la nostra attenzione è sul creare una delibera che sancisca le azioni del regolamento comunale per le

clausole sociali, siamo stati dentro al tavolo di lavoro che su questo ha promosso e curato la Provincia che poi ha messo a disposizione di tutti un percorso comune. La cosa importante che vorrei sottolineare è che questo regolamento apre due fronti: uno sul tema “Esclusione e Fragilità” tiene conto delle definizioni, la definizione Europea e che allarga il tema del “Disagio alle Fragilità Lavorative” diciamo in senso lato e quindi assume il tema della Crisi in qualche modo valutando l’espulsione dal mondo del lavoro in termini sociali di persone e di lavoratori;

secondo punto è pensare alle Clausole Sociali non solo come strumento di inserimento lavorativo dedicato alla Cooperazione Sociale ma che va a toccare in modo strutturale tutto il sistema degli appalti pubblici, soprattutto i cosiddetti appalti “ sopra soglia”. Un altro impegno forte è lavorare sul tema della “responsabilità sociale impresa” in modo più accurato e condiviso quindi io vi consegno soltanto questi piccoli passi della nostra riflessione sul tema del lavoro e vi auguro un grande proseguito di cammino a voi e alle aziende che oggi saranno premiate e valorizzate. Grazie.

Rabih Chattat (Università di Bologna)

Grazie, passo la parola a Giuseppe De Biasi Assessore all’Istruzione, Formazione e Lavoro della Provincia di Bologna.

Giuseppe De Biasi (Provincia di Bologna)

Buongiorno a tutti. Anch’io inizio dalle scuse perché dove appunto adesso è il Rettore al Convegno sul Diritto allo Studio dovevamo andare via insieme, ma mi ha lasciato solo, è andato via, quindi mi scuso per non poter partecipare. C’è la Dr.ssa Romano della Provincia che poi, appunto, mi aggiornerà sulla giornata. Innanzitutto è bello ritrovarsi in questa sala come sottolineava, appunto, sia Amelia che il Professore: è una sala importante, quindi dà un valore aggiunto anche a quello di cui discutiamo oggi e soprattutto sottolinea una collaborazione istituzionale che in questi tre anni ha messo in campo davvero

una quantità notevole di buone pratiche, ma soprattutto ha rafforzato quel concetto, da un lato di responsabilità sociale d'impresa, dall'altro di cambiamento di registro. Vale a dire, non più la RSI semplicemente come logica assistenziale ma proprio un cambio di registro rispetto a quello che significa la *promozione per l'inclusione di soggetti fragili*. Come citava prima anche Amelia il concetto di fragilità si è molto allargato in questi ultimi anni, quindi non solo dal punto di vista di riconoscimento delle fragilità, ma appunto le fragilità europee, quindi gli effetti della crisi, quindi dove noi prima parlavamo soltanto di disabilità, disagi psichici e quant'altro, adesso parliamo di lavoratori ultra cinquantenni espulsi dal mercato del lavoro, di adulti soli con figli minori. Quindi un allargamento della fascia che come Enti pubblici ci costringe a una riflessione molto più ampia e profonda per promuovere quella che è la transizione nel mercato del lavoro dei soggetti deboli. Quindi da un lato stimolare, il tema dell'incontro di oggi che appunto in qualche modo portiamo avanti in maniera unitaria. Quello, cioè, di stimolare e devo dire che il nostro territorio rispetto alla RSI ha una diffusione e una qualità di progetti decisamente importante, perché è chiaro che questa sensibilità non è così alta su tutto il territorio nazionale e questo ce lo dobbiamo riconoscere non come i primi della classe ma proprio come rete positiva di relazione. Dall'altro lato, anche il tema delle clausole sociali, citava prima Amelia, introdotte con il protocollo che abbiamo realizzato all'interno del cantiere della vulnerabilità che, appunto, per quello che riguarda l'inserimento dei soggetti deboli, dei soggetti fragili, evidenzia l'importanza degli appalti non solo pubblici. Le clausole sociali, quindi, come modello per stimolare, ma anche di valorizzazione delle cooperative sociali di tipo B, e per favorire l'accesso al mercato di lavoro e la stabilizzazione occupazionale di persone svantaggiate secondo l'art. 4 della L 381/91. Giustamente si citavano prima le competenze dirette della Provincia e anch'io mi auguro che questo passaggio istituzionale da Provincia a Città Metropolitana possa portare, diciamo, in eredità, proprio questa bella rete di relazioni e di buone pratiche, senza traumi diciamo così. Quindi che ci sia il passaggio davvero indolore rispetto a

situazioni e non solo a protocolli, ma soprattutto a quella fitta rete interistituzionale che davvero sarebbe un peccato non dico perdere, ma sfrangiare. Quindi cercarla di mantenerla compatta, anzi aumentare, come è successo in questi anni, non solo il numero delle aziende coinvolte ma proprio anche le attività che da questo circuito anche collateralmente riusciamo a mettere in campo su questo tema. In questi primi mesi del 2013 è arrivata a conclusione, giusto per citarne alcune delle cose messe in campo come Amministrazione Provinciale, anche un altro percorso di condivisione importante nato dalla sollecitazioni che noi abbiamo avuto all'interno della Commissione provinciale di Concertazione allargata alle Associazioni dei Disabili che ci chiedevano sempre dei raccordi di transizione verso il mondo del lavoro per i soggetti disabili e i soggetti deboli. Siamo al riguardo riusciti ad attivare questi percorsi di orientamento e transizione dotandogli anche di un finanziamento importante, perché riesce appunto a sostenere questo passaggio come è capitato e lo vedete in cartellina anche con Articolo 4. In questo caso noi abbiamo in qualche modo attivato una start up che, non solo prima è stato un elemento di novità all'interno della cooperazione sociale, ma poi si è posta e fa parte di quelle che citavo prima come attività collaterali alla rete sul mercato profit. Quindi diventa un'azienda a tutti gli effetti di servizi e questo è un altro dei bei risultati della nostra rete. Citavo appunto questa doppia linea di finanziamento perché come tirocini formativi siamo riusciti a dedicare proprio come strumenti di accompagnamento delle persone con disabilità all'interno del percorso integrazione socio sanitaria trecentomila euro: quindi un complessivo di un milione e due presi dal FRD (Fondo Regionale Disabili) concertato insieme alle Associazioni dei disabili. Due sono le linee di finanziamento all'interno di questo milione e due: il primo trecento mila euro sul 2013 e trecento mila euro per l'anno prossimo per il 2014, insieme appunto all'Unità Disabili Adulti del Asl di Bologna, all'Asc Insieme di Casalecchio, e l'ASP del Circondario Imolese e l'ASP Seneca di Crevalcore, per una parte dei tirocini formativi. L'altra, (e vi sottolineo anche qui l'ampia rete istituzionale) ancora trecentomila euro su tutti e due gli anni, quindi seicentomila

complessivi per progetti di tirocinio formativo. In questo caso siamo invece in collaborazione con il Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche dell'Asl di Bologna e di Imola; quindi ovviamente due settori, due frangenti di soggetti differenti, ma una collaborazione unitaria, per sottolinearvi rispetto ai soggetti istituzionali coinvolti come questa rete si estende davvero a 360 gradi. Ma, soprattutto, il senso un po' di queste iniziative, al di là di quello che dicevamo in apertura quindi rispetto alla RSI è un po' cambiare da una logica assistenziale alla politica attiva del lavoro. Questo è un passaggio importante, noi dobbiamo appunto riflettere su questo passaggio, perché non solo cambia la modalità di collaborazione interna nostra, ma fa sì che questa transizione, questo inserimento diventa a tutti gli effetti una politica attiva e soprattutto diventa un costo inferiore per la società. Quindi il concetto oltre ad avere un concetto qualitativo di inserimento pieno dal punto di vista lavorativo e dal punto di vista psicologico del soggetto, diventa anche un punto di vista forte ed economico, perché a fronte di una logica assistenziale, quindi di una uscita di bilancio pura e semplice, senza coinvolgimento forte del soggetto fragile, diventa una potenzialità per l'impresa e un costo sociale inferiore per quello che riguarda invece tutto il sistema territoriale. Questa è forse la riflessione su cui probabilmente ci saranno diversi contributi negli interventi successivi, ma questo mi sento di lasciare appunto come messaggio della Provincia: cioè, da un lato quello che siamo riusciti a mettere insieme con le logiche di sistema per la rete dei servizi, ma dall'altro cambiare questo concetto anche in virtù appunto positiva, quindi sentirla come risorse anche perché per quello che riguarda il sistema di welfare già duramente provato e fragile non possiamo pensare in maniera differente, per cui dobbiamo pensarla come risorse e opportunità anche per cambiare questa modalità che definirei prima culturale e poi economica. Grazie.

Rabih Chattat (Università di Bologna)

Ringrazio l'Assessore e passiamo alla tavola rotonda. Chiedo ai relatori di accomodarsi qui con noi al tavolo: introduce il professor Andrea Canevaro, non sarà presente con noi Vincenzo Trono del Dipartimento di Salute Mentale per motivi di salute però nella cartella trovate la sua relazione, è presente Claudia Romana che è stata già prima citata dall'Assessore della Provincia di Bologna ed è presente anche con noi Fabrizio Pedretti del Consorzio SIC. Poi avremo anche il contributo da parte di Nadia Luppi e Francesco Messia che se vogliono possono accomodarsi con noi al tavolo.

Andrea Canevaro (Università di Bologna)

Non vorrei dimenticarmi di ringraziare la Csapsa e in particolare Leonardo Callegari, uno degli esemplari più riusciti dell'*intelligenza della cortesia*.

C'è da vincere delle sfide. Quale impresa non vive delle sfide che deve imparare a superare, a dribblare. Chi ha una disabilità ha delle sfide quotidiane. Questi due soggetti, un soggetto con disabilità e un soggetto imprenditore, hanno una consuetudine alle sfide, c'è chi soccombe chiedendo di essere protetto, assistito eccetera, eccetera. Chi decide di essere per tutta la vita vittima, e chi invece accetta le sfide e vuole completare la sua formazione per diventare più capace, per organizzarsi e per assumere delle responsabilità. E si può ripetere la frase cambiando il soggetto con disabilità con il soggetto imprenditore. C'è una specularità, una complementarità che non è scontata ma da conquistare. Non tutte le persone che hanno il titolo di imprenditore, non tutte le persone che hanno una disabilità sono capaci di accettare le sfide e di vincerle. La questione è semplice da dire, più complicata da fare: occorre mettersi in contatto con chi le sfide le ha vinte e capire dove è arrivato.

Augurandoci che ci sia un gran futuro per questa iniziativa, auspico che ci sia anche la possibilità di capire in quali collocazioni aziendali si sono trovate le persone con disabilità

che hanno vinto delle sfide, se sono rimasti in posizioni subordinate oppure hanno fatto anche dei passi avanti. Mi piacerebbe completare la cosa dicendo, “attenzione perché chi vince delle sfide in genere accetta anche la sfida dell'imperfezione, ed essendo imperfetto deve inventarsi qualcosa. Si chiamano *innovazioni*, e nascono anche dal fatto che ci sono anche delle persone che hanno disabilità che assumono delle posizioni di responsabilità, e producono quelle innovazioni che nell'organizzazione del lavoro, nella produzione, potrebbe essere un altro evento da esplorare e da rendere note. Potrebbero far capire che non stiamo producendo un settore assistenziale aggiornato e inserito nella produzione reale; stiamo cercando di migliorare entrambe le situazioni e di farle in sinergia.

Rabih Chattat (Università di Bologna)

Ringrazio e passo la parola a Claudia Romano della Provincia di Bologna.

Claudia Romano (Provincia di Bologna)

Grazie a tutti per l'invito.

Oggi ho deciso che parlerò pochissimo perché Callegari, al termine dei seminari AILES mi rimanda la deregistrazione dell'intervento e quindi da un lato ti confronti con le stupidaggini che hai detto, e dall'altro ti tocca accettare il fatto che parli “male”, con poche pause e molti incisi, e soprattutto “troppo”.

Anch'io sono molto contenta di ritrovarmi nuovamente qui perché questo vuol dire che la sfida che abbiamo lanciato più di tre anni fa ha avuto successo.

Quando abbiamo cominciato a parlare di Responsabilità Sociale e a coinvolgere nell'ambito del progetto AILES aziende produttive presenti nella provincia di Bologna eravamo già agli inizi della crisi, anche se nessuno di noi forse avrebbe immaginato, o forse non volevamo crederci, che sarebbe successo quello che poi è accaduto...

Abbiamo quindi incominciato a parlare di inclusione, e non solo a parlarne perché, come dice il Prof. Canevaro “Un conto è dirle le cose, ma molto più difficile è farle”; abbiamo cominciato a coinvolgere le aziende in progetti di Responsabilità Sociale in un periodo nel quale c’erano ancora una serie di spazi perché le aziende avevano ancora la capacità di affrontare un’esperienza del genere.

La crisi ci ha travolto, con un impatto molto consistente sulle aziende, e sulle persone che all’interno di queste aziende lavorano; ma è proprio la crisi che ci impone di affrontare il tema della RSI come “sfida” culturale per creare nelle aziende e per le aziende una nuova filosofia di fare impresa.

Molte delle imprese con le quali lavoriamo, lo fanno non perché “costrette”: sono aziende che decidono e scelgono di collaborare, di porsi il tema dell’inclusione come modalità di gestione delle criticità che appartengono ai loro dipendenti, difficoltà personali, familiari, etc.,

Ci sono invece aziende che, come diceva il Professor Canevaro, non accettano la sfida, ma desistono, rifiutano, si irrigidiscono, e tendono ad “espellere” la criticità e con essa coloro che sono portatori di fragilità.

La nostra esperienza è che invece molto spesso le aziende che accettano la sfida dell’inclusione, sono anche quelle che resistono meglio alla crisi economica, perché in qualche modo hanno acquisito la capacità di affrontare le difficoltà, di riorganizzarsi e di crescere facendo tesoro anche dei punti di fragilità per fare in modo di superarli..

Quindi in una visione di insieme del territorio provinciale si può dire che ci sono tantissime aziende nelle quali i processi di inclusione funzionano, ci sono ancora tante aziende che, nonostante le difficoltà, ci chiedono di collaborare per inserire persone in difficoltà, così come anche tante altre aziende, anche bravissime, che invece resistono o desistono.

La Responsabilità Sociale va quindi sostenuta da parte dei soggetti pubblici, è necessario formalizzare, e questo è uno dei luoghi e dei momenti per farlo, una sorta di “riconoscimento” delle aziende virtuose con l’obiettivo di un loro coinvolgimento nel sistema più generale di welfare.

E' stato infatti sottolineato anche dall'Assessore De Biasi che quando riusciamo a integrare la persona in difficoltà otteniamo, al di là del suo benessere personale, anche una riduzione dei costi sociali, ivi compresi i costi legati alla conflittualità sociale; questo è un aspetto che ad alcuni (ma ormai a pochi) sfugge, ma che invece va collocato quale punto di riferimento per la strutturazione del sistema di welfare per i prossimi anni.

Il nostro sistema non può più permettersi di affrontare il tema della marginalità esclusivamente in termini di ammortizzatori, con pratiche di tipo assistenzialistico, la platea delle persone in difficoltà aumenta, le risorse a disposizione risultano sempre più carenti, quindi gli obiettivi di inclusione sono anche obiettivi di benessere sociale, che possono avere conseguenze benefiche anche sugli interventi di welfare.

Si è parlato stamattina anche di una diffusione presso queste e altre aziende della "Cultura della solidarietà", la solidarietà è un tema che riguarda di più l'ambito delle politiche sociali che non nella cultura aziendale: le aziende hanno dei loro obiettivi, una loro mission che è quella di produrre, generare ricchezza, non si può chiedere alle aziende più di quello che le aziende riescono a dare.

Quello che spetta invece all'Amministrazione Pubblica è invece una attività di governo del sistema: le aziende che sceglieranno di essere nostri partner nei processi di inclusione delle persone più fragili non devono essere lasciate da sole.

Solidarietà non vuol dire sostituzione da parte dei soggetti privati, imprenditoriali, nelle funzioni pubbliche di integrazione e inclusione; le aziende non "devono fare il nostro lavoro", devono essere sì coinvolte nei progetti di inclusione ma con il supporto di educatori, mediatori presenti nelle istituzioni pubbliche.

L'obiettivo dell'Amministrazione Provinciale è quindi quello di costituire una rete di soggetti che nei vari punti del sistema (Aziende USL, Comuni, Provincia, Università) riescano ad accompagnare non solo le persone in difficoltà in un percorso di emancipazione ed integrazione lavorativa e sociale, ma anche le aziende, non solo nella fase iniziale di inserimento lavorativo,

ma anche successivamente nei momenti di difficoltà, durante il rapporto di lavoro.

L'ultima riflessione vorrei farla su un problema che alcuni anni fa era poco rilevante nei numeri ma che, proprio per la situazione di integrazione lavorativa "matura" che si trova nella provincia di Bologna, è destinato a crescere e a diventare estremamente complesso, anche perché sono ancora pochi i punti del sistema che possono essere coinvolti

L'Ufficio Inserimento Lavorativo Disabili è nato ormai alcuni anni fa per occuparsi dell'inserimento lavorativo, quindi dell'ingresso delle persone all'interno del mercato del lavoro.

Il periodo di crisi ci ha portato ad occuparci in maniera sempre più consistente dell'uscita, più o meno traumatica, ma sempre ineludibile, delle persone con disabilità già inserite nel mercato del lavoro: ci troviamo cioè a dover gestire persone, un tempo collocate al lavoro anche in modo produttivo, con processi di integrazione pienamente riusciti ma che, per motivi assolutamente a loro estranei come la chiusura degli stabilimenti, rischiano una nuova marginalizzazione dal mercato del lavoro.

La loro ricollocazione lavorativa, in un contesto produttivo più difficile rispetto anche a pochi anni fa, diventa estremamente critica; queste persone hanno competenze in uscita poco riconvertibili e il lavoro da rimettere in piedi è spesso molto complesso e, in alcuni casi, senza possibili soluzioni all'interno dei normali processi organizzativi delle strutture profit.

In questi casi diventa strategica la collaborazione con la cooperazione sociale, soprattutto con quella di tipo b) che, come impresa di transizione o come contesto di maggiore attenzione a fragilità sociali, può essere un interlocutore adeguato e proficuo.

Anche la cooperazione è quindi un ulteriore punto della rete, che stiamo costruendo già da alcuni anni e che continueremo a rinforzare anche mediante il ricorso alle clausole sociali.

E' questa la nostra sfida, l'abbiamo lanciata già da alcuni anni e speriamo di poterla portare avanti. Grazie.

Rabih Chattat (Università di Bologna)

Grazie alla dott.ssa Romano per il suo contributo. Passiamo al prossimo contributo di Fabrizio Pedretti, che è Presidente del Consorzio Sic delle ventidue cooperative sociali di tipo B della provincia di Bologna.

Fabrizio Pedretti (Consorzio SIC)

Buon giorno a tutti e grazie per questa occasione che mi viene data. Anch'io comincio con dei ringraziamenti, ma voglio dire in premessa, che mi sforzerò di fare un intervento ottimistico e propositivo, perché credo che stiamo entrando per quanto mi riguarda, in particolare per le cooperative che rappresento, in un momento di svolta legata al lavoro che assieme alle Istituzioni abbiamo iniziato a costruire già diversi anni fa assieme alla Provincia, assieme ai Comuni della nostra provincia. Siamo in un momento di svolta perché siamo arrivati a una programmazione e allo sviluppo di alcuni provvedimenti: uno è quello sulle clausole sociali che ha accennato l'Assessore Amelia Frascaroli prima, che temo non darà una nuova opportunità all'inserimento lavorativo, si daranno nuove opportunità d'inserimento lavorativo alle persone svantaggiate, nel senso che tutte le imprese saranno chiamate a misurarsi negli adempimenti relativi ai pubblici appalti, anche su quello che s'intenderanno a fare sugli inserimenti lavorativi. Chiaramente le cooperative sociali d'inserimento lavorativo avranno qualche possibilità in più, perché è il loro mestiere e hanno dimostrato di saperlo fare bene e resistere, di crescere negli anni e anche in anni recentissimi. Però l'obiettivo che abbiamo non è quello di diventare lo strumento principale per l'inserimento lavorativo, anzi lo so che molti miei colleghi non la pensano così, ma questo è il mio punto di vista. Le cooperative come le nostre sono importanti, ma con l'insieme di strumenti che noi abbiamo, siamo dal punto di vista numerico sicuramente di meno, perché in provincia di Bologna stimiamo che siano circa 300 persone con svantaggio o disabilità che sono seguite nelle nostre cooperative, quindi un numero abbastanza limitato. Però è un

numero che è continuato a crescere anche in anni recentissimi. Tra il 2011 e il 2012 in un campione di cooperative del Consorzio che rappresento c'è stato un incremento del +03% di persone svantaggiate assunte. E' importante riuscire a dare numeri positivi anche per gli anni 2011/2012, non è che abbiamo fatto miracoli, l'abbiamo fatto essendo cooperative rinunciando ai risultati economici positivi, abbiamo fatto dei bilanci interni, abbiamo fatto affidamento sul nostro patrimonio. Chiaro che non è una prospettiva che può andare avanti all'infinito, ma l'obiettivo della cooperazione, in particolare della cooperazione sociale, è quello di tutelare il lavoro, tutelare le famiglie che sono legate alle persone che lavorano nelle nostre cooperative. Pensiamo di avere molte possibilità in più grazie al regolamento che è stato approvato ieri l'altro in conferenza territoriale socio sanitaria. Entro il 30 settembre sarà approvato, speriamo, in tutti i comuni della provincia, in alcuni comuni sta per essere sperimentato e ci aspettiamo da questo grandi possibilità, non ve lo nascondo, così come ci aspettiamo molto da un altro provvedimento legislativo che è ancora in discussione presso la Regione Emilia Romagna: la nuova Legge Regionale sulla cooperazione sociale, legge che anche in questo caso era particolarmente incentrata sull'attività delle cooperative sociali d'inserimento lavorativo, riconoscendo il ruolo pubblico di tutte le cooperative sociali. Un riconoscimento che è nei fatti ma che se è scritto in una legge regionale da anche più significato e profondità alla nostra azioni. Domani abbiamo preparato questa sfida da affrontare e da vincere, perché comunque ci saranno gare d'appalto, cioè ci sarà competizione su un terreno sul quale forse non siamo preparatissimi, ci sarà forse anche concorrenza molto alta. In questi casi dovremmo essere molto vigili, perché i meccanismi tecnici delle gare si possano verificare. Molti aspetti tecnici delle gare sono estremamente sottili, estremamente difficili anche da controllare e molto spesso anche se le gare andassero al ribasso, con l'elemento prezzo che mantiene una importanza fondamentale, noi ci mettiamo come ci siamo sempre messi, ma cercheremo di fare valere il valore del lavoro contro lo sfruttamento camuffato da interessi sociali. Di fronte alle infiltrazioni della criminalità

anche nella nostra regione che usa tutte le strade, comprese quelle della cooperazione sociale, dovremo fare barriera. Quindi le aziende premiate in questo senso dovremmo apprezzarle ancora di più, assieme alla guardia e all'attenzione per evitare che queste infiltrazioni abbiano successo. Concludo con il ringraziamento a Leonardo e a Csapsa per la costanza e la testardaggine per queste iniziative, costanza e testardaggine che abbiamo insieme. Dobbiamo mantenere alta la sfida e la voglia di farcela perché sempre nuove saranno le sfide che dovremo affrontarle e che dovremmo vincerle insieme. Grazie.

Rabih Chattat (Università di Bologna)

Grazie Perdetti, adesso passo la parola al duo Nadia Luppi e Francesco Messia che discuteranno la loro proposta sul tema.

Francesco Messia (Servizio Studenti Disabili - Università di Bologna)

Il mio breve intervento tratterà un ulteriore aspetto delle riflessioni sul tema della rete.

La mission istituzionale principale del Servizio Studenti Disabili è il supporto alla didattica agli studenti con disabilità. Tuttavia una delle idee originarie, di fondo alla nascita del Servizio, è quella di non chiudere, di non fermare il ragionamento all'offerta di supporti, ad esempio ausili informatici o trasporti, costruendo così una sorta di bolla attorno agli studenti con disabilità che si iscrivono all'Università di Bologna, ma di considerare contemporaneamente la storia e il futuro di ognuno per raggiungere nuove possibili autonomie. Tra i ragionamenti fatti sono stati condotti e sviluppati, oltre a quelli ministeriali ed europei, progetti riguardanti il job placement delle persone svantaggiate, rivolti non solo ai nostri studenti, ma anche alle scuole superiori o a realtà, come quella delle fattorie sociali o l'area del personale dell'Università, che appartengono già all'area del lavoro.

Nel caso delle scuole superiori un esempio interessante è il progetto 'Cometa', in collaborazione con la Provincia di Forlì e

Cesena, che prevede per studenti disabili di diversi istituti superiori la possibilità di svolgere un numero maggiore di ore di stage e quindi l'opportunità di sperimentare contesti che non sono quelli della semplice aula scolastica. Questo significa per studenti con vari tipi di disabilità, magari condannati da una modalità di apprendimento d'aula, da un curriculum scolastico, a non poter esprimere competenze altre, avere la possibilità di scoprire, insieme alle loro famiglie ed ai docenti stessi, un ventaglio di disponibilità prima precluso o ignorato e di conseguenza uscire un destino, molto spesso considerato inevitabile, di continua mancanza e bisogno di assistenza. Questo progetto quindi da una parte dà la possibilità a studenti, famiglia e docenti di aprire altre possibilità oltre al semplice percorso scolastico, dall'altra ci permette, poiché il territorio della Provincia di Forlì e Cesena è uno dei bacini dei nostri possibili studenti, di conoscere meglio la situazione e poter lavorare sull'orientamento possibile. Emergono già alcune parole che sono trasversali alle diverse esperienze, come *contesti significanti e ottimizzazione delle risorse*, infatti questi progetti con le scuole superiori permettono un lavoro potremmo dire preliminare e funzionale anche alla possibile direzione di studi universitari considerata in tutti i suoi aspetti ed evitare quindi situazioni di studenti 'parcheggiati'.

La seconda esperienza che credo che sia rilevante riportare è la collaborazione, iniziata qualche anno fa, tra Servizio Studenti Disabili e l'Area del Personale dell'Università. Questa collaborazione si è concretizzata in un progetto, 'Socializzazione al lavoro del personale disabile', che prevede diverse azioni tra cui: incontri mensili tra il Professor Canevaro e i dipendenti tecnici-amministrativi dell'Università che hanno il ruolo di tutor, dei laboratori misti, studenti di Scienze della Formazione e dipendenti dell'Università, di pedagogia speciale, ed anche, credo una delle parti più interessanti, la possibilità di incontrare i neo assunti in base alla Legge 68/99 assieme all'Area del Personale, per cercare di capire dall'inizio quale potrebbe essere il match migliore, vista la storia, le competenze delle persone che iniziano il lavoro. Di nuovo tornano il concetto di contesto significativo, ovvero un di posto che non sia

un parcheggio, ma che sia posto di lavoro di senso, e l'utilizzazione delle risorse, in questo caso infatti due parti della stessa azienda Università di Bologna collaborano con competenze fra loro differenti per cercare di ottimizzare le risorse a disposizione del personale.

La terza esperienza che vorrei menzionare e che credo sia collegata con questi ragionamenti è la collaborazione tra il Servizio Studenti Disabili, con il Professor Canevaro e poi con il Professor Chattat, e le Fattorie Sociali, in particolare con 'Conca d'Oro' di Bassano del Grappa. Il rapporto nasce da un progetto europeo, DIANA, per la formazione degli operatori, e dalla domanda: 'perché questa fattoria sociale riesce a fare lavorare delle persone con disabilità, medio e a volte anche gravi, in una maniera di senso in un contesto produttivo?', 'perché queste persone riescono a fare un lavoro quando in altri contesti non riuscivano a farlo?'. Partendo dal rapporto degli operatori con le persone disabili ci siamo resi conto che la valenza di una fattoria sociale come Conca d'Oro è ampia, è infatti anche economica, significando rivitalizzazione del territorio e possibilità di lavoro per sedici persone che non sono disabili e più del doppio disabili.

Ho pensato a questi esempi per ragionare sul concetto di rete insieme alla collega Nadia Luppi, che vi esporrà a seguito di un'esperienza in Irlanda un'ipotesi possibile, perché abbiamo diverse risorse disponibili, ad esempio la Provincia, Csapsa, l'Università, e la possibilità di network è sempre migliorabile.

Nadia Luppi (CEIS)

Intanto buon giorno di nuovo a tutti e grazie per questa bella possibilità. Come accennava Francesco, sono di ritorno da uno splendido viaggio e da un periodo molto intenso a Dublino. Io in questo momento mi sto occupando di un progetto che è finanziato tramite una borsa di ricerca del Consorzio Spinner e che prevede l'attivazione di un servizio innovativo in seno alla Cooperativa CEIS Formazione, ma in realtà con un panorama molto più esteso: un servizio di sostegno, di potenziamento delle possibilità d'incontro tra le aziende e le persone con disabilità.

Partner importantissimo di questo progetto è anche il Servizio Studenti Disabili dal quale io ho imparato direi le cose più preziose che ho appreso all'Università. Quindi grazie ! Questo progetto che ho intitolato "Relazione e Lavoro" mi ha portato a Dublino perché a Dublino esiste una rete che è stata fondata dall'Università, prima dall'University College di Dublino e poi estesa a tutta l'Irlanda. Hanno creato un network in cui le persone con disabilità, con gli studenti dell'università, hanno la possibilità di incontrare direttamente, sia sottoforma di eventi ma anche sottoforma di tirocini e di esperienze, le grandi aziende che si muovono in Irlanda. Spesso durante i viaggi accade che, sì, magari si scopre qualcosa di quel posto, ma in realtà stando lontani da casa propria si scopre anche qualche ricchezza della propria terra, e a me è successo così. In Irlanda io mi sono trovata a casa, posso dire che a Dublino tranquillamente potrei viverci, non solo per il fatto che i semafori sono acustici, e quindi io da ipovedente non rischio la vita, però a parte questo l'Irlanda e l'Italia hanno molti punti in comune e ho visto da là che la nostra regione, la nostra terra ha le potenzialità per creare anche forse con qualche ricchezza in più proprio quel network, e da lì mi è nata l'idea e il desiderio di voler ampliare il progetto da cui ero partita cercando proprio una risposta anche per le persone con disabilità che decidono di frequentare l'università con l'idea della sfida. Cioè vado all'Università non per passare cinque anni allo studentato, magari a casa con i miei e intanto ritardo quella grande sfida del lavoro; no ci voglio andare perché voglio crescere, è un pò quel ragionamento che faceva prima il prof. Canevaro. Insomma tornando da Dublino ho provato un a mettere insieme le miei idee ed è nata questa proposta che oggi vorrei lanciare qui intanto come idea, col presupposto che se tutti quanti crediamo ad un'idea, e vogliamo costruire una qualsiasi cosa sulla rete, probabilmente dall'idea si passa poi ai fatti. Il nome che ho voluto dare a questa idea di rete è Networker: mi è piaciuto perché un po' da l'idea del network, da l'idea del lavoro e ha questa E, e questa R finale che rimanda alla mia amata regione. Il presupposto da cui parto è questo: le persone con disabilità che frequentano l'università, e in generale tutte le persone con

disabilità, stanno cambiando e il mondo della disabilità sta dimostrando sempre di più la voglia di autonomizzarsi, di spostarsi, di chiedere di più, e c'è veramente la voglia di riscattarsi, e la voglia di crescere, e secondo me è giusto ascoltare questa voglia, e questo desiderio, e questa spinta, che è una forza non è una debolezza, è una forza che deriva dalle fragilità forse, ma diventa forza, ed è ricchezza, e credo che sia giusto cercare il modo, un modo coordinato, un modo complesso per fare esplodere questa forza. Adesso vado un pochino a presentarvi l'idea di questo Networker. Io ho immaginato e troverete nella mia idea tante cose che già esistono, quindi il passo in realtà non è così difficile, è impegnativo ma non così difficile. Ho immaginato che le Università possono essere messe in strettissima connessione con il mondo delle aziende, che i nostri interlocutori possono essere ad esempio le reti d'impresa, ma non solo, anche le singole aziende, o il network come questo, per esempio, e che oltre all'università e alle reti d'impresa, si muovono anche la cooperazione sociale, e che tutto questo network, tutto questo sistema possa essere coordinato dalle istituzioni, perché sono quelle che finora hanno mantenuto le fila di tutti questi discorsi d'inclusione e d'inserimento lavorativo. L'idea di ampliare sul territorio regionale, e a diversi soggetti, quindi con diversi background, il progetto, l'idea di una rete grande, ampia ed elastica per l'inclusione delle persone con disabilità, nasce proprio dall'esigenza non solo di voler dare respiro, ma anche di rafforzare l'autonomia delle persone. Dentro la rete si muovono con più o meno aiuto le persone in base alla propria autonomia, e al proprio desiderio. Ci sono diversi ruoli che ho pensato che tutti questi soggetti possono avere. Innanzitutto perché ho parlato di Regione e non subito di Province ? Penso alle limitazioni dell'obbligo della Legge '68, per esempio, penso alle limitazioni che spesso costringono le azioni. Sto collaborando con il Servizio di collocamento mirato di Modena e vi posso garantire che le Province e le Istituzioni fanno davvero tantissimo, ma spesso sono proprio gli obblighi strutturali che impediscono davvero il respiro, quindi andare al di là del fatto della ricerca soltanto provinciale quindi locale del proprio posto

di lavoro, andare anche al di là attraverso questa rete dell'obbligo stesso. I disabili che vanno a lavorare non è solo perché c'è un obbligo, perché potrebbero portare qualcosa in più, e allora andiamo oltre l'obbligo, andiamo oltre l'idea di dover curare una fragilità,. Facciamo che quella potenzialità può esserci utile, questa era un po' l'idea. Passando un po' alle mansioni, giusto per farvi capire come si muovono i personaggi su questa palcoscenico. L'Università di Bologna mi ha insegnato che il percorso universitario può essere davvero un passaggio in cui crescere, ma non soltanto da un punto di vista formativo, proprio da un punto di vista umano e poi anche professionale e, quindi il Servizio Studenti Disabili, come gli altri Servizi Studenti Disabili, credo che potrebbero essere quelli a cui spetta il compito di orientare e di preparare alla vita, a quello che c'è dopo, e quindi di creare anche dei link verso il mondo del lavoro. Quindi ho, diciamo, dedicato il tema Orientamento Professionale ai Servizi Studenti Disabili delle varie Università dell'Emilia – Romagna. Le Reti d'Impresa, penso a Confindustria piuttosto che CNA, piuttosto che altre, dovrebbero essere gli interlocutori privilegiati semplicemente perché hanno tanti contatti, e quindi si può esplodere ancora di più questa rete, e possono arrivare a coinvolgere le aziende in percorsi di crescita comuni, quindi in percorsi d'impegno sempre più solidi e sempre più complessi. Arrivo alla Cooperazione Sociale. Spesso quello che si sente dire dalle aziende è che si ok c'è il sostegno per quanto riguarda l'inserimento, quindi la fase di entrata, ma poi non c'è la sicurezza di potersi in qualche modo rivolgere ad un soggetto preparato, e con un nome specifico per eventuali momenti di calo di produttività della persona, piuttosto che semplicemente per cercare di dare ascolto alle esigenze di strutturazione per esempio di un team, oppure della cura delle relazioni interne al team e alla squadra dell'azienda. In questo caso io ho pensato che tutte lo know out che hanno messo in campo le cooperative sociali finora possa essere messo davvero speso a sostegno delle aziende che forse, non dico sempre, a volte non hanno tutta questa esperienza e forse non hanno neanche il tempo, almeno in questo momento, per dedicarsi a questi tipi di ragionamento. Le Istituzioni, io credo, appunto,

come vi dicevo prima che le Provincie e la Regione, in questo caso, dovrebbero fare proprio squadra per ampliare lo spazio di candidature. Quindi, benissimo la ricerca del lavoro e l'aiuto alle fasce più deboli rispetto alla ricerca locale di un impiego, ma diamo dei link, cerchiamo di fare rete in modo che le persone e le potenzialità vengano davvero condivise, e cioè possano passare da un contesto all'altro. In tutto questo manca un partner. Vi spiego subito il perché l'ho tenuto per ultimo. Leggete in una bolla della slide di una piattaforma web in cui fare matching; è ovvio che in un momento come oggi non potevo non pensare al web, serve una piattaforma in questo caso in cui ci si possa riferire per caricare, e quindi per condividere le proprie storie, quindi i CV, le candidature delle persone, ma anche le disponibilità a livello delle aziende, quindi le mansioni richieste che ci sono nelle varie imprese. Quindi quello che dovrebbe essere secondo me la piattaforma virtuale di questo scambio: semplicemente uno strumento. Ovviamente il mio cervello corre veloce, e i contatti anche, per cui ho già in mente come strutturare il tutto. E' ovvio che si tratta in questo momento di un'idea di una rete che credo che possa essere una risposta un po' per tutti i partner, perché credo che in questo modo lavorando insieme in modo complesso ma in modo organico poi si riesca, e qui arrivo alla conclusione, ad arrivare a stimolare un cambiamento culturale. Questa Rete ora serve; serve perché esistono ancora dei pregiudizi ed esiste ancora un ostacolo da un punto di vista culturale e sociale all'inclusione lavorativa alle persone con disabilità. Io credo che attraverso un condizionamento culturale con una crescita dell'intera società, dell'intera comunità, le maglie di questa rete e l'interventismo di questa rete possa essere pian piano sempre più ridotto. Mi hanno spiegato che il vero significato di un servizio è che deve arrivare ad essere non necessario, cioè a un certo punto se il servizio funziona può arrivare a lasciarti autonomo, ed è quello che un po' è successo con me con il Servizio Studenti Disabili. In qualche modo, è una lezione che mi porto dietro. Io spero che questa mia idea vada in porto e davvero possa dare respiro a tutte persone con disabilità con un alto profilo formativo e professionale, ma che a un certo punto non ce ne sia più bisogno

perché le aziende già da sole e in autonomia possano arrivare a cercare anche le persone con disabilità e includerle nelle selezioni, innescando così un circolo virtuoso. Mi fermo qui, vi lascio soltanto i miei contatti in modo che se qualcuno di voi è interessato all'idea e voglia anche soltanto darmi un feedback rispetto quello che vi ho detto, anche critiche che sono preziosissime, ve ne sono grata..

Rabih Chattat (Università di Bologna)

Ringrazio Nadia Luppi e Francesco Messia perché credo che io non sarei mai riuscito a presentare il Servizio Studenti Disabili come lo hanno presentato loro. Veramente vi ringrazio, perché l'idea che ha detto Nadia alla fine è proprio del servizio, è quella, come vi dicevo dall'inizio, di pensare alla continuità, non pensare allo spazio limitato, come noi che conosciamo benissimo la nostra parte, però poi non pensiamo al dopo. Credo che si può pensare a un prima e a un dopo. La sfida che abbiamo di fronte porta alla parola "responsabilità", alla responsabilità reciproca, che mi sembra Nadia in qualche modo ha ripreso nel senso che si è assunta la sua responsabilità di portare avanti una idea, una proposta. E' proprio il tema della passività e dell'attività, credo. Il gioco è tra passività, che significa assistenza e attività, che significa prendere parte. L'altro punto che credo sia molto importante è il tema della fragilità. Anche qui, la fragilità può essere pensato un peso, spesso le situazioni di fragilità sono pensate come un peso, ma si sottovaluta, secondo me, quanto quello che è emerso oggi sia veramente importante da questo punto di vista. Perché la fragilità chiede un innovazione culturale, cioè chiede di migliorare una cultura, di migliorare la cultura, non solo in senso generale, ma la cultura dell'organizzazione, la cultura dei servizi, la cultura dell'operare. Anche la tecnologia certe volte può essere migliorata o essere disponibile per nuovi prodotti, per cercare di fare in modo che la fragilità trovi una risposta. Per cui dal bisogno che deve essere soddisfatto, al bisogno che può diventare anche un motore in cerca di nuove soluzioni. Allora in questo senso penso che siano andati molti contributi;

l'innovazione formativa, di cui parlava prima Pedretti, va in questo senso. Introducendo l'innovazione normativa che migliora il sistema, chiama le cooperative sociali a una nuova sfida per cercare in qualche modo di migliorarsi, e credo che questo circuito innescato può diventare fertile se si passa a un'idea di attività, cioè non passivizzando nessun membro di questa rete, alla quale in qualche modo si richiama anche Nadia alla fine. E' una tavola rotonda però. Ci è rimasto un po' di tempo, se Callegari è d'accordo, è rimasto un po' di tempo per degli interventi: chi vuole aggiungere qualcosa a questa tematica di sfida, innovazione, cambiamento necessario, ma un cambiamento attivo, non un cambiamento passivo ? Se non ci sono gli interventi passo la mano a Callegari che coordina la seconda tavola rotonda insieme al collega Angelo Errani.

Angelo Errani (Università di Bologna)

La seconda parte dei lavori del seminario propone come tema "Cooperare con le imprese socialmente responsabili". Cooperare: è una parola che richiama il "noi" come riferimento dell'agire e che di questi tempi in cui ciascuno cerca di salvare se stesso costituisce sicuramente una sfida. La sfida su cui siamo impegnati oggi è quella di chiarire che cosa sia possibile fare in collaborazione con le imprese che si pongono in maniera responsabile nei confronti del territorio e del tessuto sociale che lo caratterizza. Ritengo che questo voglia dire in particolare curarci di due aspetti: cooperare sul piano culturale e tradurre poi le conoscenze in pratiche operative.

Perché la cultura è importante? La cultura è importante prima di tutto perchè costruisce appartenenza e riduce la solitudine. La cultura costruisce appartenenza perchè è ciò in cui ci si riconosce, è visione comune che orienta la vita delle collettività.¹

Un'impresa potrebbe ragionare in questo modo: < Noi siamo virtuosi, ma, così facendo, visto che gli altri forse non lo sono,

1 G. Zagrebelsky (2014), *Fondata sulla cultura. Arte, scienza e Costituzione*, Torino, Einaudi.

perdiamo in competizione>. La cultura serve allora a far sentire che, oltre al singolo, c'è una riflessione più ampia, ci sono delle proposte, delle iniziative, che si pongono accanto alle proprie e che si possono fondere insieme. La cultura serve a far percepire che, se ci si sostiene, il peso da portare risulterà minore per ciascuno.

Il secondo aspetto del cooperare si pone più sul piano operativo. E' chiaro che, se restiamo sul piano culturale, possiamo pensare e sostenere teorie e progetti anche molto avanzati, che poi però bisogna riuscire a tradurre in operatività. Il piano operativo deve darsi dei riferimenti molto precisi: le regole, la legalità e, assieme a queste, il riconoscimento della utilità sociale di ciascuno. I responsabili del welfare delle nostre amministrazioni locali ci hanno informati del loro impegno di ricerca di criteri che valorizzino e che attribuiscano un riconoscimento alle aziende socialmente responsabili. Un riconoscimento che deve poter contare anche nelle gare di appalto dei lavori di pubblica utilità, cioè anche laddove viene giustamente indetta una gara per aggiudicare un lavoro. Ritengo che una gara deve poter considerare tutti gli aspetti di un impegno e non limitarsi esclusivamente alla considerazione del minor costo, una considerazione che squalifica e che riduce la qualità dei servizi e, come conseguenza, la qualità di vita delle persone. Tutti, immancabilmente, nel corso della nostra vita, sperimentiamo l'importanza di poter contare sui servizi di qualità: servizi sociali, ambientali, sanitari.

Su questi temi negli ultimi anni sta crescendo una letteratura che interessa più discipline, con un serio impegno nel documentare ed offrire strumenti di comprensione, dimostrando che il rispetto delle leggi, delle regole, dell'ambiente e delle risorse umane, non sono affatto incompatibili con l'offrire il miglior rendimento possibile ai propri azionisti. Il fallimento della logica economica liberista che ha dominato l'ultimo trentennio ed i suoi disastrosi effetti sul piano sociale sono sotto gli occhi di tutti. Siamo di fronte ad un risultato che ci deve potere insegnare.

Ritengo che sia utile citare alcuni di questi studi.

Michela Marzano² individua la necessità di superare la logica che, facendo propri i riferimenti della scuola di Chicago, ha proposto e praticato la separazione fra affari ed etica, fra gli affari e la morale. Nella sua ricerca la studiosa dimostra la possibilità, non solo della coesistenza, ma anche la convenienza della relazione fra i risultati economici ed i comportamenti etici. Zygmunt Bauman³ riflette sul fatto che l'aver reso dipendenti i consumi dal debito, l'aver suggerito comportamenti ispirati al "prendi ora e pagherai poi", ha comportato, oltre agli effetti drammatici che stiamo vivendo, anche un progressivo indebolimento dei legami sociali. Non c'è solo l'aspetto economico in seria difficoltà, ci sono aspetti che vanno oltre, in particolare vengono minati le condizioni di vita ed i progetti comuni in cui ci riconosciamo. Ciò produce una nuova difficoltà anche per l'educazione, sottrae infatti a chi sta crescendo la possibilità di capire che possiamo realizzarci soprattutto grazie alla società che ci ha sostenuto, che ci ha accompagnato e senza la quale verrebbero meno le condizioni per la prosecuzione della stessa vita. Le promesse miracolose che hanno creato la percezione che l'economia reale sia poca cosa, le promesse di profitti facili e subito, le promesse di carriere che si potevano realizzare anche senza la dimostrazione di competenze. hanno mostrato la corda.

Federico Rampini⁴ fa una comparazione fra diverse aree del mondo dimostrando che è il modello liberista ad essere velleitario e che è il modello sociale quello che ha i piedi per terra. Senza una società attiva e solidale, infatti, anche la componente economica è virtuale, cioè corre ma si brucia poi subito, insomma, è drogata.

Joseph Stiglitz⁵ avverte che si vorrebbe far credere che la crisi attuale sia dovuta a penuria di risorse. Mentre c'è una ricerca di una Commissione del Congresso Americano che dimostra che il

2 M. Marzano (2011), *Etica oggi*, Trento, Erickson.

3 Z. Bauman (2012), *Conversazioni sull'educazione*, Trento, Erickson.

4 F. Rampini (2012), "Non ci possiamo permettere uno stato sociale". *Falso!*, Bari, Laterza.

5 J.E. Stiglitz (2013), *Il prezzo della disuguaglianza. Come la società divisa di oggi minaccia il nostro futuro*, Torino, Einaudi.

livello di disoccupazione ha prodotto un ammanco di novecento miliardi di dollari. La crisi dunque è in realtà collegabile anche all' immane quantità di risorse che vengono sprecate, inutilizzate.

Nella cultura di questi nostri anni i diritti umani vengono confinati nella benevolenza e collegati ai singoli, mentre i diritti umani, per essere realistici, non possono che realizzarsi come bene comune, quindi come buona politica. La buona politica richiama la centralità delle scelte, degli studi per orientare le scelte, ma anche la centralità dell'amministrazione, dei comportamenti individuali, quelli di tutti, perché la buona politica non si limita solo a chi fa politica dal punto di vista istituzionale, buona politica significa comportarsi ciascuno in modo responsabile rispetto agli altri, all'ambiente, al futuro. Buona politica è diventare consapevoli che non ci può essere crescita economica senza rimettere i piedi per terra, cioè ripristinare la centralità delle risorse che hanno bisogno di essere attive per essere tali, quindi l'occupazione. Buona politica è offrire opportunità che premiano chi valorizza le risorse umane, sottraendole alla marginalità e all'assistenzialismo. Le aziende che fanno questo devono poter essere visibili, e ricevere il riconoscimento della loro qualità. Buona politica è studiare le condizioni che favoriscono l'occupabilità anche di chi è imprigionato in pregiudizi di inadeguatezza. Perché ? Perché bisogna poter consentirgli di scoprire le sue capacità attraverso il lavoro. Nelle relazioni di questa mattina abbiamo avuto l'opportunità di ascoltare quanto sia importante questo aspetto. La qualità di un'opera infatti si trasferisce sempre su chi l'ha realizzata, il riconoscimento sociale dell'utilità di un lavoro diventa riconoscimento dell'utilità di chi quel lavoro ha realizzato ed è un riconoscimento che produce umanizzazione, inclusione sociale. Buona politica è coinvolgere le persone nella gestione delle situazioni che le riguardano. Acquisire consapevolezza, avere la possibilità di partecipare, crea indubbiamente una opportunità aggiuntiva, perché si viene riconosciuti come parte, non come parte che va assistita e che occorre in qualche modo tutelare, ma come parte intelligente, il cui contributo è indispensabile.

Cooperare con le imprese socialmente responsabili significa contribuire all'affermarsi di un'economia della legalità e dell'inclusione sociale. Noi, come servizio, siamo orgogliosi di contribuire ad un avanzamento di questo percorso che è giunto alla sua quarta edizione. Il confermarsi nel tempo del progetto ci conforta e ci aiuta a pensare che sia possibile uno sviluppo ulteriore, reso realistico dalla sinergia dei diversi contributi che si compongono in progetto sociale.

Callegari Leonardo (AILeS – CSAPSA)

Grazie al prof. Errani che come sempre ci ha offerto una importante contestualizzazione alle nostre iniziative e grazie ancora al prof. Canevaro che ci offre prospettive di azione e ci consente di andare in continuità con questa quarta edizione del Logo in collaborazione con l'Alma Mater Università di Bologna. Riprendo le ultime parole del prof. Errani circa il bene comune come finalità alla quale deve tendere la buona politica, che anche per noi operatori sociali deve tradursi in opere che ripristinano giustizia, equità sociale, inclusione per chi è vulnerabile e in condizione di debolezza. La buona politica non può ridursi alla sola, ancorchè importante espressione democratica del voto; è partecipazione, cittadinanza attiva, quotidiano impegno per una società migliore, a partire dai contesti dove si produce e si lavora. La responsabilità sociale di impresa è per certi versi fare buona politica con azioni, comportamenti concreti che accolgono, non escludono i disabili, le persone in situazione di disagio, senza pietismi assistenziali. Una responsabilità sociale che noi ci auspichiamo diventi responsabilità sociale di territorio, all'interno del quale possono agire, operare diverse attori; non sono solo quelli tradizionali del welfare, ovverosia le istituzioni, i servizi pubblici preposti alle azioni politica sociale e di politica attiva del lavoro. Va ribadito che per noi questi servizi, queste istituzioni preposte rimangono fondamentali, al di là di tutte le possibili configurazioni che si contendono il campo degli indirizzi da dare al nostro sistema di welfare. Non posso del resto immaginare che non ci siano le istituzioni pubbliche per dare delle garanzie quanto meno sui dei

minimi dignitosi alle persone che non dispongono di alcun mezzo. Detto questo siamo abbastanza consapevoli che, oltre alla mano amica del pubblico, ci sta anche il ruolo che può svolgere il privato, e il privato in tema di inclusione socio lavorativa sono le imprese for profit, quelle più socialmente responsabili, che vanno valorizzate per i loro comportamenti meritevoli, anche se con pochi mezzi, per lo più simbolici, ci rendiamo conto. Noi come operatori facciamo parte della terza componente, quella del cosiddetto terzo settore, che comprende oltre alla cooperazione sociale, il variegato mondo dell'associazionismo, del volontariato, delle fondazioni, dei comitati di base sempre più coinvolti in un'ottica di configurazione del nostro welfare che noi vorremmo comunitaria, partecipata, condivisa, dove anche le imprese profit possono avere un ruolo straordinario, in quanto attori non solo economici ma a tutti gli effetti, sociali. Del resto come in più occasioni ricordato, abbiamo avuto modo di verificare, a volte con fatica ma spesso con piacere, che non è solo la cooperazione sociale che ha la prerogativa di costruire, di mettere a disposizione dei contesti accoglienti, supportavi, che possono realizzare condizioni di lavoro produttive e al contempo non assistenziali, ma inclusive. Anche le imprese, molte piccole e medie imprese, che sono parte fondamentale del nostro tessuto economico produttivo, ma devo dire anche grandi imprese multinazionale che però hanno mantenuto un forte radicamento sul territorio, nella comunità di appartenenza, hanno grande capacità inclusiva. Abbiamo visto contesti aziendali profit che, per usare le parole di Canevaro, sono a tutti gli effetti "contesti di prossimità", in quanto non sono contesti specializzati, dove non ci sono operatori professionali, di mestiere che fanno inclusione, ma ci sono lavoratori, operai, impiegati, responsabili aziendali, che mettono in campo la loro disponibilità spesso anche empatica, le loro competenze che non necessariamente sono state strutturate nelle aule di un Università, o che hanno qualifiche di tutt'altro genere rispetto a quelle pedagogiche, psicologiche, sociologiche, ma che possono dare un validissimo supporto integrativo, accogliere le persone, fare della diversità un elemento, per riprendere anche il tema evocato prima,

d'innovazione e di miglioramento del lavoro per tutti. Noi crediamo in questo, l'abbiamo visto, constatato. Possiamo citare esempi importanti di aziende che hanno trapiantato la crisi proprio perché potevano contare su una cultura, una organizzazione del lavoro e dei rapporti tra le persone in grado di assorbire le variazioni soggettive e dare valore anche a chi non è sempre al massimo della sua capacità produttiva. Organizzazioni, dunque, strutturate non solo sulla base di risorse professionali esclusivamente forti, ma umanizzate, che funzionano ugualmente anche in circostanze soggettive non sempre al massimo della efficienza, che si possono consentire elementi di flessione o di diversità, non fosse altro che il problema della diversità, o della disabilità, o della differenza sul versante della adeguatezza a standard di eccellenza performativa-prestazionale non riguarda solo le persone disabili proposte per un inserimento lavorativo, ma anche i lavoratori "normodotati" già in pianta organica, che a un certo momento della loro vita familiare, individuale, professionale possono avere qualche cedimento, subire traumi, incidenti, malattie invalidanti. Aziende che contemplan queste possibilità sono aziende che fanno tesoro delle loro risorse professionali, ma nel contempo umane, che vanno conservate, non espulse quando non funzionano al massimo della efficienza e della economicità produttiva. Sono quelle aziende che sono capaci di affrontare le sfide, non ultima quella della crisi, assieme e non contro le persone che vi operano.

Paola Lanzarini (COESIA-FiD)

Vi porto i saluti dell'avvocato Italo Minguzzi, Presidente di Fare Impresa in Dozza. Io sono Paola Lanzarini, la Vice Presidente e ricopro tale carica in rappresentanza del Gruppo COESIA, di cui G.D fa parte, come Manager della Responsabilità Sociale d'Impresa. Fare Impresa in Dozza o FiD è un'impresa sociale che è stata istituita dalle tre imprese leader nella meccanica a Bologna che sono G.D-Coesia, Marchesini Group e Ima e la Fondazione Aldini Valeriani. Diciamo che la prima idea è venuta al Prof. Minguzzi che era nel Consiglio sia dell'Ima che

della Fondazione Aldini-Valeriani ed aveva sviluppato una passione per il re-inserimento delle persone in carcere. Questa iniziativa si è potuta realizzare grazie al contributo di competenze e di investimento di tre imprese leader nel settore della meccanica bolognese: G.D, Ima e Marchesini, le quali hanno in comune imprenditori con una forte sensibilità verso i bisogni della comunità, ed un forte radicamento nel territorio, che hanno a loro volta scelto di creare un'impresa sociale con il coinvolgimento della Fondazione Aldini-Valeriani. Il progetto si è sviluppato abbastanza lentamente e per iterazioni successive poiché la cultura d'impresa e quella del carcere si sono dovute adattare e comprendere a vicenda. Le imprese hanno realizzato l'adeguamento di un'area del carcere che è stata adibita ad officina, arredandola con diversi macchinari ed utensili. Grazie ad un finanziamento della Provincia di Bologna, siamo riusciti a realizzare una formazione dedicata per insegnare la lettura del disegno e semplici assemblaggi ad un numero definito di detenuti. Si è poi scelto di assumere coloro che erano stati formati con un contratto a tempo determinato, grazie ad un accordo fatto con i sindacati di categoria. I collaboratori di FiD lavorano sei ore al giorno per cinque giorni la settimana, anche se vorrebbero lavorare molto di più, perché il lavoro diventa veramente uno strumento di dignità personale e di trasformazione positiva delle persone. La FiD è diventata un fornitore delle tre aziende socie e gli ex-pensionati delle imprese, a titolo volontario, vanno in carcere per fare da tutor ai detenuti e supportarli nella produzione. Siamo ancora nella fase di start-up, avendo iniziato a metà del 2012, e siamo veramente molto contenti di come questa iniziativa abbia trasformato le persone e di come parzialmente abbia trasformato anche noi.

Callegari Leonardo (AILeS – CSAPSA)

Grazie alla dr.ssa Lanzarini per questa esperienza per noi di grande interesse. Chiederei a questo punto di raggiungerci al tavolo i colleghi Simonetta Donati che è la coordinatrice di Csapsa, Antonella Gandolfi in rappresentanza di ASC Insieme e l'assessore Massimo Masetti in rappresentanza del Distretto

Socio Sanitario di Casalecchio di Reno. Perché loro ? Come gli stessi diranno meglio, anche questo caso è un esempio di sperimentazione di network che mette assieme le diverse componenti che possono fare responsabilità sociale di territorio, ovvero: noi di Csapsa, come espressione di quel terzo settore che dicevamo prima in quanto cooperazione sociale, ma soprattutto ci sono nel territorio del Distretto di Casalecchio almeno dieci aziende che sono state premiate nelle precedenti edizioni del Logo di Azienda Solidale e tra queste alcune particolarmente impegnate a sostenere un progetto di attivazione di un Centro Risorse Territoriale che può coinvolgere e occupare persone disabili. Inoltre ci sono le Istituzioni e i Servizi di welfare del territorio, nello specifico Asc Insieme e l'Ufficio di Piano Distrettuale, per noi di fondamentale importanza assieme alle imprese collaboranti socialmente responsabili.

Simonetta Donati (CSAPSA)

Il quadro degli interventi tenuti finora ha sottolineato la vocazione del nostro territorio, più di altri, ad operare, anche nel caso di importanti istituzioni, di imprese e di associazioni, in raccordo e collaborazione. La dottoressa Lanzarini ci ha presentato una esperienza di sinergia tra istituzioni e imprese che vede IMA, GD e MARCHESINI. Queste sono tra le più importanti imprese storiche italiane e sono di questo territorio. Oltre quindici anni fa un seminario della regione si aprì con un intervento della signora Marchesini che raccontava la sua esperienza diretta nella progettazione degli inserimenti lavorativi di persone disabili nell'azienda di famiglia. Queste ed altre imprese, prima ancora che si diffondesse il tema della rsi e del welfare aziendale, li praticavano con convinimento perché era nella loro cultura e nella cultura di questo territorio. Il rapporto con i dipendenti e le loro famiglie le ha portate ad essere prossime alla comunità del territorio e a tentare di essere di sollievo rispetto ai problemi delle persone. Ora li chiamiamo appunto welfare aziendale o responsabilità sociale d'impresa. Sul territorio di Casalecchio abbiamo trovato un gruppo, particolarmente sensibile, di imprese premiate in questi anni

come “Azienda Solidale”. Imprese che continuavano a collaborare oltre i semplici tirocini o stage. Inoltre noi lavoriamo comunque con servizi educativi e d’inserimento al lavoro con Asc Insieme e collaboriamo con le istituzioni. Anche in questo caso era maggiormente evidente che in altri territori, la tendenza a lavorare in sinergia e a collaborare tra diverse realtà, istituzioni, privato sociale e servizi. Così è nato InCerchioCasalecchio, il network di imprese solidali per l’inclusione lavorativa. Le imprese in questo ambito hanno la possibilità di progettare nuove modalità di realizzare RSI-Inclusione e forme di Welfare aziendale. InCerchio nel 2013 si è dato l’obiettivo di sostenere il Centro Risorse Territoriale (CRT) avviato da CSAPSA in collaborazione con AscInsieme e che per ora occupa una signora disabile e ricerca disponibilità di imprese per percorsi di inclusione per altre persone svantaggiate.

Antonella Gandolfi (ASCInsieme)

(Manca la deregistrazione per problemi di audio)

Massimo Masetti (Distretto socio sanitario di Casalecchio di Reno)

Innanzitutto buon giorno a tutti quanti e grazie per l’invito a questa interessante mattinata, le cose da dire sarebbero veramente infinite, il tema trattato è di particolare interesse parto però dalla suggestione del Prof. Canevaro sulle sfide, credo che la vera sfida che dobbiamo affrontare è quella di non allontanare nessuno, non escludere, ma includere. A complicare questa sfida però c’è oggi anche la fragilità che le aziende stanno attraversando un problema che sta evolvendo trasversalmente. L’unico modo per vincere la sfida quindi è fare veramente comunità. Ricordo che già tre anni fa il Presidente Errani diceva “Dobbiamo ritrovare il senso di comunità che è tipico degli Emiliano-Romagnoli” dobbiamo ricostruirlo dalle fondamenta, siamo più fortunati di altri perché la storia ce l’abbiamo, ma le basi non sono più così solide come una volta. Quindi il nostro obiettivo deve essere quello di rafforzare questo

senso di comunità trasformandolo in welfare di comunità. All'interno di questo sistema ci sono anche le aziende, la loro partecipazione è sancita nella legge 328 del 2000 che chiama "tutti gli attori del welfare locale a co-progettare", gli attori devono co-progettare! Il coinvolgimento delle imprese e delle associazioni di categoria però è sempre stato un problema. Svariate aziende di fatto sono già parte del sistema di welfare locale, senza neppure rendersene conto, fanno già inclusione. E' chiaro che queste aziende, grazie al loro radicamento storico, alla loro "umanità nel fare impresa", sono più sensibili di altre. Il nostro scopo deve essere quello di generare un passaggio culturale facendo percepire l'inclusione come opportunità e non come un fardello a tutte le imprese. Si tratta di un modello culturale diverso che necessita di strumenti per la sua realizzazione. Quello che dobbiamo fare come enti locali è cercare di dare alle aziende questi strumenti. Il concetto veniva ripreso stamattina dalla Provincia dicendo "Diamo il supporto perché questa situazione di inclusione si possa realizzare, le aziende da sole non sono tutte attrezzate per far sì che questo avvenga". Spesso l'ente locale non è il miglior soggetto con cui rapportarsi per un'impresa per creare inclusione, le imprese e le pubbliche amministrazioni hanno tempi differenti. Qui ci torna in aiuto il modello emiliano romagnolo che ha sviluppato un sistema di associazioni e cooperative sociali il cosiddetto terzo settore che, da sempre, ha intercettato i bisogni, prima degli enti locali, si è adattato, perché molto più flessibile, ed ha portato alla luce quei bisogni e le relative possibili soluzioni che spesso sono diventate servizi che oggi definirei "storicizzati". La sto banalizzando però penso che questo sia un modello che in realtà ha funzionato. Oggi anche questo modello incontra delle difficoltà, che sono dovute alla carenza di risorse è quindi necessario che ognuno faccia la propria parte per mantenere un livello di welfare diffuso sul territorio, che sia almeno paragonabile a quello attuale. Venivano citati prima alcuni studi sulla sostenibilità del sistema dei servizi, io vorrei ricordarne uno in cui la Comunità Europea ha recentemente dichiarato che un sistema socio-sanitario di tipo universalistico, come quello previsto dalla nostra Costituzione, non è sostenibile quando il

25% della popolazione necessità di cure e/o servizi. Stante la situazione demografica della nostra regione e della nostra provincia, saremo i primi in Europa ad arrivare a questa percentuale insostenibile. Quindi o ci attrezziamo e ognuno fa la sua parte, oppure il sistema ci crolla sotto i piedi. Bene io non sono disponibile a vedere crollare quel sistema per cui sono state combattute dure ed importanti lotte. Sono convinto che la politica sia oggi più sensibile e pronta a fare la sua parte. Un bell'esempio di collaborazione e sinergia è quello del network delle aziende solidali che si è sviluppato sul Distretto di Casalecchio. Siamo assolutamente interessati ad entrare in rapporto con queste aziende "illuminate" che hanno già oggi una sensibilità maggiore. Il network può rappresentare un'occasione per diffondere a tutte le altre imprese questi comportamenti socialmente virtuosi, abbiamo per questo interesse ad interloquire. Sappiamo però di dover essere un soggetto credibile e di dover, in qualche modo, dare qualcosa alle aziende che partecipano al welfare locale. Come diceva prima Leonardo, è chiaro che l'iniziativa di oggi non è il nobel per l'impresa, però è altrettanto chiaro che si tratta di un riconoscimento che dà visibilità all'impresa e la connota. Le aziende premiate oggi e nelle precedenti edizioni rappresentano alcune delle risorse che possiamo mettere in campo per realizzare un vero e proprio cambiamento culturale, per ricreare comunità per generare welfare territoriale. Non possiamo permetterci di perdere la sfida. Grazie.

Callegari Leonardo ((AILeS – CSAPSA)

Grazie all'assessore Masetti che ha fatto un grande sforzo di sintesi. Bene io chiederei a questo punto ai colleghi dell'altro network, che in quanto interni a Csapsa a loro mi affido con i tempi, di raggiungerci al tavolo: Stefano Graziani, che è il coordinatore dell'Associazione Gravoche, Magda Paoli e Chiara Brighetti che sono le coordinatrici della nostra Agenzia Sociale Articolo 4, nonché anche di quella che abbiamo definito Impresa Rete come insieme di Centri Risorse Territoriali tra loro connessi e integrati, di cui ci parleranno. A seguire la prof.ssa

Roberta Caldin Vicepresidente della Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione dell'Università di Bologna e l'intervento del dr. Parracino in rappresentanza di Lavoro Più.

Magda Paoli (CSAPSA)

Buon giorno a tutti, sono Magda Paoli, lei è Chiara Brighetti siamo le coordinatrici del Centro Risorse di Bologna, espongo il lavoro che abbiamo fatto insieme sulla realizzazione dell'Impresa Rete. Presentiamo l'esperienza dei Centri Risorse Territoriali e dell'Agenzia Sociale Articolo 4, come un sistema di "ricerca risorse" unitario riconducibile al ramo d'impresa seziona B della Cooperativa Sociale Csapsa.

Questa organizzazione evoca l'idea di Impresa Rete, come un sistema di contesti lavorativi dislocati sul territorio, che hanno: finalità convergenti, cioè il contattamento aziendale per reperire aziende che inseriscano persone per svolgere tirocini; una stessa struttura di appartenenza (la Cooperativa Sociale Csapsa);

èquipe di lavoro simili ma allo stesso tempo specifiche per il territorio di appartenenza;

una propria specifica organizzazione (ogni Centro nel territorio ha una sua organizzazione).

L'Impresa Rete, può essere quindi definita come un insieme di relazioni di natura non gerarchica e interdipendente tra una serie di gruppi o èquipe di lavoro, che hanno obiettivi in comune, ma con strategie e metodologie differenti rispetto ai territori specifici. L'attività specifica di questa rete è realizzata con il coinvolgimento attivo di persone disabili e/o svantaggiate, appositamente formate e assunte come operatori junior nell'attività di *scouting* in èquipe mista con operatori della mediazione professionale. Questo avviene in un tessuto territoriale in cui le aziende profit sono da una parte l'obiettivo delle finalità di Impresa Rete, e dall'altra il contenitore reale che dà Valore alla Rete stessa.

I territori in cui si sviluppa questa Impresa Rete sono Bologna, il Distretto della Pianura Est, il Distretto di Porretta Terme, Cento

e il Distretto di Casalecchio di Reno; mentre, nel Distretto di Imola il progetto è ancora in fase di attivazione.

Gli elementi costitutivi dell'Impresa Rete sono:

una struttura creata da reti (tutte le parti);

la valorizzazione sociale, sia da un punto di vista del mansionario sia a livello relazionale umano, sia per il coinvolgimento attivo delle Imprese profit;

i processi interistituzionali quindi la Csapsa, i Servizi Territoriali, i Servizi, i Centri Risorse, le Aziende, che sono i Nodi nella rete con proprietà operative chiaramente specifiche.

Le caratteristiche che abbiamo individuato sono: la Territorializzazione (quindi la distribuzione sul territorio), il Decentramento delle attività, un Coordinamento orizzontale, la Capacità decisionale diffusa, la Gestione dei processi di rete (quindi le Aziende, le Istituzioni, i Centri Risorse di Csapsa), Equipe miste (quindi gli operatori della mediazione professionale e gli operatori junior che sono appunto le persone disabili e/o svantaggiate), il Lavoro di gruppo che è la base di tutto il lavoro.

I vantaggi dell'Impresa Rete sono: una Flessibilità gestionale e operativa, la Valorizzazione delle risorse umane e della cultura aziendale, la Valorizzazione delle caratteristiche del lavoro di gruppo, perché ognuno ha un suo ruolo ma l'obiettivo rimane comune, elevati livelli di Autonomia, la Conoscenza specifica dei territori e l'Agevolazione della rete con i servizi dei territori e con le Aziende.

Abbiamo individuato anche dei limiti: i problemi di coordinamento, la difficoltà a far coesistere delle metodologie diverse e la comunicazione fluida.

Ogni territorio ha attive delle collaborazioni istituzionali. Nello specifico a Bologna, la Provincia di Bologna, fino al 2012 la Fondazione CARISBO e la Fondazione del MONTE, Csapsa – Csapsa Due, vi operano dieci operatori di cui otto operatori junior e due senior. Nella Pianura Est: Piano di Zona, USSI Disabili, USSI Minori, il Sert, il CSM, vi sono quattro operatori di cui due junior e due senior. A Cento ci sono i Distretti Socio-Assistenziali del Comune di Cento, il Fondo Regionale Disabili, la Provincia di Ferrara e vi operano tre operatori di cui uno

junior e due senior. A Porretta Terme (Vergato), il CSM, il Piano di Zona, l'USSI Disabili e vi sono cinque operatori tre junior e due senior. A Casalecchio di Reno Asc-Insieme vi sono due operatori di cui uno junior e uno senior.

L'Impresa Rete, negli anni, oltre a sviluppare gli obiettivi professionali, ha permesso agli operatori che vi lavorano di consolidare delle relazioni e quindi di creare momenti di socializzazione anche al di fuori del contesto lavorativo, ed è per questo che è nata nuovamente l'Associazione Gravoche di cui vi parlerà Stefano Graziani.

Stefano Graziani (Associazione Gavroche)

Buon giorno a tutti, io parlo a nome dell'Associazione Gavroche che in occasione di questo seminario fa il suo debutto dal punto di vista mediatico. Questa associazione è nata dall'esigenza di attivarsi culturalmente e in modo solidale a favore del mondo del disagio e dell'emarginazione. Pur essendo aperta a tutti, questa associazione che già esisteva all'incirca dagli anni '90, è stata riattivata da soci che in maggior parte sono dipendenti o collaboratori della Cooperativa sociale Csapsa, e a questo punto mi preme aprire una piccola parentesi, per evocare un concetto che secondo me aleggia anche su questo seminario, ed è il concetto di resilienza: questo perché? Perché molti dei membri di questa associazione provengono da una situazione di disagio sociale, che rischiava in un certo senso di fossilizzarli, cristallizzarli in contesti già prestabiliti. Noi siamo riusciti, non senza fatica ed impegno, ad adattarci ad un cambiamento, prima di tutto dentro di noi e a trasformare queste nostre incertezze, questi nostri disagi, in un momento di innovazione, di apertura e diversa condivisione. Questo nuovo inizio ha avuto prima uno sbocco di tipo professionale con la creazione dell'Agenzia Sociale Articolo 4, che si occupa d'inserimenti lavorativi per persone con disagio sociale e/o svantaggiate. Il secondo passo, diciamo così, è stato quello di mettere a disposizione in modo solidale e volontario questo nostro "valore aggiunto", ovvero la nostra capacità di fare rete, di relazionarci con le aziende con cui attiviamo inserimenti lavorativi e di entrare in

relazione con il mondo del disagio sociale. L'occasione per mettersi nuovamente in gioco è venuta appunto dalla possibilità di rivitalizzare l'Associazione Gavroche, un'associazione di volontariato di monitoraggio ed intervento sociale. Come primo obiettivo abbiamo puntato sul tema del riuso o riciclo delle risorse, in senso lato, cui si legava appunto un bisogno che richiedeva una risposta puntuale e solidale. Infatti capita spesso che i colleghi di Csapsa, abbiano in carico un'utenza da formare in situazione, oppure da inserire a livello lavorativo, che soffre un disagio economico che li isola e li rende ancor più socialmente vulnerabili perchè non hanno quasi mai una rete di sostegno amicale anche per le esigenze più spicciole. Faccio un esempio: molto spesso abbiamo segnalazioni di persone che si devono presentare sul luogo di lavoro e hanno il problema, in pratica, di vestirsi in modo dignitoso e spesso succede che magari queste persone si privino del sostentamento quotidiano pur di presentarsi in maniera dignitosa al datore di lavoro. Per questo noi ci siamo ritagliati questa piccola nicchia d'intervento e su segnalazione degli operatori concretamente cerchiamo di dare una risposta, raccogliendo indumenti che possono essere riutilizzati, oppure per tante madri con bambini piccoli siamo in grado di procurare giocattoli o libri e ausili didattici. In un certo senso fungiamo da catalizzatori di esigenze e richieste primarie e ci attiviamo per raccogliere materiale riciclato e non che non viene reperito a priori solo in senso quantitativo, ma in senso qualitativo ovvero andando proprio a rispondere a bisogni specifici con il supporto di reti amicali e/o aziendali. Quindi questo è il primo passo, poi il secondo passo, visto che siamo nuovi, siamo appena "rinati", sarà quello di farci conoscere e probabilmente sentirete parlare nuovamente dell'Associazione Gavroche, nel senso che prima o poi attiveremo un nostro sito internet o Facebook e vorremmo anche dar vita a una sorta di newsletter o meglio creare uno spazio espressivo di pensieri, di idee, di proposte da spendere in maniera però molto, molto concreta. Vi ringrazio dell'attenzione e della partecipazione a nome di tutti i soci di Gavroche.

Callegari Leonardo ((AILEs – CSAPSA)

Grazie a Stefano, con il quale mi complimento personalmente perché ha rivitalizzato, insieme ad altri colleghi qui presenti, l'Associazione Gravoche che è stata costituita nel '92 a latere di CSAPSA e che negli ultimi anni è rimasta "in sonno", visto che praticamente eravamo rimasti in due: il sottoscritto come vice coordinatore e Alain Goussot come coordinatore storico, nel frattempo diventato docente di Pedagogia Speciale all'Università nella Facoltà di Psicologia di Cesena. A questo punto passerei la parola alla prof.ssa Roberta Caldin che, come dicevamo prima, è la Vicepresidente della Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione dell'Università di Bologna, che patrocina questa iniziativa e che ringraziamo.

Roberta Caldin (Università di Bologna)

Buon giorno a tutte e a tutti.

Sono qui a rappresentare la Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione, che è costituita da due Dipartimenti, quello di Scienze dell'Educazione e quello di Psicologia.

La ex Facoltà di Scienze della Formazione ha sempre seguito questa iniziativa, che si è sviluppata ed è cresciuta con i preziosi contributi di Angelo Errani e Andrea Canevaro.

Per questo, la Presidente della Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione - Bruna Zani - e io, in qualità di VicePresidente, ci teniamo particolarmente a continuare la collaborazione nel percorso tracciato da questa importante iniziativa.

Mi sembra che l'idea che emerge da questo incontro sia proprio legata al lavoro come "mezzo", come strumento di riabilitazione che, però, non va riservato alla conclusione di un processo di riabilitazione, ma che diventa esso stesso mezzo di riabilitazione che, in qualche modo, garantisce alle persone che lo svolgono – persone in detenzione ecc. – quella dignità che ha una ricaduta estremamente positiva nell'azienda, tanto è vero che la relatrice che mi ha preceduta, parlando di questa esperienza ha detto appunto, a un certo punto, "è il processo che ha trasformato noi

come azienda” (per inciso, ricordo che le ricerche sugli inserimenti lavorativi indicano nelle persone detenute quelle maggiormente affidabili; esse, infatti, sono sempre presenti e fanno pochissime assenze).

Ricordo che negli anni '75 - '80, a Padova, la ditta Rizzato - che produceva biciclette bellissime - aveva aperto una sezione all'interno del carcere di Piazza Castello; all'epoca, la modalità gestionale di questa iniziativa era per certi aspetti discutibile, nel senso che, non c'erano delle contrattazioni sindacali precise (e, quindi ben venga, ora, il monitoraggio sindacale).

Ma queste esperienze, pur fragili sul piano sindacale, sono state di grande rilievo, direi vitali, anche per me che ero molto giovane; va ricordato che quelli erano gli anni in cui si cominciava a “entrare” in carcere, e queste imprese, pur nella flessibilità, nella criticità di molti aspetti, hanno certamente segnato dei tracciati importanti, dei quali qualcosa si è perso negli anni seguenti.

Due piccole cose che voglio sottolineare.

La prima riguarda certamente la ricaduta positiva che deve esserci sulle aziende. Penso alle ricerche svolte dalla Facoltà di Economia di Venezia in India, dove una piccola azienda di abbigliamento ha assunto al proprio interno sia persone cieche, sia ex lebbrosi, sia giovani di strada.

Ci si potrebbe chiedere perché la Facoltà di Economia sia andata a monitorare questa esperienza. Il fatto è che il bilancio di questa azienda è “attivo”; in questa esperienza stati apposti tutti i tasselli affinché le persone “vulnerabili” assunte potessero dare il meglio di sé, all'interno di quell'esperienza. A esempio, i due ciechi assunti devono piegare e abbottonare le camice raggiungendo una numerosità utile: l'azienda, cioè, non è assistenziale e questo è un aspetto da tenere presente, perché di assistenzialismo e di buonismo – nell'area della disabilità - siamo già pieni, e abbiamo capito perfettamente che questo non porta da nessuna parte.

L'altra cosa è il presidio del territorio, avendo presente degli incroci mirati fra quelli che sono le richieste dell'azienda e quelle che sono le persone che cercano un lavoro.

Io credo che questo sia possibile solo con un grande presidio del territorio, ossia: gli operatori degli enti locali, dei servizi di integrazione lavorativa dovrebbero conoscere il territorio benissimo, devono averlo mappato, devono aver conosciuto le piccole, medie e le grandi imprese, in modo tale da non andare a lavorare nell'emergenza (cioè, solo quando si ha bisogno dell'impresa perché c'è una persona da inserire) con un rapporto fiduciario costruito, che permetta l'incrocio mirato perché costruito.

Abbiamo degli esempi su questo, anche molto vicini, come quelli del Canton Ticino: per queste esperienze è stato impegnato molto tempo, proprio per far sì che il territorio fosse mappato, riconosciuto, con degli "incroci" già ipotizzabili, con un patrimonio di conoscenze, di esperienze attiva, di documentazione ben chiari, basati sulla conoscenza reciproca dell'ente locale - che ricerca - e delle aziende, in modo che il processo di inserimento lavorativo abbia successo.

Perché credo che se abbiamo imparato qualcosa dai tempi dei primi inserimenti lavorativi in Italia, avvenuti negli anni settanta, grazie all'azione di Enrico Montobbio e di Carlo Lepri, è proprio qui che l'inserimento lavorativo di persone disabili non può fallire, soprattutto se pensiamo che, solitamente, nella storia personale di queste persone ci sono già dei fallimenti.

Credo allora che il maggior lavoro debba essere fatto a monte, con un gran impegno nella formazione dei tutor aziendali e con le aziende locali, in modo che l'inserimento abbia successo.

Callegari Leonardo (AILeS – CSAPSA)

Grazie alla Professoressa Caldin. Io a questo punto inviterei al podio il dr. Parracino che è il Responsabile di Lavoropiù, che dovrebbe essere presente, e invito anche altri rappresentanti aziendali ad intervenire se vogliono portare il loro contributo.

Rudy Parracino (Lavoropiù)

Buon giorno a tutti. Per Lavoropiù è un onore essere qua per il quarto anno consecutivo. E' un onore anche perché la storia che

vi racconterò, anche più di una, è anche la storia di una azienda, di un'organizzazione, che da sette anni a questa parte ha deciso di non aver più paura d'inserire le persone svantaggiate. Quindi vi ho già detto che per qualche anno ha avuto paura, riprendendo anche le parole della Prof.ssa. La nostra organizzazione ha deciso sei, sette anni fa, di non avere più paura d'interfacersi con l'ambito dell'inserimento all'interno dell'organizzazione delle persone svantaggiate, con degli obiettivi tesi al miglioramento e al funzionamento dell'organizzazione. Parto proprio in modo molto diretto senza tanti giri di parole. L'obiettivo era quello, attraverso l'inserimento di lavoratori svantaggiati, di dare dei segnali all'organizzazione; dopo sei anni da questa scelta di campo, che è stata quella di non avere più paura, siamo a testimoniare il fatto che questi obiettivi sono stati perfettamente raggiunti, grazie alle persone svantaggiate. Le persone svantaggiate ci hanno insegnato dei concetti molto importanti. Io oggi focalizzerò la mia attenzione su tre temi. Il primo, è quello della eterogeneità. Riteniamo oggi che l'organizzazione per funzionare bene, le aziende per funzionare bene, debbano tendere verso l'obiettivo di essere il più possibile eterogenee, il più possibile composte da risorse che hanno visioni del mondo differenti, e che auspicabilmente trovino una perfetta integrazione, una complementarità in tutti i loro punti di forza. La persona svantaggiata per definizione è eterogenea, comunque dona all'organizzazione un contributo di eterogeneità. La seconda riguarda l'investimento identificativo. E qua vi porto un altro contributo significativo, che ci hanno dato gli inserimenti delle persone svantaggiate, che è proprio più un tema di commitment, come dicono gli anglofoni. Le persone svantaggiate, se riescono a inserirsi all'interno dell'organizzazione, hanno un livello di investimento nei confronti dell'organizzazione difficilmente paragonabile con le altre risorse. L'organizzazione rappresenta per loro un qualcosa che va al di là del posto di lavoro, va al di là dell'azienda per cui lavorano. L'organizzazione spesso ricopre per loro, un punto focale della loro vita sociale, personale e professionale. Le organizzazioni noi riteniamo che oggi abbiano bisogno di una parte delle risorse umane di un altissimo livello di

coinvolgimento. Se no lo scenario con il quale ci confrontiamo da qualche anno a questa parte può generare gravissimi traumi alle organizzazioni, se all'interno non hanno risorse umane perfettamente integrate, e perfettamente disponibili, a dare il loro contributo al buon funzionamento dell'organizzazione. L'esperienza ci insegna che le persone disabili, le persone svantaggiate, sviluppano un livello di commitment superiore, nettamente superiore alla media, rispetto a quelle che sono le persone che tipicamente costituiscono il nucleo ordinario dell'organizzazione. Terzo ambito, che in questi sei anni abbiamo potuto apprendere dalle persone svantaggiate che abbiamo inserito, è il tema un po' difficile da esprimere, in base al quale noi abbiamo l'impressione che spesso le organizzazioni adottino un atteggiamento routinario nella loro attività. Cioè tutto è routinario, domani è uguale a ieri, sarà uguale a dopo domani, che è uguale a ieri l'altro. Da quattro, cinque anni a questa parte l'esternalità ci ha anche fatto capire che invece l'approccio routinario non è un approccio ideale, basti pensare che adesso tutti noi usiamo termini che fino quattro, cinque anni fa mica conoscevamo. Leggiamo sui giornali e sentiamo da quattro anni che ci spiegano in tutti i modi cosa vuol dire spread. Noi fino a quattro, cinque anni fa non lo sapevamo, non ritenevamo neanche che fosse un elemento di nostro interesse. Le organizzazioni spesso adottano un approccio routinario, la persona svantaggiata tipicamente non adotta un approccio routinario, perchè sa perfettamente che possono verificarsi nella propria esistenza personale, dei momenti di grosso cambiamento; può essere un incidente fisico, può essere una malattia degenerativa, può essere un passaggio particolare della propria salute. Questo è un grande contributo per l'organizzazione, perchè avere qualcuno all'interno dell'organizzazione che ti dimostra attraverso il commitment, cito sempre l'esempio del mio collega in sedia a rotelle, che quando a Bologna viene la nevicata, quella catastrofica che ci blocca tutti, lui alle nove meno dieci è sempre in ufficio, e tutti gli altri quando entrano vivono una situazione di disagio, dicono "come ? ce l'ha fatta lui, non ce l'ho fatta io ?". Questo noi riteniamo che sia una lezione importantissima per

l'organizzazione in tema di commitment, in tema di atteggiamento non routinario. Spesso le persone svantaggiate riescono a contribuire, a dare un messaggio all'organizzazioni dicendo "oggi è così, però non necessariamente domani sarà uguale", perchè probabilmente loro nei loro passaggi di vita hanno avuto dei momenti di break, che hanno cambiato totalmente il contesto. Per l'organizzazione questo è un approccio molto importante da apprendere, ed è importante avere delle persone svantaggiate che rappresentano i paladini di questo approccio: oggi è così, domani non necessariamente è così, quindi tu organizzazione devi essere pronta ad adattarti a quello che sarà lo scenario di domani. Riteniamo che questi siano i concetti basilari che hanno contribuito al far sì che la nostra organizzazione si ritrovi oggi, dopo sei, sette anni, da quando ho compiuto questa scelta di avvicinamento verso soggetti svantaggiati, è molto più forte di quello che era sei, sette anni fa. Concludo dicendo e suggerendo alle aziende di non aver paura, ma di rimanere umili sul tema. A questo ci tengo: l'umiltà si concretizza nei fatti di appoggiarsi ai professionisti che possono seguire questi percorsi d'inserimento delle persone svantaggiate. La prof.ssa che mi ha anticipato diceva "non può mai fallire un inserimento"; purtroppo l'esperienza insegna che possono esserci dei problemi. Ecco, in quel momento io invito le aziende, invito gli interlocutori a mantenere una buona disponibilità ad appoggiarsi ai professionisti, appoggiarsi alle organizzazioni pubbliche. Qua vedo la rappresentanza della Dr.ssa Romano, della Dr.ssa Chitti della provincia di Bologna e di Csapsa che è l'organizzatore di questo seminario. Perchè senza umiltà si possono correre dei rischi molto gravi, in quanto le persone svantaggiate richiedono un approccio di un certo tipo, dando tanto all'azienda. Io ho cercato, nel 95% del mio breve intervento, di farvi capire quanto l'azienda è cresciuta grazie agli svantaggiati. Voglio concludere però l'ultimo 5% per dirvi come è diventato un messaggio di qualità dell'azienda. Fare un percorso d'inserimento lavorativo per degli svantaggiati è una cosa che da un grande contributo al miglioramento delle vostre organizzazioni. Non pensate però di poterlo fare in completa autonomia, non abbiate difficoltà a fare una telefonata in cui si

dice: "vivo questo momento di difficoltà, come è meglio approcciarlo?". Questa telefonata io continuo a farla ai professionisti che come il Dr. Callegari e il suo team hanno organizzato questo incontro. Vi ringrazio.

Callegari Leonardo (AILeS – CSAPSA)

Grazie al dott. Parracino per il suo contributo e la sua testimonianza per noi quasi imbarazzante: usa termini che vorremmo sentirci ripetere quotidianamente, che ci danno forza nel nostro impegno quotidiano che si muove quasi sempre su un piano inclinato, molto inclinato, ne siamo consapevoli. Se non ci sono altri rappresentanti aziendali che vogliono prendere la parola, inviterei il prof. Errani a procedere con le premiazioni delle Aziende Solidali 2013.

Elenco delle Aziende Solidali 2013

Accor Novotel Bologna Fiera srl
Bonora srl
Castagnini Cicli
Crei srl
Elas Impianti srl
Esselunga spa Store Santa Viola
Europrint snc
Eurovo srl
Felsineo spa
HP Hydraulic spa
Il Cucco Azienda Agrituristica
Ikea Bologna
Ivs Italia spa
Lavoropiù spa
Leroy Merlin Italia srl sede di Casalecchio di Reno
Leroy Merlin Italia srl sede Meraville Bologna
Lesepidado srl
Nuova Rivetteria Bolognese srl
O.P.Kiwi Sole scarl
Pasticceria Palladino snc
Ristorante Bergamini Duilio snc
Saca Autonoleggio scarl
Se.Ra Marangoni srl
Stima spa
Torneria Due C srl
Vanity Look snc
Videocomponenti snc

Appendice 1

“Nota sulla Responsabilità Sociale d’Impresa” di Daniela Sirotti Mattioli (Provincia di Modena)

La crisi di questi ultimi anni, che dal mercato finanziario si è estesa a quello produttivo, ha reso più evidente le distorsioni di un modello di sviluppo che non tiene conto di aspetti fondamentali quali un uso delle risorse rispettoso dei bisogni delle future generazioni, il rifiuto di pratiche illegali come la corruzione, l’evasione fiscale, la manipolazione del mercato finanziario, il rispetto della salute e dei diritti dei lavoratori e dei consumatori.

La responsabilità sociale delle imprese costituisce una risposta positiva alla crisi, contiene una visione nuova del fare impresa pur restando competitivi ed efficienti. rappresenta un modello di sviluppo in grado di produrre benefici duraturi nel tempo ed equilibrati tra i diversi portatori di interessi, sia a livello locale che globale.

Negli ultimi decenni consumatori e risparmiatori hanno iniziato a chiedere alle imprese un ruolo positivo nel sistema economico, che tenga conto di aspetti sociali e ambientali, allontanandosi dall’idea dell’impresa come di “una macchina che deve realizzare profitti ad ogni costo”.

Le imprese modenesi sono sempre più consapevoli dell’importanza di questi cambiamenti e si stanno adeguando nei loro comportamenti ai nuovi standard di eccellenza richiesti dal mercato globale e dalle nuove regole. Numerose sono, tra le imprese modenesi, le iniziative:

a favore di dipendenti in situazioni di crisi (fondi di solidarietà per dipendenti in cassa integrazione, erogazione di servizi sanitari, buoni spesa, rimborsi spese scolastiche, ecc.)

a sostegno delle famiglie dei dipendenti come asili nido aziendali, progetti a favore dell’integrazione dei dipendenti extracomunitari, iniziative sulla salute dei dipendenti

a favore della qualificazione delle competenze dei lavoratori; della loro salute e sicurezza sul posto di lavoro

per lo sviluppo delle pari opportunità, per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per lo sviluppo delle competenze e di carriera delle donne;

per la commercializzazione e l'etichettatura dei prodotti volte al miglioramento della salute pubblica in numerosi settori (nel tessile, nell'alimentare, nella cosmesi, ecc.);

per l'adozione di stili di consumo più salutari e consapevoli sull'uso delle risorse;

per un miglior uso delle risorse naturali e la difesa dell'ambiente;

per un maggior rispetto dei diritti umani, della tutela dell'ambiente, e delle norme fondamentali del lavoro.

Dal 2005 la Provincia di Modena è promotrice di un progetto specifico di promozione e diffusione della cultura e delle pratiche della Responsabilità Sociale di Impresa su tutto il territorio provinciale: è stato realizzato un sito dedicato all'argomento www.responsabilitasocialeimpresa.mo.it e sono state organizzate 5 edizioni del Premio Responsabilità Sociale d'impresa della provincia di Modena rivolto alle imprese affinché presentino le loro pratiche di RSI per i diversi ambiti di operatività dell'impresa: rapporti con i dipendenti, rapporti con la comunità locale, impatti sull'ambiente, rendicontazione e bilancio, marketing sociale, pari opportunità ecc. Complessivamente hanno partecipato 157 imprese con 201 progetti.

Partecipanti varie edizioni Premio RSI						
	2006	2007	2008	2009	2010	totale
N° imprese	24	23	40	40	30	157
N° progetti	40	38	45	43	35	201

Contestualmente al premio, la Provincia ha promosso la costituzione di due organismi di livello provinciale una Commissione tecnico-scientifica composta, oltre che dalla Provincia, da Camera di Commercio, Università di Modena e Reggio Emilia, Banca Etica e Focus Lab

una Commissione Multi-stakeholder provinciale di cui fanno parte associazioni di categoria, organizzazioni sindacali e rappresentante del Terzo Settore.

Inoltre la nostra provincia è sede del Club delle imprese eccellenti nella RSI, una rete di imprese che costituisce uno strumento privilegiato per la diffusione di una sostenibilità di sistema. E' questa un'azione che nasce dalle imprese stesse come volontà autonoma di affermare un modello di impresa nuovo, vincente sul mercato anche agendo in maniera responsabile, rispettando le persone e l'ambiente. Recentemente il Club delle imprese modenesi per la responsabilità sociale d'impresa ha ottenuto un importante riconoscimento, ossia il patrocinio della Presidenza del Consiglio dei Ministri per il programma di attività 2012.

Il Piano Triennale delle Attività Produttive 2012-2015, presentato nei giorni scorsi in bozza, prevede che l'innalzamento della competitività e dell'attrattività della Regione debba passare attraverso un nuovo rapporto tra pubblica amministrazione ed imprese, in una logica di sostegno alla innovazione, ma anche di semplificazione delle procedure e dei rapporti, in grado di accompagnare con tempestività le esigenze delle imprese, sviluppando responsabilità verso il territorio, lo sviluppo del lavoro e della propria organizzazione, la qualità dei rapporti con fornitori e sub-fornitori. Il Piano Operativo "Innovazione, qualificazione e responsabilità sociale delle imprese" declina la strategia generale del Piano Triennale delle Attività Produttive in obiettivi specifici e, per quanto attiene la RSI, prevede una attività specifica di promozione di azioni a favore della responsabilità sociale d'impresa, della promozione imprenditoriale e dell'imprenditoria femminile mediante finanziamenti diretti o in cofinanziamento.

Appendice 2

“Economia sociale, cooperazione sociale e inserimento lavorativo dell’utenza della salute mentale” di Vincenzo Trono (DSM –DP Azienda USL di Bologna)

Il documento qui riportato, che riprende e ripercorre, seppur parzialmente, i temi proposti dal seminario di CSAPSA “Azienda Solidale 2013: Cooperare con gli esclusi con le imprese socialmente responsabili”, è una parte di un lavoro più ampio, scaturito negli anni 2010 – 2012 dalla riflessione e dal confronto, tra il Dipartimento Salute Mentale Dipendenze Patologiche ed i propri stakeholders interni ed esterni (operatori, utenti, familiari, volontari e operatori sociali), sui temi della riabilitazione in salute mentale, del lavoro, delle esperienze storiche e delle pratiche innovative.

Il capitolo tratta del processo di cooperazione con quegli esclusi, con quelle persone deboli e svantaggiate che a più di trentanni dall’emanazione della legge 180, attraverso la Cooperazione Sociale, ricostruiscono la propria soggettività lavorando sulle proprie capacità lavorative, sociali, emotive e relazionali e promuovono la propria autonomia attraverso l’attivazione e l’integrazione con la comunità, utilizzando il capitale sociale di cui quest’ultima dispone.

I percorsi dell’Economia Sociale.

L’economia sociale è spesso evocata ed in particolare, nei tempi di crisi economica ed occupazionale, è utilizzata per sottolineare le grandi sfide in termini di trasformazione del sistema di welfare che attendono un paese industrializzato come il nostro e per ipotizzare attraverso di essa percorsi inediti, innovativi ed emancipativi ed uno sviluppo sostenibile.

Può essere economia sociale tutto ciò che è economico nel sociale o quello che nell’economia ha una forte valenza sociale ? Il termine e la nozione di economia sociale hanno assunto definizioni diverse a secondo delle aree geografiche del mondo

ma quelle maggiormente accettate sono riferite ad un “terzo settore” che affianca e si differenzia dai primi due, il pubblico ed il privato. Storicamente l’economia sociale è stata riconosciuta e valorizzata sul piano ideologico, dai differenti orientamenti politico – sociali, per la capacità associativa dei singoli individui, per la spinta al processo di trasformazione sociale, per le funzioni di sussidiarietà in alternativa agli estremi mercato – Stato e per lo sviluppo di percorsi solidali e di auto – aiuto tra i lavoratori, se non di empowerment come nel caso dei soggetti svantaggiati.

L’economia sociale può essere letta attraverso le organizzazioni senza fine di lucro che la compongono come le cooperative sociali, le organizzazioni di volontariato e le associazioni ma che hanno una pertinenza economica e quindi producono beni o prestano servizi.

L’Emilia Romagna è uno dei territori che ha fortemente sviluppato le forme di economia sociale, tra cui la cooperazione sociale, e che vede una consistente partecipazione dei propri cittadini alle sue attività, contribuendo così a consolidare e a sviluppare il tessuto economico e sociale del territorio.

Un’altra lettura, aggiuntiva ed in combinazione alla prima individua le organizzazioni di economia sociale non solo per le caratteristiche istituzionali ma anche per le finalità che perseguono e per le modalità gestionali: scopo di servizio ai singoli e alla comunità e profitto economico funzionale a questo scopo, autonomia gestionale svincolata e libera da condizionamenti dei poteri pubblici, democrazia interna, primato della persona e del lavoro sul capitale soprattutto nella ripartizione dei profitti.

La Regione Emilia Romagna, nell’ambito del Tavolo Economia Sociale, ha pubblicato e diffuso, nel 2012, i risultati della ricerca “Un altro welfare: esperienze generative”, con cui ha cercato di fornire risposte ad alcuni quesiti, come l’apporto allo sviluppo del territorio da parte del Terzo Settore.

La ricerca regionale muove i suoi passi dalla descrizione delle cause della crisi del rapporto economia / Stato / Welfare:

“- la crescente difficoltà a dare risposte attraverso erogazioni monetarie centralizzate, che ha fatto emergere in pochi anni

l'inadeguatezza dei sistemi di welfare incentrati più su aiuti monetari diretti alla domanda (pensioni, sussidi vari, ecc.) che sull'offerta di servizi;

- la crescente differenziazione dei bisogni che ha reso via via sempre più inefficaci le risposte standardizzate offerte dalle pubbliche amministrazioni". 1(Regione ER, 2012)

Quindi emergono nuovi bisogni, verso la definizione di modelli innovativi di welfare.

Su un ambito più ristretto, come quello dell'inserimento lavorativo, a noi interessa limitatamente analizzare ed avvalerci dei significati e dei valori espressi, anche da questa ricerca, per collegarli ad una delle sue organizzazioni – la Cooperazione Sociale – e per poi delineare, in forma qualitativamente nuova, i percorsi riabilitativi/formativi/lavorativi nell'Economia Sociale.

Altro elemento analizzato è la modificazione qualitativa dei bisogni, con l'aggiunta ai fattori di benessere individuale di tipo materiale, come reddito e ricchezza, di quelli immateriali con un forte valore identitario e relazionale; quindi si riflette sul fatto che fonte di malessere sociale e personale possono essere eventuali forti disuguaglianze economiche e di opportunità ma anche eventuali condizioni di isolamento relazionale e sociale, e che i due aspetti difficilmente sono disgiungibili.

L'economia sociale, su questo dualismo, ha perciò assunto in sé – forma e azione - il compito di tenere insieme il progresso economico e lavorativo, con la qualità di vita e di salute, sia del singolo sia del gruppo sociale di riferimento; e più in generale gli elementi costitutivi che l'hanno caratterizzata, sono stati: il bisogno, inteso come una necessità (in put motivazionale) di un gruppo o di una comunità di avviare un'attività socio-economica; le persone, mosse da un'ideale, orientate verso una mission e disponibili alla relazione; la coesione sociale, intesa come percorso identitario collettivo, sociale e culturale per condividere appartenenza ed un orizzonte/prospettiva comune.

“In tutti i paesi occidentali, o quasi, è evidente che i grandi movimenti sociali hanno costruito, dopo l'inizio dell'industrializzazione, un vasto settore di economia sociale al fine di sviluppare un contro-potere sociale ed economico capace di forzare le correzioni del mercato, di proporre servizi ai loro

membri o ancora di mobilitare i mezzi necessari alla realizzazione dei loro obiettivi.” 2(J. Defourny – P. Develtere, 1998) Quindi fin da subito, pur essendo delle realtà eterogenee e talvolta in stretta interazione con le sfere dell’economia, private e o pubbliche, le organizzazioni dell’economia sociale, nel loro passaggio all’opera, hanno cercato e praticato una loro differenziazione dalle altre realtà istituzionali e produttive. Sicuramente, anche se non in modo esclusivo, la capacità di produrre beni relazionali e di generare capitale sociale, differenziano il “terzo settore”, le cooperative sociali, dalle organizzazioni “for profit”.

“Con beni relazionali si intendono quei beni la cui utilità per il soggetto che lo consuma dipende, oltre che dalle sue caratteristiche intrinseche ed oggettive, dalle modalità di fruizione con altri soggetti. Il bene relazionale è una tipologia di bene con determinate caratteristiche: esso, infatti, postula la conoscenza dell’identità dell’altro, in cui i soggetti coinvolti si conoscono a fondo; si tratta, inoltre, di un bene anti-rivale, il cui consumo alimenta il bene stesso, e che richiede un investimento di tempo, non di mero denaro. Pertanto, la produzione di beni relazionali non può essere lasciata all’agire del mercato in quanto non può avvenire secondo le regole di produzione dei beni privati, perché nel caso dei beni relazionali non si pone solo un problema di efficienza, ma anche di efficacia. Al contempo, essa non può avvenire nemmeno secondo le modalità di fornitura dei beni pubblici da parte dello Stato, anche se i beni relazionali hanno tratti comuni con i beni pubblici.” 1(Regione ER, 2012)

Le relazioni interpersonali e sociali (amicizia, rapporti familiari, amore reciproco, clima relazionale) , la fiducia e la partecipazione, sono beni, sono una ricchezza ma non sono una merce, hanno cioè un valore perché soddisfano un bisogno ma non sono beni strumentali e non hanno un prezzo di mercato. “Se si dovesse abbozzare una definizione sintetica di bene relazionale,(...) è il concepire la relazione come il bene: il rapporto tra i soggetti non è un mezzo (per ottenere beni e servizi, come si afferma nella teoria economica standard), ma il fine stesso.” 3(L. Bruni, 2006)

Altra peculiarità, “il capitale sociale può essere considerato come l’insieme di relazioni sociali di cui un soggetto individuale o collettivo dispone in un determinato momento, e che rende disponibili risorse di vario tipo, cognitive, come le informazioni, o normative, come la fiducia, che permettono agli attori di realizzare obiettivi che in altro modo non sarebbero raggiungibili, o lo sarebbero a costi molto più alti. Il capitale sociale come sinonimo di “civicness” (cultura civica): una determinata società locale o regionale può avere tanto o poca cultura civile legata alla presenza di un ricco tessuto di associazioni e di società civile. Così come esiste il capitale economico che permette a una persona di fare determinate spese e determinati investimenti, di occupare un certo ruolo nel mondo del lavoro, esiste un capitale sociale che ha una sua dimensione autonoma e condiziona la possibilità di vita e di comportamento dei singoli, perché in qualche modo la rete di persone che si conoscono fornisce informazioni e aiuti, anche non necessariamente particolaristici, che finiscono per condizionare l’intero percorso di qualsiasi persona nella società. La disponibilità di un capitale sociale e di determinate condizioni permette ai soggetti di cooperare e, quindi, di realizzare particolari fini che solo attraverso la cooperazione si possono realizzare e che i singoli soggetti da soli non sarebbero in grado di ottenere. La presenza di capitale sociale fa sì che si sviluppi quella fiducia che rende possibili una serie di relazioni di cooperazione, di scambio, di realizzazioni comuni. Una società ricca di questo è una società in cui gli individui si fidano, cooperano di più e quindi possono raggiungere più facilmente delle finalità collettive. Il capitale sociale produce «ricchezza» per i singoli, ma può contribuire a certe condizioni allo sviluppo complessivo, locale e collettivo.” 4(Trigilia,2002). “Come attributo della struttura sociale in cui la persona è inserita, il capitale sociale non è proprietà privata di qualcuna delle persone che ne traggono vantaggi. A differenza del capitale privato, il capitale sociale ha quindi natura di bene pubblico.” 5(F.D’Angella, 2002)

Elementi, caratterizzanti, distintivi, quali l’integrazione tra economia e sociale, tra lavoro e benessere, tra beni relazionali e

capitale sociale, sono i punti di forza dell'economia sociale e sono i fattori di cui si avvalgono in prima istanza e soprattutto i membri dell'organizzazione, gli stakeholders principali e la comunità.

“A partire da tali caratteristiche le organizzazioni dell'economia sociale sono in grado di produrre, oltre al miglioramento apportato ai beneficiari diretti, valore per la società ove queste operano, a volte come esito non intenzionale delle attività svolte nel perseguimento della mission. In particolare:

in primo luogo troviamo il VAE (valore aggiunto economico), esso è dato dall'apporto in termini di aumento (o non consumo) di ricchezza materiale, economica e finanziaria (investimento, risparmio) che una organizzazione dell'economia sociale produce attraverso la sua attività specifica. Ad esempio, in termini di occupazione prodotta, ma anche in questo caso, si noti bene, non meramente nel senso del numero di posti di lavoro “creati”, ma piuttosto della qualità (dignità) delle posizioni occupazionali: conciliabilità dei tempi di vita e tempi di lavoro; differenziali salariali presenti (rapporto tra lo stipendio più alto e quello più basso non superiore a 2 o a 3); formazione offerta alle qualifiche professionali, ecc.

In secondo luogo vi è il VAS (valore aggiunto sociale), ovvero il contributo specifico di una organizzazione dell'economia sociale in termini di produzione di beni relazionali (dimensione relazionale interna) e creazione di capitale sociale (dimensione relazionale esterna).

In terzo luogo troviamo il VAC (valore aggiunto culturale), il quale è dato dall'apporto specifico che un'organizzazione dell'economia sociale contribuisce a creare in termini di diffusione di valori (equità, tolleranza, solidarietà, mutualità), coerenti con la propria mission, nella comunità circostante.

Infine possiamo individuare il VAI (valore aggiunto istituzionale), il quale è dato dalla capacità di una organizzazione dell'economia sociale (o di una rete, o coordinamento, o rappresentanza) di fornire un apporto in termini di rafforzamento della sussidiarietà orizzontale, dei rapporti intra-istituzionali e inter-istituzionali.” 1(Regione ER, 2012)

E' all'interno di questo quadro istituzionale e valoriale che devono essere analizzati ed elaborati il ruolo e la rilevanza della cooperazione sociale sia in relazione ai servizi sia in funzione dell'utenza della salute mentale e dipendenze patologiche.

La Cooperazione Sociale e l'inserimento lavorativo dell'utenza della salute mentale: criticità e proposte.

Prima di accingerci in questo percorso, però è opportuno precisare che non è nelle finalità di questo documento, definire o ridefinire il ruolo, il modo e la visione della Cooperazione Sociale per l'inserimento lavorativo e che probabilmente deve essere impegno della stessa a rivisitare la propria esperienza di essere cooperativa, ad immaginare una nuova progettualità sociale e organizzativa ed un'eventuale propositività normativa. Ma alla luce di quanto discusso, di quanto appreso e di quanto elaborato, "osiamo" nel definire una collocazione degli interventi e di questa organizzazione dell'economia sociale.

E' un luogo altro rispetto ai settori pubblici e privati, ed è un luogo dove utenti e non utenti si sono associati per svolgere attività di produzione di beni o di prestazione di servizi; è il luogo del lavoro dignitoso, dove le persone provenienti dalle fasce sociali più deboli e svantaggiate, ricostruiscono la propria soggettività lavorando sulle proprie capacità lavorative, sociali, emotive e relazionali, promuovono la propria autonomia, si attivano sul contesto di comunità ed esercitano il loro diritto di cittadinanza. I percorsi riabilitativi, formativi e lavorativi in questo contesto di economia sociale, non accompagnano e non conducono l'utente solo verso l'occupazione lavorativa ma costituiscono "un processo teso a riarticolare il rapporto tra persona e società" e "la cooperazione sociale così facendo assume la sua funzione pubblica" 6(R. Camerlinghi, F. D'Angella, 2003) di favorire i processi di integrazione sociale e di sviluppo di comunità.

Elementi, valori ed aspetti specifici della cooperazione meritano di essere messi in evidenza per l'importanza assunta nel favorire l'inserimento lavorativo di una quantità considerevole

di utenti con disagio psichico e dipendenza e per la storia dei rapporti con i Servizi della salute mentale.

Le cooperative sociali sono d'interesse per tutti gli utenti, e sono in grado di rispondere a tutti i livelli di disabilità e fragilità sociale. Le loro attività risultano adatte per affrontare bisogni e problemi legati a importanti disabilità e difficoltà sociali, in quanto nelle cooperative sociali è possibile svolgere attività riabilitative occupazionali socializzanti con gli ISRA e con i propri laboratori. Risultano adatte anche per disabilità e difficoltà socio-lavorative intermedie perché in esse si possono svolgere i Tirocini formativi, promossi dal DSM DP e le attività di formazione e di transizione al lavoro del collocamento disabili e svantaggiati, in collaborazione con la Provincia e altri Enti. Le attività formative possono tramutarsi in attività con finalità assuntive e per questo sono adatte anche a confrontarsi con disabilità e fragilità meno marcate, attraverso inserimenti finalizzati all'assunzione.

L'individuazione e la suddivisione dei differenti livelli di disabilità e fragilità sociale, permettono di scomporre, ricomporre e fissare i bisogni e problemi dell'utenza, impegnando il DSM DP per primo, a non poterli eludere e non affrontare, in quanto resi chiari ed evidenti.

Sono utili agli operatori dei Servizi e delle Cooperative, per definire, con la massima rispondenza ai bisogni e ai problemi degli utenti, il cardine, sul piano metodologico, dei percorsi di economia sociale associati al lavoro: il Progetto Personalizzato. Un Progetto che non dovrebbe essere ristretto alla sola sfera lavorativa, visto che spesso le Coop. Sociali, con gli utenti, lavorano sui bisogni primari, sulla cura di sé, sulle relazioni interpersonali e sociali, sulla progettualità di vita, persino sull'abitare, e insieme al contesto familiare e di vita perché sia possibile l'esercizio di queste capacità.

Una Cooperativa Sociale anche quando si occupa prevalentemente di lavoro, nello sviluppo di un progetto personalizzato, contribuisce complessivamente al sostegno delle capacità della persona, al miglioramento della qualità di lavoro e di vita, alla sua integrazione nella comunità d'appartenenza.

A seconda della gravità delle condizioni dell'utente, questi percorsi nell'economia sociale, in cooperativa, possono essere di tipo riabilitativo o formativo o lavorativo, o come spesso accade con tipologie combinate tra loro.

Nello svolgimento del progetto personalizzato d'inserimento lavorativo, le Cooperative Sociali si caratterizzano e si differenziano rispetto ai normali e tradizionali contesti di lavoro per:

- essere un contesto lavorativo con disponibilità adattiva ai bisogni e ai problemi dell'utenza e in un rapporto di reciprocità con essa. L'organizzazione cooperativa assume modalità produttive che possono sopperire a carenze lavorative e si strumentizza con diverse modalità di supporto-aiuto a seconda delle diverse problematiche e del mandato da parte dei Servizi del Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche;
- il gruppo, come spazio di appartenenza, solidarietà, aiuto reciproco e partecipazione;
- la disponibilità di beni relazionali e capitale sociale;
- l'adesione ad una mission, dei propri membri;
- il reperire ed aggregare risorse, in una logica no profit, intorno ai bisogni di integrazione lavorativa e di inclusione sociale degli utenti.

Negli ultimi anni, la maggior parte delle Cooperative Sociali B hanno operato ampliamenti produttivi ed espansioni di settore, con successivo consolidamento dello sviluppo raggiunto e del modello d'intervento applicato. Gli spazi e le attività in ambito riabilitativo e formativo sono stati sempre garantiti ad un alto livello di qualità e di professionalità.

Ma contemporaneamente il Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche, gli operatori delle Unità Operative e le stesse cooperative si sono poste il problema della difficoltà di come finalizzare in assunzioni gli sforzi e l'impegno degli utenti.

Da una parte abbiamo contesti che offrono spazi ed attività riabilitative e di socialità per quegli utenti che difficilmente approdano e sono in grado di reggere situazioni lavorative;

dall'altra, vi sono utenti che sanno adattarsi alle condizioni dell'ambiente di lavoro e che sono in grado di rispettare le regole richieste e di soddisfare un livello sufficiente di prestazioni.

Un nodo da sciogliere: l'utente che entra in contatto con il mondo cooperativo, che svolge un suo percorso riabilitativo e formativo – lavorativo, che esprime una sua richiesta e ha una sua aspirazione di stabilizzazione lavorativa e contrattuale – oltre la borsa lavoro – deve spesso fare i conti con la saturazione delle disponibilità e la mancanza di opportunità lavorative. Riconosciamo che ci sono realtà cooperative che ogni anno portano alcuni utenti all'assunzione, ma che non è abbastanza rispetto al totale degli utenti collocabili.

Il problema è stato affrontato da tempo e negli anni si sono moltiplicate le iniziative pubbliche e comuni intraprese da parte della Cooperazione Sociale, per sensibilizzare tutto il settore della Pubblica Amministrazione locale nell'applicare le clausole sociali degli appalti o nel concedere nuove commesse di lavoro per beni e servizi al fine dell'inserimento lavorativo di utenti con disagio psichico o in stato di dipendenza.

Ultimamente la Provincia ed il Comune di Bologna, hanno ultimato il loro ottimo lavoro per definire le linee guida in tema di contratti e gare e un regolamento per il vincolo strutturato delle spese di bilancio per beni e servizi in favore dello sviluppo di percorsi d'inserimento e d'integrazione lavorativa dei cittadini in condizione di svantaggio.

Il risultato è encomiabile, ma al momento si è ancora in assenza di opportunità concrete e la scarsità di risorse e di credito, aggravata dalla crisi economica, aumenta l'insoddisfazione dei bisogni lavorativi e di reddito dell'utenza coinvolta. Si è consapevoli che sono situazioni e problemi che non avranno soluzioni rapide e immediate, neanche con il contributo di tutti.

Fissando l'attenzione sugli aspetti legati all'accesso al reddito e al lavoro, non si vuole operare una riduzione di quelli complessivi, economici, sociali, culturali e istituzionali e della complessità della realtà della cooperazione sociale. Ma di lavoro e di inserimento lavorativo, qui ci occupiamo e di questo è

giusto trattare, perché creando opportunità di lavoro si sviluppano soggettività sociali e quindi cittadinanza attiva.

Nuove strategie, nuove idee e nuovi progetti possono aiutare ad uscire dall'empasse progettuale e dall'assenza di opportunità.

E' necessario ritrovare ispirazione e creatività per invertire la tendenza e per immaginare una nuova forma di progettazione imprenditoriale sociale che faccia leva sulle risorse interne e che conseguentemente sia opportunità d'inserimento lavorativo.

La Cooperazione Sociale ha in sé la cultura, l'autonomia gestionale, gli strumenti ed i mezzi, la capacità trasformativa per ri - orientare le attività e per una riconversione parziale degli investimenti di assistenza e riabilitazione in opportunità d'integrazione lavorativa.

Una cooperativa sociale che investe sul piano d'impresa può essere maggiormente in grado di promuovere e di attivare nuovi processi di reale inclusione lavorativa e sociale.

Processi di economia sociale che sappiano stare fuori dallo spazio ristretto della psichiatria e che anche in tempi di crisi sappiano:

- definire, promuovere e sviluppare idee imprenditoriali e progetti con ampliamenti di attività esistenti o con l'introduzione di attività imprenditoriali nuove, sul mercato competitivo, anche in associazione e cofinanziamento con partner privati, fondazioni, pubbliche amministrazioni;

- utilizzare gli stessi progetti d'impresa sopraccitati, con finalità assuntive e per attività di formazione al lavoro, di laboratorio e protette.

- costruire tali percorsi secondo la logica di "prodotto" flessibile che faccia riferimento all'area complessiva dei bisogni degli utenti e che offra una serie completa e diversificata di risposte;

- soddisfare la complessità dei diversi bisogni/problemi dell'utenza, che potrebbe voler dire integrarsi tra Cooperative Sociali, mettendo in rete conoscenze, esperienze e risorse. Pur mantenendo la propria specificità, ma riconoscendo la parzialità della propria organizzazione e uscendo da una logica di sviluppo autocentrato, si potrebbe sviluppare una partnership tra

cooperative, che confluirebbe in una sorta di network, dentro il quale ogni componente porterebbe risorse, progetti, esperienze e competenze, utilizzabili per i progetti personalizzati.

INDICE

Presentazione	p. 2
Introduzione alla edizione 2012 “Povertà ed esclusione sociale in aumento: cosa si può fare ?”	p. 4
Una proposta per l’inclusione delle persone disabili e/o in situazione di grave disagio inoccupate	p. 13
Programma della edizione 2012	p. 19
Interventi	
Andrea Canevaro	p. 21
Angelo Errani	p. 25
Leonardo Callegari	p. 29
Claudia Bracchi	p. 31
Rudy Parracino	p. 33
Luca Terzi	p. 38
Deborah Astorina	p. 42
Walter Sancassiani	p. 45
Simonetta Donati	p. 49
Maria Chiara Patuelli	p. 50
Claudia Romano	p. 55
Angelo Errani	p. 60
Elenco delle Aziende Solidali 2012	p. 62
Programma della edizione 2013	p. 63
Interventi	
Rabih Chattat	p. 65
Amelia Frascaroli	p. 65
Giuseppe De Biasi	p. 66

Andrea Canevaro	p. 70
Claudia Romano	p. 71
Fabrizio Pedretti	p. 75
Francesco Messia	p. 77
Nadia Luppi	p. 79
Rabih Chattat	p. 84
Angelo Errani	p. 85
Leonardo Callegari	p. 89
Paola Lanzarini	p. 91
Simonetta Donati	p. 93
Antonella Gandolfi	p. 94
Massimo Masetti	p. 94
Magda Paoli	p. 97
Stefano Graziani	p. 99
Roberta Caldin	p. 101
Rudy Parracino	p. 103
Elenco delle Aziende Solidali 2013	p. 108
Appendice 1	
“Nota sulla Responsabilità Sociale d’Impresa” di Daniela Sirotti Mattioli (Provincia di Modena)	p. 109
Appendice 2	
“Economia sociale, cooperazione sociale e inserimento lavorativo dell’utenza della salute mentale” di Vincenzo Trono (DSM – DP Azienda USL di Bologna)	p. 112

Asterisco – Bologna – Maggio 2014