

Atti del Seminario

**AZIENDA SOLIDALE 2014:
INCLUSIONE LAVORATIVA
E NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI
TIROCINI FORMATIVI**

4 giugno 2014

**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

**Si ringrazia
l'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
per il patrocinio alle edizioni 2012-2013-2014
di conferimento del Logo di Azienda Solidale
e per il sostegno offerto alla stampa
degli atti e dei documenti prodotti**

CCM - Maggio 2015

INTRODUZIONE

Contesti aziendali prossimali e prospettive auspicabili per l'inclusione lavorativa e sociale

di Leonardo Callegari (CSAPSA - AILeS)

Per l'**inclusione lavorativa e sociale** di persone disabili e/o in situazione di disagio di fondamentale importanza sono i **contesti aziendali** entro i quali situare gli individuali processi di socializzazione e di apprendimento delle competenze professionali.

La **costruzione di queste competenze** è il frutto della partecipazione del soggetto ad un contesto culturale, sociale, relazione con il quale entrare in reciprocità, come parte attiva e non come entità da conformare unilateralmente, secondo trasmissione di conoscenze già precostituite o in base ad aspettative di comportamento rigidamente normate.

Quando ricorrono circostanze favorevoli alla inclusione nei luoghi di lavoro siamo in presenza di **contesti** che possiamo definire **di prossimità o prossimali**, come suggerito da Andrea Canevaro (2008, p. 11), ordinario di pedagogia speciale all'Università di Bologna, in quanto relazionalmente vicini alla persona accolta, che viene ricompresa, sostenuta, sia dal punto di vista lavorativo che sociale, attualizzata nelle sue potenzialità e pienamente coinvolta in processi di apprendimento, identificativi, di appartenenza, congruenti con l'individuale progetto di vita.

Le positive caratteristiche di questi ambiti organizzati sono state oggetto della **ricerca** coordinata da Angelo

Errani, docente di pedagogia speciale all'Università di Bologna, nel 2009/10 e da noi curata per la sezione, tra le altre, relativa agli “**Aspetti facilitanti l'inclusione delle persone disabili nei contesti aziendali profit**” (Errani in Callegari 2010).

Sinteticamente, tali caratteristiche sono riconducibili alla:

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

Le imprese for profit alle quali annualmente, dal 2010, viene conferito il **Logo di Azienda Solidale** da **AILEs (Associazione per l'Inclusione Lavorativa e Sociale)**, in collaborazione con Alma Mater Università di Bologna, Provincia e Comune di Bologna, per il loro comportamento socialmente responsabile sul versante della inclusione lavorativa, rispondono ad almeno 10 requisiti di qualità che discendono dalla suddetta ricerca (oltre che da altri sistemi di certificazione sociale) e che testimoniano nelle organizzazioni premiate la presenza di contesti prossimali come sopra delineati.

In particolare i **requisiti** riguardano: oltre all'adempimento della L. 68/99 sull'inserimento

lavorativo delle persone disabili, la collaborazione con i servizi preposti; la presenza di tutor aziendali; condizioni di lavoro in coppia o in gruppo, non precarie; la disponibilità di supporti relazionali e in favore degli apprendimenti professionali; la possibilità di adattamenti ergonomici, di mansionario, di tempi, metodi e standard prestazionali.

A questi requisiti di base se ne aggiungono altri di particolare valore e merito distintivo riconducibili ad assunzioni di lavoratori disabili oltre i termini di legge, la formazione dei tutor aziendali, l'attivazione di servizi consulenziali per migliorare la qualità dell'integrazione lavorativa, la partecipazione organica a programmi/partenariati inclusivi, ecc. (www.aziendesolidalibolognesi.it)

Molte di queste imprese premiate e tante altre che negli ultimi anni hanno positivamente collaborato sono state contattate dalla **Agenzia Sociale Articolo 4** e dai **Centri Risorse Territoriali** che dal 2009 ad oggi si sono progressivamente impiantati a Bologna e in diversi Distretti socio sanitari del territorio provinciale, svolgendo una insostituibile funzione di ricerca delle disponibilità aziendali profit ad includere persone disabili e/o in situazione di disagio (Callegari e Fabbiani a cura di 2012, 2013).

Una funzione questa, prevalentemente di **telemarketing sociale**, svolta da equipe di operatori della mediazione, composte in larga parte da colleghi che hanno attraversato loro stessi esperienze di prolungata disoccupazione e di svantaggio, che dopo una apposita formazione sono stati assunti o incaricati in pianta organica di CSAPSA ONLUS (cooperativa

sociale a+b e centro di formazione professionale accreditato RER) (www.csapsa.it).

Grazie alla competenza professionale e alla capacità empatica di questi co-operatori nel farsi carico della ricerca di contesti aziendali adeguati all'inclusione di persone in condizioni di più grave difficoltà, che umanamente comprendono e per le quali investono con grande determinazione ed efficacia, sono ad oggi tracciate in una **piattaforma telematica** le informazioni relative a **circa 7.000 imprese**, delle quali il 53% hanno offerto una disponibilità immediata o futura alla realizzazione di stage, tirocini e, qualora ricorrano circostanze favorevoli, inserimenti lavorativi. Tale data base aziende, periodicamente aggiornato, rappresenta a tutti gli effetti una memoria utile anche per orientare la progettazione dei percorsi formativi verso quei profili professionali/settori/comparti più accessibili alle persone con determinate difficoltà/potenzialità e per offrire indicazioni utili a operatori di supporto nella ricerca attiva del lavoro, ad esempio secondo la metodologia IPS (Individual Placement and Support), introdotta a Bologna e più in generale a livello nazionale, con sperimentazioni importanti nella nostra Regione Emilia Romagna, dallo psichiatra Angelo Fioritti, direttore del Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche dell'Azienda USL di Bologna e dalla sua equipe (Sabatelli, Manchisi, Piegari, Fioritti 2005), oltre che alle stesse persone con disabilità/disagio psichico che si vogliono sperimentare autonomamente nella ricerca di una occupazione.

Il proposito è, in progress, di implementare le informazioni già acquisite con quelle ulteriori, qualitative, restituite da tutor e formatori che hanno conosciuto direttamente, dall'interno, i contesti aziendali entro i quali si sono svolti a vario titolo stage, tirocini, inserimenti lavorativi, per avere indicazioni più precise sul **“grado di prossimalità inclusiva”** dei medesimi e mettere a disposizione tali elementi conoscitivi per migliori, più idonei abbinamenti con le persone da inserire in futuro.

Andare oltre, infatti, al già indispensabile, corretto, abbinamento soggetto-mansione-ambiente di lavoro, alla base della metodologia della formazione incentrata sull'apprendere operando in situazione reale, significa considerare l'ambito di inserimento **non solo come “ambiente compatibile”, ma come “contesto culturale, sociale, relazionale, organizzativo idoneo”** a promuovere e produrre, in reciprocità con il soggetto incluso, socializzazione, apprendimento, identificazione e appartenenza.

Un contesto idoneo è molto più di un ambiente, pur stimolante per l'apprendimento, inteso dal comportamentismo come tutto ciò che resta di una situazione “a prescindere “ dal soggetto. E' invece un contesto, che potremmo definire educativo, uno **sfondo integratore**, per dirla con il pedagogista Paolo Zanelli (1986), la cui organizzazione non è qualche cosa di esterno e indipendente dal soggetto, ma è una **costruzione di relazioni, di regole, di narrazioni, nella quale gli apprendimenti sono il prodotto dell'interazione reciproca tra la persona, il lavoratore disabile e/o svantaggiato e il contesto**

stesso, che coevolve e apprende anch'esso, modificandosi, adattandosi, migliorandosi, con vantaggi generalizzati ai lavoratori tutti.

L'idoneità di un contesto prossimale, che agisce come sfondo integratore, valorizza l'apporto di coloro che, senza essere educatori o insegnanti di mestiere, hanno disponibilità personali, conoscenze, competenze utili per consentire a chi è in formazione o da poco occupato in quella azienda di passare dal livello di conoscenze già possedute alla **zona di sviluppo prossimale**, come definita dallo psicologo bielorusso Lev Vygotskij (2002), ovvero delle competenze ulteriormente acquisibili solo con l'aiuto di un mediatore più capace.

L'aiuto dato da una persona nella veste di mediatore o come facilitatore in favore di un'altra persona per svolgere un compito che da sola non riuscirebbe ad affrontare può essere definito anche con il termine **scaffolding** (Jerome Bruner, 1976), metafora del supporto offerto a nuovi apprendimenti, così come una impalcatura sostiene un operaio impegnato in lavori edili.

In analogia con l'attività didattica, anche nei processi di inclusione lavorativa e sociale, lo scaffolding secondo Bruner e la zona di sviluppo prossimale di Vygotskij sono **complementari**, nella misura in cui un collega di lavoro o un tutor aziendale agisce l'attività di mediazione (scaffolding) a supporto del tirocinante disabile o svantaggiato, che viene così facilitato ad apprendere nuove competenze trasversali e prestazionali (che rientrano nella sua zona di sviluppo prossimale, verso quella potenziale).

Ma le mediazioni, i sostegni, gli elementi di regolazione, le condizioni facilitanti che caratterizzano un contesto aziendale idoneo vanno **oltre le relazioni diadiche** tra una persona in formazione e l'esperto che insegna, eleggono in particolare il gruppo di lavoro ad ambito privilegiato per “**apprendere con**”, secondo aspettative di ruolo, tra colleghi, e “**non per**” far contento l'adulto, il maestro, l'operatore di riferimento (ripetendo in tal modo dipendenze infantili o assistenziali).

Significa, in breve, “imparare a lavorare” (Lepri, Montobbio 1993) e a “fare un buon lavoro”, in **relazione di contiguità**, assieme ad altri, e non puntare ad essere solo singolarmente bravi (Comunello, Berti, 2013, pp. 54 e segg.)), nello svolgere una specifica mansione, per ottenere un bel voto (come a scuola).

Ovvero, per dirla con il sociologo del lavoro Federico Butera, si tratta di predisporre più che ad una **professionalità individuale**, comunque importante, verso una **professionalità collettiva** (Butera 1982) che possa valorizzare per complementarità le differenti competenze e abilità, con responsabilità da condividere e risultati da perseguire in team.

Può voler dire, nelle situazioni più evolute, fare affidamento sulla **relazione empatica contestuale** (Canevaro 2012), che va oltre le relazioni empatiche (cogliere le affinità, le similitudini, mettersi nei panni dell'altro in condizione di bisogno), per coniugarle con l'**exotopia** di relazioni nelle quali “ l'empatia gioca un ruolo transitorio e minore, dominata invece dal continuo ricostituire l'altro come portatore di una

prospettiva autonoma, altrettanto sensata della nostra e non riducibile alla nostra” (Marianella Sclavi 2003).

E’ un **contesto competente** quello che si viene in tal modo a configurare, dove l’empatia insostituibile all’esordio di processi inclusivi che coinvolgono persone con particolari fragilità emotive-affettive-relazionali, secondo **modelli di socializzazione personale**, si dispone a riconoscere le differenze soggettive, legittimandole come prerogative del singolo da non conformare, pur all’interno di un sistema di ruoli basati su **modelli di socializzazione posizionale** che richiedono comportamenti appropriati, che segnalano gli errori affinché possano essere individuati e corretti da chi sta imparando, senza tuttavia giudizi squalificanti.

Un contesto competente, che fa da sfondo integratore, quindi prossimale, presenta dimensioni, aspetti, elementi con mediatori facilitanti l’inclusione di persone con bisogni speciali che possono essere oggetto di una ricognizione analitica in riferimento ai cinque Fattori Ambientali che assieme a quelli Personali sono previsti tra i **Fattori Contestuali del Sistema ICF** (Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute, dall’inglese International Classification of Functioning, Disability and Health).

La **codificazione ICF dei Fattori Ambientali** viene fatta dal punto di vista della persona considerata e permette di dare un peso al ruolo che l’ambiente può avere nel rendere più facile (**ruolo facilitatore**) o più difficile (costituire una **barriera**) l’attività e la partecipazione di una persona.

Tale peso e ruolo è sempre relativo alla specifica situazione della persona di riferimento, per cui uno stesso fattore può agire come barriera (ad es. un marciapiede per una persona in carrozzina), oppure come facilitatore (ad es. lo stesso marciapiede per un non vedente, rispetto al rischio di essere investiti da un'auto).

I cinque Fattori di questa componente ICF sono:

- 1- Prodotti e Tecnologia
- 2- Ambiente naturale e cambiamenti effettuati dall'uomo
- 3- Relazioni e sostegno sociale
- 4- Atteggiamenti
- 5- Servizi, sistemi e politiche

A questi Fattori sono facilmente riconducibili quelli da noi considerati nella menzionata ricerca del 2009/10 sugli “Aspetti facilitanti l'inclusione delle persone disabili nei contesti aziendali” ed essere, come intendiamo fare, memorizzati digitalmente in data base, secondo quanto riferito da formatori, tutor e dalle stesse persone disabili/svantaggiate che hanno conosciuto internamente molte aziende profit ospitanti stage, tirocini, esperienze di lavoro.

In base alle caratteristiche facilitanti rilevate le aziende potrebbero essere nuovamente invitate a collaborare, con **abbinamenti virtuosi in contesti idonei**, a tutti gli effetti **formativi e produttivi non solo di beni e servizi, ma anche di saperi professionali e di apprendimenti esperenziali fondamentali** in particolare per le persone con maggiori difficoltà.

Le informazioni che già abbiamo, che potremmo capitalizzare e mettere a disposizione come valore

aggiunto per la migliore inclusione possibile date le circostanze contestuali disponibili, sono correlabili con i Fattori ICF secondo le **Dimensioni** di seguito riportate:

- 1- Dimensione prestazionale
- 2- Dimensione fisico ambientale
- 3- Dimensione sociale-relazionale e dimensione organizzativa
- 4- Dimensione culturale
- 5- Dimensione del contesto economico, politico e socio culturale più ampio entro il quale si colloca l'azienda, a partire dal Distretto socio sanitario/Comunità locale di appartenenza)

Ogni Dimensione / Fattore ambientale ICF ovviamente si articola in diverse componenti analitiche che consentono la valutazione ed un elevato apprezzamento qualitativo dei contesti esperiti e da ricandidare a ulteriori inserimenti, migliorando per questa via la **centratura** e la **regolazione di ogni singolo processo inclusivo**.

Sul quinto Fattore ICF riguardante Servizi, sistemi, politiche e al corrispettivo, nostro, relativo alla **Dimensione del contesto comunitario di appartenenza**, molto ci sarebbe da dire circa l'importanza che riveste in ordine a:

- programmi inclusivi di più ampio respiro,
- creazione e sviluppo di reti di partenariato tra pubblico, privato for profit e terzo settore,
- integrazione tra servizi di welfare e di politica attiva del lavoro,

- incentivi promozionali e premialità che le istituzioni preposte possono riconoscere alle imprese profit più collaborative,

- ecc.

Ci limitiamo in questa sede a formulare l'auspicio che possa avere seguito applicativo la **proposta di istituzione di un Albo Metropolitano delle Aziende Inclusive**, in corso di elaborazione (nel 2014) dalla Provincia di Bologna con il concorso di CSAPSA, nel quale possano essere iscritte le aziende socialmente responsabili sul versante dell'inclusione lavorativa e sociale in possesso di determinati requisiti.

Requisiti che, a partire da quelli motivanti il conferimento del Logo di Azienda Solidale sopra richiamato, possano progredire verso ulteriori titoli di merito compensabili con vantaggi e convenienze incentivanti comportamenti virtuosi dalle istituzioni preposte alle politiche di welfare e a quelle attive del lavoro (non ultime le stazioni appaltanti pubbliche, tramite bandi di gara con clausole sociali che diano punteggio aggiuntivo alle imprese iscritte nell'Albo).

Ma di questo si deve occupare, appunto, la politica ed in particolare gli amministratori degli enti locali che nei territori, a partire dai Distretti e cogliendo come opportunità l'istituzione di una Città Metropolitana come quella di Bologna, potrebbero dare un forte impulso ad organici programmi inclusivi di persone altrimenti ai margini delle nostre comunità.

Bibliografia

- Bruner J., Wood D., Ross G., “The role of tutoring in problem solving”, in *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, vol. 17, Pergamon Press, 1976.
- Butera F., “La professionalità come forza produttiva e come istituzione”, in Mollica S., Montobbio P. (a cura di), *Nuova professionalità, formazione e organizzazione del lavoro*, Angeli, Milano, 1982.
- Callegari L. e Fabbiani F. (a cura di), *Reti solidali. Dare valore allo svantaggio*, CSAPSA, Bologna, 2012.
- Callegari L. e Fabbiani F. (a cura di), *Cooperare con gli esclusi*, CSAPSA, Bologna, 2013.
- Canevaro A., *Pietre che affiorano. I mediatori efficaci in educazione con la “logica del domino”*, Erickson, Trento, 2008.
- Canevaro A., *Cura/educazione dalla dimensione del rapporto a due al sostegno del contesto competente, diventando adulti. Innovare integrando e integrare innovando*, www.eraldoberti.it, 2012.
- Comunello F., Berti E., *Fattoria Sociale. Un contesto competente di sostegno alla scuola*, Erikson, Trento, 2013.
- Errani A., “Prefazione” in Callegari L., *Aziende solidali e lavoratori disabili. Quando le strutture organizzative sono prossime alle persone*, AILeS, Bologna, 2010.

- Lepri C., Montobbio E., *Lavoro e fasce deboli*,
Angeli, Milano, 1993.
- Sabatelli R., Manchisi D., Piegari D., Fioritti A., “Per
un lavoro da protagonisti: il progetto EQILISE”,
in *Psichiatria di Comunità*, Vol. IV, 4 dicembre
2005.
- Sclavi M., *Arte di ascoltare e mondi possibili*,
Mondadori, Milano, 2003.
- Vygotskij L. S., *Il processo cognitivo*, Bollati
Boringhieri, Torino, 2002.
- Zanelli P., *Uno “sfondo” per integrare*, Cappelli,
Bologna, 1986.

(www.aziendesolidalibolognesi.it)

(www.csapsa.it)

Seminario

AZIENDA SOLIDALE 2014: inclusione lavorativa e nuove disposizioni in materia di tirocini formativi

4 giugno 2014, 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

Guido Sarchielli Prorettore alle sedi di Cesena, Forlì, Ravenna e Rimini 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

Legge Regionale 7/2013 e inclusione lavorativa delle persone disabili/svantaggiate

Introduce **Andrea Canevaro** con **Francesco Messia**

Coordina **Paolo Marchesini** Servizio Studenti Disabili
Università di Bologna

Partecipano:

Paola Cicognani Regione Emilia Romagna

Eno Quargniolo Comune di Bologna

Ubaldo Rinaldi Enaip Rimini

Ore 11.00 – 12.30

Tavola Rotonda

L'importanza dei contesti aziendali prossimali per la realizzazione dei tirocini

Introduce **Angelo Errani**

Coordina **Leonardo Callegari** AILeS – CSAPSA

Partecipano:

Rappresentanti di Aziende Solidali

Barbara Celati Provincia di Ferrara

Mara Grigoli Azienda USL di Bologna

Maria Chiara Patuelli Ufficio di Piano Distretto
Pianura Est

Ore 12.30 – 13.00

Consegna del riconoscimento ***Logo Azienda Solidale 2014*** (AILeS) e degli **Attestati di merito per progetti inclusivi di partnership.**

Sarà presente un rappresentante del **Distretto Pianura Est** per la premiazione delle aziende ivi operanti.

PATRIZIA TULLINI – Prorettore Alma Mater Studiorum - Università di Bologna

Buon giorno a tutti, vi porto i saluti del Rettore Dionigi ai quali, se me lo permettete, vorrei unire anche ai miei personali saluti e ringraziamenti alle autorità rappresentate nelle Istituzioni territoriali che sono presenti, ai colleghi dell' Ateneo e anche ai rappresentanti delle aziende che riceveranno oggi il riconoscimento del Logo Aziende Solidale e gli attestati di merito per la realizzazione dei migliori progetti d'inclusione lavorativa e sociale. L'iniziativa d'Azienda Solidale, come sapete tutti, perché siete direttamente coinvolti in questa iniziativa, è ormai consolidata ed è il frutto di un'incontro e di una sinergia virtuosa tra il Centro Studi Analisi di Psicologia e Sociologia Applicate e l'Associazione AILeS per l'inclusione lavorativa, l'attività scientifica e di ricerca di diverse colleghe del Dipartimento di Scienze della Formazione, che anche oggi sono qui presenti. L'iniziativa si è via via rafforzata e consolidata, anche e soprattutto, con il contributo dei Servizi per l'Impiego della Provincia di Bologna e con il sostegno e il patrocinio delle istituzioni territoriali, a partire dalla Regione, dalla Provincia e dal Comune di Bologna. Lo sviluppo di buone prassi per l'inclusione delle persone con disabilità o con difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro costituisce un impegno, un obiettivo anche dell'Ateneo di Bologna, una Istituzione che non solo occupa un numero significativo di persone con disabilità, ma che ha sperimentato ormai da diversi anni, direi, soluzioni organizzative, percorsi di inserimento e anche di accompagnamento, di tutoraggio, sperimentazioni che hanno dato buoni frutti e che hanno prodotto senz'altro un miglioramento del clima lavorativo, nelle diverse strutture dell'ateneo. Nella prima parte della mattina la tavola rotonda affronterà anche il tema delle regole, il tema del quadro normativo regionale. La legge regionale numero 7 del 2013 ha aggiornato la disciplina dei tirocini, individuando i destinatari, i contenuti, le finalità che sono formative, d'orientamento, d'inserimento al lavoro, d'integrazione e d'inclusione lavorativa. Lo strumento giuridico del tirocinio è senza dubbio

molto delicato. Molto delicato proprio per le specifiche finalità che si propone e che intende svolgere e ha bisogno di un continuo intervento di rifinitura, di aggiornamento, di adeguamento. E questo non solo perché le caratteristiche del mercato del lavoro e le caratteristiche della stessa offerta di lavoro cambiano velocemente, ma anche perché c'è bisogno di aggiornamento e d'intervento alla luce delle esperienze concrete, delle esperienze applicative nei luoghi di lavoro, dove le attività di tirocinio si svolgono e dove si conseguono, appunto, questi obiettivi, di integrazione lavorativa e d'inserimento lavorativo. Della riflessione odierna, guardando appunto il programma, mi pare che si riescano a coniugarsi molto bene: da un lato il piano dell'approfondimento tecnico-giuridico e tecnico-regolamentare; dall'altro lato, invece, il piano dell'esperienza applicativa, con il contributo delle imprese ospitanti i tirocinanti, che hanno sviluppato le migliori prassi d'inclusione sociale sul territorio. Quindi, è il momento di far parlare i protagonisti della giornata; auguro a tutti buon lavoro e consentitemi sin da ora di complimentarmi con le aziende che hanno ottenuto il riconoscimento e il premio Logo Azienda Solidale. Grazie.

AMELIA FRASCAROLI - Assessore alle Politiche Sociali del Comune di Bologna

Devo ringraziare anch'io per questo appuntamento ormai stabile; è momento di verifica e di valutazione di un percorso da cui nascono indicazioni per il tema dell'inclusione e il tema della responsabilità sociale d'impresa. Quindi, grazie alle imprese, grazie a tutti coloro che collaborano al percorso. Ieri eravamo insieme all'Assessore De Biasi e altri di noi, in Regione, a parlare di Garanzia Giovani, di questo decreto che porta la Regione Emilia Romagna ad occuparsi di percorsi di formazione e inclusione lavorativa di ragazzi giovani e io pensavo proprio al fatto di questa esperienza. Ha anticipato dei provvedimenti che arrivano e che si accompagnano alla necessità di coinvolgere le imprese. Quindi partire dal sapere che in questi anni si è costruito a livello di sensibilizzazione, appunto, di dialogo con le imprese che fanno parte

dell'esperienza di Ailes che potrebbe essere, secondo noi, estremamente significativo. Io dico soltanto due parole. L'anno scorso parlavamo di clausole sociali al Comune di Bologna, in questo appuntamento, quando ci siamo visti. Ora la conferma che vi posso dare quest'anno è che il Regolamento sulle clausole sociali è stato approvato ed è già applicato. Ha toccato un primo bando che è il bando sul verde. E' stato estremamente interessante perché, intanto, ha aperto un dibattito giuridico e normativo anche all'interno del Comune di Bologna, e questo ci fa capire come uno strumento del genere sfiora il tema anche culturale e istituzionale della giornata. Dentro alla Pubblica Amministrazione si può e si deve fare sul tema lavoro, soprattutto in relazione alle persone con fragilità. Noi stiamo facendo anche un lavoro di formazione, possiamo dire, di tutti i settori del Comune di Bologna che sono investiti a vario titolo del tema, e stiamo facendo un lavoro di monitoraggio. Per il bando sul verde, che è di 42 milioni di euro, sono stati presentati dei progetti Da parte della Cooperazione Sociale di alta qualità. Tutti sono stati chiamati a rispondere in altro modo alle richieste, appunto, che il bando prevedeva costruite sul tema delle clausole sociali. Chiedevo a Giuseppe De Biasi di dirvi qualcosa di più su Garanzia Giovani. Noi, un altro contributo che vi posso portare è che come Comune di Bologna Dipartimento Benessere di Comunità e Settore Sociale, abbiamo costruito un punto di sintesi, diciamo, di coordinamento di tutte quelle che possono essere le politiche sul lavoro per le fragilità: le esperienze dello Sportello Lavoro, il collegamento con il Centro per l'Impiego, quello che facciamo sulla Garanzia Giovani, tutto quello che facciamo sulla nuova legge, eccetera, trova un punto di sintesi e di collegamento che ci permette di essere anche un po' più pronti, per affrontare il tema disoccupazione, anche in vista del cambiamento che ci sarà con la Città Metropolitana. Mi fermo il più possibile e grazie come sempre di tutto.

GIUSEPPE DE BIASI - Assessore all'Istruzione, Formazione e Lavoro della Provincia di Bologna

Buon giorno a tutti. Anch'io parto dai ringraziamenti a tutti quelli che permettono di ritrovarci una volta all'anno, spesso in questa sede. Quest'anno festeggiamo i cinque anni. Ho seguito questa iniziativa in tutto l'arco del mio assessorato e sono contento che non solo le aziende continuano a essere numerose, aumentano e quindi danno forza a questo appuntamento, ma ogni volta, appunto ogni anno, introduciamo qualcosa di nuovo. Amelia prima parlava di Garanzia Giovani. Spunto di cronaca; non possiamo non tener conto, oggi, dei dati Istat presentati ieri sul mercato del lavoro: disoccupazione ai livelli del 77 e già questa coincidenza temporale non è che è proprio un bellissimo segnale, se ci ricordiamo cosa è accaduto nel 1977, se facciamo il parallelo sulle possibili conseguenze sociali. Non è un bellissimo parallelo temporale, ma è chiaro che se parliamo di una disoccupazione a Sud del 60.9% nella fascia 15-24 anni, ci viene da dire, appunto, che i soggetti svantaggiati e in condizioni di difficoltà diventano ancora più fragili con una situazione generale di questo tipo. Sappiamo che la nozione stessa di svantaggio, non dico quando noi siamo partiti, ma addirittura anno per anno, è cambiata, perché ha allargato quella fascia che noi eravamo abituati a considerare. La fascia di povertà e di disagio, in questo quinquennio di Azienda Solidale, per prendere questo come paragone, ha modificato molto i parametri, quindi questo fa sì che come Istituzioni sicuramente anche nella definizione delle politiche, va incluso un concetto più ampio. Il discorso che faceva prima Amelia, sulle clausole sociali va, ovviamente, in questa direzione e, avete trovato in cartellina, anche l'iniziativa che abbiamo lanciato e portato in Giunta poche settimane fa su, appunto, l'Albo Metropolitano delle Aziende Inclusive. Mi fa piacere sottolinearlo perché è una naturale prosecuzione del nostro percorso, appunto, che ci vede qui oggi, fatto insieme a Csapsa e del concetto di Aziende Solidali. Portate in un Albo che ne possa riconoscere il valore, con un valore aggiunto davvero di cultura dell'integrazione è sicuramente il click positivo, premiante, che ha caratterizzato il

nostro percorso. Quindi non come spesso accade, a livello normativo, l'aspetto sanzionatorio, ma giocare molto sull'aspetto premiante. Cercare di valorizzare le aziende con una responsabilità sociale inclusiva, mettiamola con questa definizione e, però, anche concretamente fornire loro oltre che una visibilità e, quindi, una riconoscibilità nei confronti della propria comunicazione, anche degli effetti diretti. Noi stiamo lavorando con già un percorso condiviso che abbiamo chiamato Albo Metropolitano. C'è il Comune di Bologna, ovviamente, quindi passaggio di testimone a quella che sarà la Città Metropolitana, ma anche tutti i Distretti Sanitari; quindi dalla pianura alla montagna, a Imola. In questo è già, diciamo, una struttura metropolitana pronta, senza far pesare il passaggio istituzionale. Lo sottolineo perché, anche ieri insieme all'Assessore Bianchi ne parlavamo, fatto salvo la nostra ottima integrazione, quindi senza nessun problema di conflittualità, quello che succede invece in altri casi, nei passaggi fra Comune e Provincia. Sappiamo che alcune deleghe non sono ancora confluite, cioè non sono tecnicamente attribuite alla Città Metropolitana, una per tutte, per capirci sulla complessità, i Servizi per il Lavoro. I Servizi per il Lavoro non sono nelle deleghe, ad oggi, in capo alla Città Metropolitana, quindi tutto quello che riguarda il lavoro è in un limbo per cui è ancora più importante, appunto, questa collaborazione strettissima, in questo momento delicato di passaggio, proprio per cercare di portare avanti iniziative, come quella appunto che continuiamo oggi, come dire, a dispetto anche della normativa vigente. Quindi per cercare, in questo momento di emparse, di tenere la barra dritta, soprattutto per le persone che sono più fragili, e che quindi avranno una necessità maggiore di essere tutelati. Garanzia Giovani. Garanzia Giovani, brevissimamente perché la materia è molto complessa e ancora diciamo anche con aspetti normativi da chiarire, però giusto darvi qualche dato. La possibilità di Garanzia Giovani è nazionale; vale a dire che non c'è una limitazione territoriale, quindi un giovane del Friuli o della Basilicata può iscriversi in Emilia Romagna, come nella sua regione, allo stesso modo. Quindi è chiaro che la capacità attrattiva dell'Emilia Romagna già sta producendo i suoi effetti,

perché a ieri erano quasi 4.000 i giovani fuori dalla nostra Regione che si sono iscritti nel portale, appunto, Lavoro dell'Emilia Romagna, dedicato a Garanzia Giovani. Garanzia Giovani, ha questa caratteristica: garantisce il primo colloquio entro 60 giorni dall'iscrizione, con ancora una volta i nostri Centri per l'Impiego in front line di un'emergenza sociale che, oltre a tutta la parte di disoccupazione, ovviamente, adesso dovrà gestire anche questa grande scommessa di Garanzia Giovani, che ha un plafond di risorse molto importanti (parliamo di 72 milioni di euro in due anni, ovviamente su scala nazionale). Quindi già questa, diciamo, capacità attrattiva di cui parlo, ci crea il problema, ovviamente, di dover assicurare, anche a questi, non solo ai giovani dell'Emilia Romagna, ma anche a qualcuno che appunto proviene da altre regioni, una risposta nei tempi certi che prevede la normativa. Una risposta che poi sarà funzionale ad un secondo, eventuale colloquio, diciamo orientativo di otto ore e poi ovviamente ad una possibilità di apprendistato, di stage, di tirocinio. Quindi, un percorso di possibilità lavorativa e qui nasce quello che in qualche modo anticipava prima Amelia: la fortissima correlazione con le Aziende, con tutto il lavoro fatto da Comune e Provincia nel cercare di tenere insieme, appunto, un tessuto produttivo inclusivo. Quindi, è chiaro che anche Garanzia Giovani può essere uno strumento non solo normativo, ma anche uno strumento che fornisce delle risorse per poter attivare nuovi percorsi di lavoro, anche per le persone fragili. Quindi, avere un'integrazione fra quello che facciamo e questo nuovo strumento, soprattutto nella seconda fase, vale a dire quando la fase istruttoria dei Centri per l'Impiego, deve poi passare alla fase operativa nel cercare possibilità occupazionali nella rete d'impresе dette profit. Questa è un'ulteriore scommessa, ma questa volta anche con un minimo di risorse, e anche con una legislazione precisa, e anche stringente quanto a tempistica, che ci porta a integrare quello che anche oggi, appunto, facciamo. Un ultimissimo accenno e chiudo, relativo a quello che è la nuova Legge n. 7/2013 sui tirocini. E' uno strumento importante, è stato già sottolineato dalla Prof.ssa perché, in fase di definizione è stata riconosciuta la particolarità di trattare, di

derogare, di avere più elasticità per i soggetti fragili. Questo è un grande risultato della nostra Regione, di aver capito che il tirocinio, fondamentale strumento, insieme all'apprendistato, è ancora poco utilizzato. Noi in questa esperienza, invece, ne abbiamo fatto un modello, che in qualche modo ha anticipato la Legge Regionale. Sappiamo che in periodi meno difficili questa possibilità del tirocinio formativo ha portato spesso a stabilizzazioni di soggetti fragili, nelle aziende che appunto ospitavano i tirocini. Proprio con Csapsa, abbiamo più volte sperimentato e quindi lo vediamo come un modello che in qualche modo la Legge Regionale ha accolto. Ma sappiamo anche che c'erano diverse possibilità di distorsione del sistema, e quindi questa legge del 2013 ci pone nuovi strumenti, di cui parleremo subito dopo. E' davvero uno strumento utile a evitare quegli abusi che, in alcuni casi, ci erano stati segnalati, anche rispetto ad una concorrenza sleale d'impresa. Quindi, questi sono due aspetti che la legge ha normato e penso che come strumento probabilmente oltre a quello che ha normato la legge, sicuramente la nostra esperienza, quello che abbiamo fatto, appunto, come aziende solidali e inclusive, sia sicuramente un modello di riferimento utile insieme alla Legge, a farne un modello culturale che possiamo portare in dote alla Città metropolitana. Grazie.

TAVOLA ROTONDA: LEGGE REGIONALE 7/2013 E INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE DISABILI/SVANTAGGIATE

PAOLO MARCHESINI - Servizio Studenti Disabili dell'Università di Bologna

Allora, come è già stato detto, cominciamo questa prima tavola rotonda, sul rispetto delle regole. La nuova legge regionale, come è stato detto, ha l'obiettivo di evitare gli abusi ma che, dall'altra parte, forse, ha un po' irrigidito. Quindi la digressione è ampia, partendo da un'introduzione e andando alla riflessione, più generale, di Andrea Canevaro e Francesco Messia.

FRANCESCO MESSIA - Servizio Studenti Disabili dell'Università di Bologna

Buon giorno a tutti, sono Francesco Messia del Servizio Studenti Disabili dell'Università di Bologna e con Andrea Canevaro volevamo discutere su tre punti per quanto riguarda le imprese. Le domande che ci eravamo posti per questa conferenza, erano: "L'impresa è: Voluta dai dirigenti ?, Vissuta da chi ci lavora ? Percepita da chi la vede dall'esterno?". Le persone con bisogni speciali possono rappresentare un buon indicatore per segnalare se queste interpretazioni vanno d'accordo, e perché ? Tocca a te Andrea.

ANDREA CANEVARO

Io credo che la giornata (e ringrazio Csapsa per realizzarla ogni anno) sia il segnale che le tre interpretazioni possono andare d'accordo, se dialogano. Quindi bisogna mettere in moto la pista del dialogo, che vuol dire non aver fretta, perché la fretta è nemica del tempo, in questo caso. Allora, la possibilità di dialogare è presente nella sala, e questi tre elementi nella domanda che Francesco sostiene, sono la possibilità che ci sia un dirigente, dei dirigenti che hanno un'idea d'Impresa. Bisogna capire se chi è nell'impresa l'ha capita e la vive nello stesso modo, perché se c'è già una divaricazione a quel punto siamo fritti. Poi, c'è chi è esterno. Prendiamo l'impresa Università: l'impresa Università è fatta di un gruppo che dirige, che ha un'idea dell'università, poi ci sono le persone che ci lavorano all'università; le persone che ci lavorano corrispondono all'idea del gruppo di chi dirige ? Oppure hanno la sensazione di vivere con un riferimento di valori nelle quotidianità che sono in netto dissidio con i discorsi che fanno i dirigenti ? Questo è un problema; se fosse un netto dissidio, capite bene che è un problema grosso. Poi c'è chi vede l'Università (questa impresa che si chiama Università) dall'esterno, che può avere un'idea ancora diversa dalle altre due. C'è però una piccola conclusione da fare perché se le tre parti sembrano così chiare, chi dirige, chi ci vive lavorando, chi è esterno, in realtà le seconde due parti, a

volte sono un po' confuse, perché hanno a che fare con persone che sono, allo stesso tempo, interne ed esterne. Chi ha un contratto a tempo determinato è interno per certi aspetti, esterno per altri aspetti. Questo potrebbe essere una operazione che permette di caricare sulla parola tirocinio anche degli elementi interessanti, perché può far capire se chi fa il tirocinio sta partecipando dall'interno, ma è anche un testimone dall'esterno, quindi può essere un elemento un po' impegnativo. Se poi in particolare chi fa il tirocinio ha dei bisogni speciali, credo che dia molte risposte alla possibilità che un'impresa abbia una organizzazione flessibile e innovativa. Più volte ci siamo detti, anche in queste occasioni che chi porta delle esigenze particolari molte volte ha costituito il punto di partenza per l'innovazione. Il nostro è un Paese, lo sentiamo dire direi un giorno sì e un giorno no, che ha bisogno di innovazione. Allora, partire dai bisogni reali può essere indice di qualità per l'impresa, se li sa utilizzare come elementi innovativi, nell'organizzazione del lavoro, ma anche nella produzione per bisogni speciali. Ci sono aziende, forse anche presenti qui, che fanno questo, che hanno anche avuto un certo successo economico. Quindi vuol dire che realizzare innovazioni di prodotti che rispondono a bisogni speciali può fare anche la fortuna di un'azienda, per certi versi, anche perché la questione dei bisogni speciali non è confinabile in una categoria. L'operazione che ho cercato di dire e che stiamo facendo, anche con questa giornata, è di mettere in chiaro che il dialogo va fatto con le imprese, perché le imprese non vanno pensate come un controparte. Le imprese diventano anche interessanti, se c'è una consapevolezza dei due pericoli che sono sempre in agguato: uno è il pietismo e l'altro è il vittimismo, mettendo il pietismo dalla parte di chi deve dare qualcosa e il vittimismo da parte di chi deve ricevere qualcosa. Il vittimismo, è un virus terribilissimo, è la conseguenza della possibilità che ci sia il pietismo. Mette in moto una dinamica, perché io sono pietoso nei tuoi confronti, tu sei vittima, ma attenzione la vittima è un protagonista, e allora quando uno comincia a essere protagonista, lo sappiamo benissimo, ne abbiamo degli esempi anche in politica, non vuole più uscirne. La vittima è protagonista, anzi è uno dei protagonisti più gettonati, più sotto i

riflettori, di tutto lo spettacolo sociale e allora uno che è entrato nel ruolo di vittima, fa fatica a uscirne. Allora a che punto siamo con la consapevolezza nei confronti di questi due rischi: vittimismo e pietismo. A te Francesco.

FRANCESCO MESSIA

Non so, quello che mi viene in mente è stato un lavoro che ha fatto il Servizio Studenti Disabili nell'Azienda Università di Bologna, su una bozza di Linee Guida sul personale disabile dell'Unibo. C'erano tre possibili di modelli di lavoro con persone con disabilità: una era quella completamente assistiva, che è una forma di pietismo; un'altra è una forma di sostituzione totale, quando di fronte alla vittima, con la quale è troppo complicato dialogare, il collega si sostituisce completamente e la terza invece, che proponevamo, era quella di lavorare con, con qualsiasi altro collega che ha una esperienza maggiore di te e consegnare al neofita, alla persona recuperata, l'esperienza di contesto che conosceva. Secondo noi, questo modello aiuta molto a ragionare in termini sia di dirigenza, sia di colleghi, quindi dal basso, e conduce un certo tipo di ragionamenti che ha fatto Andrea adesso. Cioè può essere una delle forme dialoganti, che portano a pensare e ad auto ripensarci come Università, visto che i contesti esterni continuano a cambiare, l'Università continua a cambiare, e questi modi di ragionare, anche di fronte a delle persone con disabilità, ci aiutano a mantenere una flessibilità che va in sintonia con la velocità e il cambiamento del contesto esterno. L'abbiamo visto in moltissime esperienze. Me ne viene una che rapidamente voglio raccontarvi. Anni fa nell'ambito di una formazione c'era il responsabile delle risorse umane di una delle aziende più importanti di seggiovie del mondo, che va da Seattle a Bolzano e a Singapore, con un numero di operai altissimo in tutto il mondo. Avendo un numero elevato di persone psichiatriche gravi nella loro azienda, mi raccontavano che avevano lo stesso approccio con queste persone che iniziavano a lavorare con loro, che era costato 10 anni di progettazione ma alla fine aveva dato dei risultati eccellenti. Quindi, capita in un'azienda di risorse umane

multinazionale che abbia ben presente che ci vuole tempo per fare un buon progetto, e quindi sono d'accordo con Andrea che questo aiuta anche a eliminare le due versioni di vittimismo e pietismo. Grazie.

ANDREA CANEVARO

Credo che ci sia un'altra espressione che molte volte, noi che siamo educatori, abbiamo vissuto come un'espressione antipatica: standard produttivi. Io credo che bisogna toglierci questo pregiudizio e considerare gli standard produttivi come una cosa seria. Allora, io credo che la questione della legge sui tirocini debba fare i conti con gli standard produttivi. In che misura la tua esperienza Francesco, il Servizi Disabili, ha tenuto conto degli standard produttivi universitari, della produzione dello studente universitario? Oppure, hai incoraggiato una produzione ridotta. E gli ausili in che misura aiutano a mantenere gli standard produttivi?

FRANCESCO MESSIA

Credo che, forse, proprio perchè il Servizio Studenti Disabili è stato fondato da Andrea Canevaro, l'impronta che abbiamo avuto noi era sul progetto. Quindi, l'utilizzo degli ausili nel nostro caso è a supporto della didattica, fa parte di un progetto più ampio. Diciamo che l'idea del servizio dall'inizio è sempre stata che il momento universitario non fosse una bolla isolata, ma fosse un processo di crescita e di autonomia, per cui io credo che ad oggi, ancora, il servizio si muova in una direzione di rendere sempre più autonomi gli studenti, nell'affrontare lo studio, la logistica della quotidianità e tante altre cose, mettendo in rete, attraverso una serie di convenzioni e dando delle possibilità anche di tirocini lavorativi, perché sono alcuni anni che collaboriamo, appunto, anche con situazioni d'inserimento lavorativo e direi che questa commistione è molto utile per la crescita dello studente, che ha un offerta formativa molto più ampia.

PAOLO MARCHESINI - Servizio Studenti Disabili Università di Bologna

Grazie Francesco e grazie Andrea, per i contenuti e anche per essere stati i primi. Il Servizio Studenti Disabili, da noi qui rappresentato, ha come compito principale quello del sostegno nel percorso degli studi, ma come logica, con il buon senso, abbiamo iniziato pian piano, con l'esperienza, ad aprire le iniziative e attività di accompagnamento degli studenti verso il mondo del lavoro. Banalmente, svolgendo una funzione di mediazione per gli studenti che ci chiedono: "ma qualcuno vi segnala, qualcuno ha chiesto il curriculum" e con le aziende stesse, che per ottemperare alla normativa hanno interesse e desiderio di verificare la copertura di postazioni, anche con elevati profili professionali. Questa iniziativa ultimamente si sta portando a regime, in sinergia con il Servizio per i giovani studenti dell'Università. E' una servizio abbastanza recente, che ha messo insieme tutte le varie iniziative che prima c'erano fra le facoltà e questa collaborazione ci sembra possa permettere una migliore, appunto, mediazione tra aziende e laureati con disabilità. Non è sempre facile. Le aziende quando chiedono e ci contattano per dei curricula ci mettono un po' in difficoltà rispetto alle cosiddette lauree deboli. Però è un tema su cui non vogliamo arrenderci, perché pensiamo che, appunto, con adattamenti, percorsi, incontri, tutto il tema di cui parliamo oggi, ci possa essere questo abbattimento di questo pregiudizio: lauree deboli e lauree forti. Colgo l'occasione anche per portare i saluti del Prof. Chattat, che è delegato del Rettore per gli studenti con disabilità. Doveva essere presente oggi, ma per altri impegni di lavoro non è riuscito a partecipare. Bene, allora a questo punto, entriamo più nel merito della normativa, dando la parola a Katia Pedretti, referente per i tirocini della Regione Emilia Romagna.

KATIA PEDRETTI – Regione Emilia Romagna

Buon giorno a tutti. Vi devo, innanzitutto, portare i saluti della Dr.ssa Paola Cicognani, la mia responsabile; i saluti e le scuse per non essere qui stamattina, per impegni istituzionali. Mi trovo

a doverla rappresentare, ma, d'altra parte, io mi occupo di tirocini e quindi cercherò di fare il punto, non tanto di quello che è stato fatto, ma forse, in maniera più produttiva per i lavori di questa giornata, delle prospettive che si aprono in questo ambito. Allora, come è già stato detto, da chi ha parlato prima di me, dunque, innanzitutto la Legge Regionale, la nuova approvazione dei tirocini, è stata approvata ormai quasi un anno fa, e tra l'altro vi informo che entro la fine di giugno usciranno i primi dati di un monitoraggio su questo primo anno di adozione della legge e anche degli atti attuativi. I lavori non sono terminati, nel senso che il 16 luglio 2013 è stata la conclusione di un periodo molto impegnativo, perché la nascita di questa legge è stata molto travagliata, è stato un parto difficile, di grossissime discussioni con le parti sociali, a molti livelli. I lavori non sono terminati, si sono aperti in quel momento molti cantieri, alcuni dei quali previsti dalla legge stessa, e altri che sono nati a seguito di problematiche che sono state rilevate, dopo l'approvazione della legge stessa. Da subito, immediatamente dopo l'approvazione della legge, l'ambito del sociale, del socio sanitario, ha criticato alcuni aspetti della legge. Da una parte, si è ritenuto che la Regione abbia voluto compattare dentro il tirocinio, introducendo elementi di rigidità, come ho sentito dire, anche esperienze già attive sul territorio da molti anni; esperienze sicuramente di grosso significato per le persone, che non avevano le finalità principali del tirocinio, cioè formazione professionalizzante, orientamento, ma finalità altre. Ovvero le finalità inclusive che già la legge attribuisce comunque alla cosiddetta tipologia C dei tirocini, ma che nel caso dell'esperienza del territorio, questa valenza d'inclusione era assolutamente prevalente. In realtà, lo sforzo della Regione non è stato quello di eliminare qualcosa, non è stato quello di introdurre regolamentazioni nuove, nuove rigidità, ma fondamentalmente si è tentato di ricondurre ad una fattispecie regolamentata, che si chiama tirocinio, appunto, delle esperienze che non avevano supporto normativo, e per questo sono anche state sanzionate in passato. Da qualche mese a questa parte, gira la battuta che in un'azienda si entra o con un contratto di lavoro,

con un tirocinio o con un tesserino da ispettore del lavoro, nel senso che, è successo, esperienze non giuridicamente regolamentate in un luogo di lavoro sono state sanzionate. La seconda problematica, che è stata evidenziata fin dall'inizio, è che dalla possibilità di tirocini, fra virgolette, facilitati, sono state escluse larghe fasce di utenza che sono fragili, ma che non sono ricomprese nella categorizzazione che la legge ha, comunque, operato per distinguere i tirocini che potevano essere soggetti a deroghe. Infatti, come sapete non ci ritorno sopra, la famosa tipologia C dei tirocini, per la quale la legge prevede deroghe che sono state poi attuate dalla Giunta, si rifà a categorie che risalgono a delle norme: la "Legge 68 sulla Disabilità", la "Legge 381 sulle Cooperative Sociali", ma che elenca comunque dei "soggetti svantaggiati", il "Decreto 286/98 che indica un'altra fascia di utenza", i titolari di protezione internazionale, eccetera. Quindi le risposte che sono state date nei cantieri che si sono aperti successivamente all'approvazione della legge sono state, da una parte, l'attuazione delle deroghe con gli atti previsti e per le categorie previste dalla legge, che riguardano misure che, da una parte, non mettano in competizione dei tirocini per un utenza, diciamo, meno appetibile dal punto di vista produttivo, per le aziende, con un utenza più forte dal punto di vista dell'occupabilità, e dall'altra delle possibilità di flessibilizzazione dello strumento, sulla ripetibilità, sull'indennità eccetera, eccetera (ma non mi soffermo su questi aspetti). D'altra parte, continua ad essere chiaro, e ci si sta lavorando, che il tirocinio non può ricomprendere tutte le esperienze che si sono fatte, che si stanno ancora facendo sui luoghi di lavoro con finalità non d'inserimento lavorativo, non di formazione professionalizzante, o di orientamento. La Regione, su questo ambito, sta lavorando, in sede di concertazione tra le Regioni e con il livello nazionale, per risolvere questa criticità. Cioè esistono esperienze che non hanno finalità d'inserimento lavorativo, ma solo terapeutiche, di mantenimento delle abilità e d'inclusione sociale e la Regione Emilia Romagna sta chiedendo, a questo livello di concertazione nazionale, di riflettere per risolvere questa problematica, su due possibili soluzioni, su due possibili obiettivi. Da una parte,

sarebbe possibile individuare nel tirocinio, uno strumento con finalità prevalentemente di inserimento lavorativo e di orientamento, e quindi si potrebbe richiedere la regolamentazione di un nuovo istituto giuridico nazionale che possa regolamentare la presenza di persone in luoghi di lavoro, con delle finalità altre; oppure, sarebbe possibile introdurre una nuova fattispecie di tirocinio, e quindi allargare ulteriormente le maglie del tirocinio, ma con un avallo a livello nazionale, per creare un tipo di tirocinio che abbia finalità esclusivamente inclusive, (scusate il bisticcio delle parole), ma riconoscere che ci sono delle esperienze, che si possono anche chiamare tirocinio, o se si vuole in cui la formazione professionalizzante resta molto marginale, in cui la valenza terapeutica è sicuramente prevalente. Per entrambe le opzioni, però, è necessario, ovviamente fondamentale, definire i confini giuridici tra i diversi istituti che sono in campo, sia per quanto riguarda i beneficiari che per quanto riguarda gli ospitanti, e anche tenere molto distinte o almeno il più distinte possibili le finalità, anche per evitare che, a fronte di una maggiore semplicità di utilizzo di uno strumento meno finalizzante, si arrivi a penalizzare le persone che hanno, comunque, un margine di evoluzione verso l'occupabilità, inchiodandole su uno strumento che non ha nessuna prospettiva, anche se lontana, di occupazionalità. Allora, su questo ambito, in questo campo, è necessario un confronto con il Ministero, per assicurare certezza di regole per tutti i soggetti coinvolti e cioè, ovviamente, prima di tutto, per le persone, ma poi anche per i luoghi che ospitano queste persone e anche per i soggetti che promuovono queste esperienze, tenendo presente, tra l'altro, che chi promuove questo tipi di esperienze sono per lo più soggetti pubblici. Questo per quanto riguarda lo strumento tirocinio, i suoi confini, gli obiettivi propri del tirocinio e quello che, anche la Regione pensa, sarebbe opportuno lasciare fuori dal tirocinio, per potersi concentrare su strumenti con finalità altre, altre e ben delimitate, da quelle del tirocinio. Poi, la seconda problematica, è quella dei beneficiari; anche questa è stata discussa a lungo. La Regione, al suo interno, ha discusso a lungo su come estendere la platea dei beneficiari di tirocini, diciamo, tirocini facilitati, tirocini con

finalità anche inclusive. Dunque, all'inizio si è pensato di lavorare aggiungendo nuove categorie, per quanto riguarda lo svantaggio. Nell'ambito del sociale, ci è stato fatto notare che esistono, comunque, fasce di utenza fragile, non ricomprese in questa categoria, e hanno provato ad elencarle. Ovviamente, in questo modo, comunque, da una parte si lasciava fuori qualcuno e dall'altra si rischiava o la non sostenibilità, cioè di allargare troppo platea dei beneficiari con risorse sempre più scarse, oppure di non intercettare fasce di fragilità comunque, esistenti. Tenendo presente che, ovviamente, l'area dello svantaggio negli anni della crisi che ancora perdura si è estesa e tende ad ampliarsi ulteriormente, siamo di fronte ad una nuova utenza multiproblematica e, quindi, si è rilevata la necessità di passare da una rappresentazione delle persone per categorie (homeless piuttosto che nuclei monogenitoriali, eccetera) a una rappresentazione delle persone per una condizione in parte soggettiva. Quindi significa che le persone, probabilmente, non andrebbero considerate in base alla loro appartenenza ad una categoria, ma individuando la loro specifica fragilità, attraverso parametri e dati che sono in parte individuali e in parte anche sociali. Quindi, si è arrivati alla conclusione che è necessario stabilire un indice di fragilità delle persone, con condizioni di difficoltà personale, sociale e occupazionale, rispetto alle quali individuare anche priorità d'intervento nel contesto delle risorse, sempre più scarse, davanti alle quali noi ci troviamo. Allora, intanto, è stata data una risposta provvisoria e a carattere sperimentale. La Giunta Regionale ha approvato una nuova delibera in cui si estende una parte delle misure di agevolazione anche ad altri beneficiari, cioè non a quelli della tipologia C, che siano in carico ai servizi sociali, socio sanitari o ai servizi per il lavoro e siano caratterizzati da vulnerabilità e fragilità, sempre in termini di distanza dal mercato del lavoro. Per l'individuazione di questi beneficiari, si ricorre a una nuova definizione di fragilità, che deve essere dinamica, in quanto può trattarsi di una condizione transitoria, nella quale la persona non dev'essere cristallizzata, dev'essere multifattoriale, e quindi correlabile a diverse variabili e funzionale alla distanza dalla piena occupabilità. Tutto questo discorso va collegato perché la

messa a regime di queste misure sperimentali mira a uno sbocco più ampio, va collegato con il lavoro che la Regione sta portando avanti dal 2011, per arrivare a una legge sul Lavoro e Inclusion Sociale. E' stato attivato un gruppo interistituzionale, sul tema Lavoro e Svantaggio e, in questo lavoro, che in questi ultimi mesi sta procedendo ad un ritmo assolutamente serrato, si sta cercando di precisare e oggettivare il concetto di Indice di Fragilità, per dare uno strumento, appunto, il più possibile oggettivo e dall'altra di stabilire modalità integrate d'intervento tra i Servizi coinvolti. Nel corso del lavoro di questo gruppo è emersa più volte la necessità di coinvolgere in questa tematica anche il mondo imprenditoriale. Questo da due punti di vista: uno, perché ovviamente nel tema lavoro le aziende per forza sono coinvolte e due, perché l'inclusione lavorativa delle persone può avvenire anche tramite l'auto imprenditorialità, quindi ci sono dei margini anche per la creazione d'impresa. Questo per dirvi a cosa i lavori sono aperti e i cantieri aperti adesso sono sempre più nell'ambito e verso l'inclusione sociale, lavoro come strumento di inclusione sociale. Vi ringrazio.

PAOLO MARCHESINI

Grazie a Katia Pedretti, che ci ha portato lo stato dei lavori in corso della Regione, sottolineando le motivazioni che hanno portato alla approvazione delle nuove norme in chiave specifica, anche lasciando aperte alcune piste per rispondere a tutti i bisogni che provengono dalle persone in difficoltà. Grazie ancora. Diamo adesso la parola a Eno Quargnolo, Capo del Dipartimento Benessere e Comunità del Comune di Bologna, che ci porta il suo punto di vista.

ENO QUARGNOLO - Dipartimento Benessere e Comunità del Comune di Bologna

Oggi siamo in una situazione che credo sia stata ricordata bene anche negli ultimi passaggi, in cui davvero tantissimi soggetti, tantissimi attori sono stati di fatto ingaggiati, chiamati in causa in maniera forte e sfidati un po' nelle loro certezze, nelle loro

visioni. In particolare i Servizi Sociali sono stati sollecitati e sfidati a cogliere questa nuova opportunità delle regole, appunto, che la Regione ci sta proponendo. E' vero, c'erano e ci sono tantissimi progetti innovativi, tante esperienze, anche faticosamente elaborate, quindi portate dentro le aziende, che forse non erano state colte tutte subito e che però adesso, da un po' sono state colte proprio perché c'è stata questa attenzione, questo ascolto reciproco tra Istituzioni con ruoli e funzioni diverse. D'altra parte per chi con queste regole in qualche modo deve gestire l'operatività, la sfida non è stata da poco, perché ha significato riposizionarsi, anche sul piano organizzativo e gestionale. Sicuramente c'è stato un riposizionamento d'approccio, che ha portato gli operatori a criticare e, allo stesso tempo, a fare proposte, che sono poi evolute e si sono tradotte in atti, in documenti, che in questo momento stanno aiutando tutte le Amministrazioni, le aziende e i vari operatori nell'attivare forme nuove, forme più strutturate, forme più codificate di tirocinio e di inserimento lavorativo. Il riposizionamento è legato al fatto che da tempo, in qualche modo, si stava riflettendo sul tema; per esempio, sullo strumento ormai logoro delle "borse lavoro", ma non si riusciva mai ad affrontarlo nei termini dovuti. Veniva citato l'oggetto, veniva dato il titolo e poi c'era sempre un affanno nel doverlo affrontare; mancavano probabilmente stimoli e regole che, invece, abbiamo avuto, credo con questa legge e con le successive delibere regionali che ne sono seguite. Accolgo quindi con favore questo momento in cui tutti i servizi sono chiamati, in qualche modo, a rivedere le loro prassi e le loro politiche. Perché parlo di riposizionamento strategico anche per i servizi? Perché all'interno delle amministrazioni, io parlo in particolare della Amministrazione Comunale di Bologna, lo ricordava anche prima l'Assessore Frascaroli, c'è un cambiamento che sta prendendo corpo. C'è una consapevolezza che ci spinge oltre le spinte legislative e che ha a che fare con il come un'Amministrazione comunale affronta il tema del lavoro o dell'inclusione sociale. Con l'arrivo della crisi, che ci è arrivata addosso proprio come una valanga, non abbiamo colto appieno, la grande sfida che questa crisi poneva un po' a tutti. Io ho lavorato nell'ambito dei servizi

sociosanitari da sempre e ricordo il primo piano sanitario. Siamo alla fine degli anni '90, e già allora si parlava, anche se in sole tre righe, di integrazione delle politiche. L'atto successivo, è arrivato dopo tanti anni, era il primo Piano Sociale e Sanitario. Si parlava d'integrazione delle politiche e il Lavoro era una di queste politiche. Si voleva mettere insieme le politiche del lavoro, le politiche dell'abitare, la politica ambientale con le politiche sociali e dell'inclusione. Il problema è stato tradurle queste politiche, tradurle nei processi di pianificazione, tradurle nei processi operativi, tradurle soprattutto, qui vengo al dunque, negli aspetti organizzativi. Io sarò un maniaco dell'organizzazione, però, da questo punto di vista, non ho ancora visto nelle architetture organizzative delle amministrazioni qualcosa che aiuti a capire come affrontare il tema dell'integrazione delle politiche in termini di regia. Non c'è una regia forte su questi temi, non c'è ancora qualcuno che pensi che per tenere insieme tutte queste politiche. Io penso che almeno una matrice organizzativa bisogna organizzarla, e per quanto deboli le matrici organizzative siano devono, comunque, avere dei responsabili forti di processo. Per capirci: questi ambiti, questi "domini", la casa, il lavoro, altro, devono essere ben presidiati e curati da responsabili che sappiano affrontarli trasversalmente alle popolazioni-target dei servizi per esempio, trasversalmente ai processi di cura e assistenza delle persone più fragili e vulnerabili. Da questo punto di vista, una Amministrazione come quella del Comune di Bologna che, negli ultimi tempi, ha proposto all'interno del Settore Sociale, una organizzazione non solo per popolazioni ma anche per domini come quello del lavoro e quello della casa. In altre parole: cominciamo davvero a strutturare il nostro sistema in maniera tale che, appunto, queste due grandi politiche, che sostanzialmente hanno di fatto segnato il welfare in questi ultimi anni e l'operatività stessa dei nostri servizi costringono a un riposizionamento organizzativo dei nostri servizi. Il tema delle clausole sociali per l'inserimento delle persone svantaggiate nell'ambito dei contratti che attiva una Amministrazione (manutenzione verde, servizi alberghieri, pulizie, ecc.) è uno dei temi sfidanti che si inserisce in questo modello. La domanda è:

come possiamo presidiare questo tema e portarlo al successo se non organizziamo la macchina comunale in modo tale da responsabilizzarla diffusamente, da renderla sensibile e attiva ogni qualvolta si creano le condizioni per attivare contratti favorevoli questa popolazione svantaggiata? Le clausole sociali non sono altro che una traduzione di quella che è la Responsabilità Sociale d'Impresa dal punto di vista di un'Amministrazione Pubblica. Se non da il buon esempio un'Amministrazione Pubblica, chi altro? Da questo punto di vista, ce lo chiedono le imprese sociali, ce lo chiedono tutti, dobbiamo essere noi i primi che nell'ambito dei nostri contratti mostriamo la capacità d'inserire all'interno dei nostri appalti proprio questo tipo d'interesse che abbiamo verso le popolazioni svantaggiate. E' ovvio che siamo all'inizio, siamo alla codifica di un'intenzione. Ci vuole davvero molto tempo per riuscire a maturare questa volontà e deve essere un tempo speso a curare la propria organizzazione perchè non rimanga soltanto nelle buone intenzioni di un assessore o di un dirigente, ma provi a trovare una traduzione, anche nelle singole operatività, nei percorsi e nelle procedure di tutta una Amministrazione. Infine, c'è un'altra sfida che viene giocata anche verso il terzo settore: non so se avete sentito parlare del progetto Case Zanardi. In questi ultimi mesi abbiamo attivato una coprogettazione con diversi soggetti del terzo Settore (oltre un centinaio) che hanno prodotto una trentina di progetti, poi via, via in coprogettazione siamo arrivati a strutturarne una decina, che si muovono su vari temi ma che ha come focus il tema del lavoro. L'assessore Frascaroli ama dire che è una sorta di capacitazione un po' per tutti questa, cioè è proprio un esercizio che stiamo facendo muovendoci come "architetti delle scelte" in spazi comuni di azione dove le contrapposizioni non devono avere spazio e gioco. Io penso che questo sia il messaggio che valga la pena cogliere, anche per tutte le aziende che sono qui presenti e che oggi verranno premiate, proprio perchè, probabilmente sono loro che ci aiutano a mantenere la rotta su queste nuove direttrici: co-progettazione, innovazione delle scelte, riposizionamento strategico delle nostre organizzazioni sul tema del lavoro e più in generale dell'integrazione delle

politiche che più di altre garantiscono un guadagno di salute e benessere per i cittadini, specie per quelli che sono caratterizzati da maggiori vulnerabilità sociali e fragilità sanitarie.

PAOLO MARCHESINI

Grazie a Eno Quargnolo per la stimolazione, la stessa che ci spinge ad andare avanti, soprattutto quando la realtà è difficile, quando è complessa, quando è complicata, e forse solo coprogettando, solo integrando politiche, azioni, strumenti, scelte, si può tentare di rispondere ai bisogni che la realtà effettivamente ci porta, in modo forte e chiaro. Bene, a questo punto diamo la parola a Giovanna Scaparrotti, Direttrice della Fondazione Enaip di Rimini.

GIOVANNA SCAPARROTTI - Fondazione Enaip di Rimini

Buon giorno a tutti, sono Giovanna Scaparrotti, Direttrice della Fondazione Enaip di Rimini, ho l'onore e l'onore di rappresentare il sistema Enaip dell'Emilia Romagna e delle Marche. L'Enaip lavora da tantissimo tempo con l'inclusione sociale a 360 gradi e oggi darò uno spaccato delle attività sulla Provincia di Rimini, anche se avrei potuto portarvi anche i dati di tutta la Regione Emilia Romagna e di tutta la Regione Marche, perché è un territorio molto particolare sia a livello aziendale, che per tutte le attività sviluppate a livello di inclusione sociale. E' un territorio particolare a livello aziendale, perché, come voi sapete, è un territorio turistico, dove aziende di altri settori sono per la maggioranza piccole imprese. Non esistono praticamente grandi imprese e anche le medie imprese si contano sulle dita di una mano; le altre sono tutte aziende artigiane o piccolissime imprese famigliari. Anche il comparto turistico ha attività particolari che in maggioranza sono stagionali e quindi hanno una economia molto particolare.

La presenza di Enaip sul territorio di Rimini è veramente una storia virtuosa. Siamo sul territorio dal 1959, io non ero ancora nata. Da subito, per volontà dei fondatori, Enaip è stato un Centro di Formazione Inclusiva, rivolta sia ai giovani senza

particolari problematiche, che a tutte le persone svantaggiate. Nel 1985 (quindi una storia che dura da tempo) nasce il progetto SIL - Sostegno all'Inserimento Lavorativo - in collaborazione con il Comune di Rimini. Questo progetto del 1985 ha avuto come primo obiettivo quello di sensibilizzare il territorio alle problematiche dell'inclusione sociale, che vedevano le imprese un po' a latere. La logica dell'impresa era far profitto. Anche nel settore turistico perché per tirare su un albergo - dal punto di vista dell'albergatore - bisogna spendere il meno possibile e ricavare il più possibile. Questo ha voluto dire per anni, da parte nostra, un impegno non indifferente di sensibilizzazione ai temi dell'inclusione. Nel tempo, il progetto si è ampliato, ha visto come protagonisti la Provincia, l'Usl e tutti i Comuni (non solo il Comune di Rimini ma anche i Comuni limitrofi, attualmente anche della Val Marecchia). Nel 2012 la Provincia di Rimini, per la prima volta, sottoscrive un protocollo d'intesa con l'Azienda Sanitaria Locale di Rimini, in cui avviano una collaborazione per sostenere tutti i percorsi d'inserimento lavorativo condividendo anche i finanziamenti. Quindi parte dei percorsi vengono finanziati con le risorse della Provincia di Rimini, parte con risorse dell'Usl; penso che questa sia una delle poche esperienze nel nostro settore in cui l'Usl, la Provincia e i Comuni (con delega all'USL per la parte sanitaria) si mettono insieme e collaborano per portare avanti attività di inclusione sociale. Attualmente gestiamo con Provincia e Usl 240 percorsi di inserimento lavorativo cui si aggiungono altri 50 percorsi finanziati direttamente dai Comuni di tutta la Provincia.

Alcuni dati, poi vi faccio due esempi, di storie virtuose che testimoniano il lavoro che noi stiamo facendo e su che cosa noi ci dobbiamo focalizzare anche per il futuro.

Nel progetto sono stati coinvolti, nel 2013, perché non ho ancora i dati del 2014, 306 cittadini complessivamente, di cui più o meno metà donne e metà uomini. In questo progetto sono state coinvolte 278 aziende - e voi capite che sul territorio di Rimini 278 aziende non sono poche, proprio per il motivo che vi dicevo prima. Che tipologie di aziende? Stranamente, uno dice: "beh, il progetto sociale è delle cooperative". Certo, ma sul nostro

territorio la stragrande maggioranza sono del settore privato, senza nulla voler togliere alle cooperative, perché sono presenti anche loro e fanno un lavoro egregio, però 140 aziende su 238 sono proprio aziende profit. Alcune sono del settore pubblico – scuole e comuni - 32 sono le cooperative presenti. I settori economici hanno una distribuzione abbastanza omogenea, ma il commercio e la distribuzione sono i settori più inclusivi. Questo è facilmente spiegabile: è molto più semplice inserire in una catena tipo Coop o Conad, con molti dipendenti, persone con difficoltà, che non in una azienda piccola, che ha pochi dipendenti.

Avviamenti al lavoro: il numero sembra piccolo ma, visti i tempi, a me sembra un successo. Sui 240 inserimenti che noi abbiamo fatto, 14 persone lavorano con contratti normali di lavoro e non con contratti atipici. E' chiaro che uno dice: "beh, 14 su 240 è un po' poco", ma vista la crisi, 14 avviamenti lavorativi con contratti di lavoro dipendente, anche a tempo indeterminato, sono secondo me un successo non indifferente, trattandosi di persone disabili e abbastanza gravi. La percentuale più alta si ha, anche in questo caso, nelle aziende del settore privato, quindi non nelle cooperative, ma nel privato.

La nuova normativa: vi ho portato alcuni dati solo per fare uno spaccato, non volevo entrare nel merito più di tanto dei dati, perché non c'è tempo e perché non credo che sia questa la sede più appropriata. Quali sono i punti di forza della nuova normativa che dall'anno scorso ci vede impegnati e che all'inizio ci ha lasciato un attimo titubanti, diciamo così: sicuramente, il riconoscimento del lavoro del tirocinante, che prima non era normato. Per la prima volta il tirocinio viene normato e per la prima volta in una legge si dà valore anche ai tirocini inclusivi; viene riconosciuto quindi anche il lavoro della disabilità o comunque dello svantaggio sociale con una normativa ben precisa. Quali sono i punti critici? Dobbiamo dircelo: all'inizio un appesantimento burocratico non indifferente, perché voi capite che se io apro il 1 di gennaio, ho 240 persone che aspettano di iniziare i tirocini e devo fare tutta la documentazione, la comunicazione SARE, il patto, il progetto, ecc. se io li ho diluiti nell'anno, si fa anche, se ne ho

240 fuori dalla porta che aspettano, i miei operatori (non presenti in sala) diventano, diciamo così, abbastanza isterici. Perché è stato veramente un lavoro immane. Secondo aspetto - questo l'ho scritto prima di sentire oggi la Regione cosa aveva da dire - il tirocinio ha una valenza sociale e non solo occupazionale e, a mio avviso, questo viene valorizzato poco nella legge. Oggi si diceva che si sta pensando, invece, a uno strumento che non chiamiamo più tirocinio, che però possa valorizzare anche questa fascia di persone che vedono nell'inserimento lavorativo non tanto la possibilità di essere inseriti con un contratto di lavoro, ma una possibilità di essere inseriti in un'esperienza formativa per la persona e, soprattutto, in un'esperienza di inclusione sociale. Il poter essere in un'azienda, piuttosto che a casa, chiaramente fa la differenza. L'altra cosa, su cui mi soffermo un attimo, è che non viene supportata a sufficienza l'azienda ospitante, soprattutto nel momento in cui l'azienda assume. Cioè, noi dal punto di vista del Centro di Formazione, abbiamo i tutor che accompagnano le persone in azienda, quindi c'è il tutor aziendale che viene accompagnato dai nostri tutor, ma nel momento in cui la persona viene assunta chiaramente fuoriesce dal percorso del tirocinio formativo e l'azienda si trova un attimo persa, nel senso che, se nascono problemi, l'azienda non ha più un riferimento. Su questo bisogna che noi ci interroghiamo, perché comunque è vero che uno dice: "beh, l'hai assunto, adesso ti fai carico dei tuoi dipendenti". Benissimo, ma siccome oltre ad essere dipendenti, sono persone psichiatriche o persone che hanno disabilità, anche gravi, può essere che ci siano delle problematiche comportamentali, o anche fisiche, o anche di relazione, che a volte vengono fuori, e quindi le aziende si trovano spiazzate.

Vi faccio due esempi, rapidi (se poi rubo troppo tempo me lo dite) per capire, perché sono due esempi che rendono molto qual è il lavoro che stiamo facendo. Due casi, Giorgia e Davide. Tutte e due disabili psico-fisici, non dico che tipo di disabilità per privacy. Giorgia, una ragazza venticinquenne, inserita in un percorso di tirocinio per la prima volta un anno fa. Dopo pochi mesi l'azienda dice: "non va, non la voglio più", senza darci

troppe spiegazioni, diciamo così. Viene trovata un'altra azienda, dopo non poche difficoltà, perché chiaramente trovare aziende disponibili ad oggi non è così semplice per via della crisi. Viene individuata una merceria; due socie che conducono una merceria già avviata che funziona bene, ma chiaramente soltanto loro due lavorano lì dentro e quindi non c'è altro personale dedicato al disabile inserito. Dopo alcuni mesi le titolari dell'azienda, si accorgono che la ragazza è cleptomane, quindi ruba senza rendersene conto. Prima ruba i soldi in cassa, poi ruba a un cliente. A quel punto fermano le macchine, chiamano i nostri tutor e dicono: "noi in queste condizioni non ce la facciamo". Il tutor fa un lavoro egregio con la ragazza e con la famiglia che non voleva ammettere questa problematica; si tenta un reinserimento e il problema si ripresenta. Al ché il tutor stesso, il nostro tutor, va nell'azienda e dice: "beh, allora vediamo di trovare un'altra soluzione per la ragazza". Le due titolari di questa merceria si interrogano, dopo due giorni richiamano il tutor dicendo: "no, a noi sta a cuore questa ragazza, comunque, perché tutte le volte che lei viene qui è una provocazione per noi, è anche per il negozio è un di più, perché comunque la gente è in qualche modo incuriosita da questo inserimento, da come noi la guardiamo, da come noi ci spendiamo e poi comunque ci sta a cuore che Giorgia possa venire fuori da questo problema, per cui vediamo tutti i passi che possiamo fare per poterla riprendere, chiaramente cercando di evitare il problema perché ovviamente se la ragazza ruba a un cliente, il cliente non è molto contento. Allora, insieme al tutor hanno provato a fare ancora un lavoro con i genitori, che sono quelli che normalmente fanno molta fatica su queste cose, ma soprattutto hanno stilato una serie di regole, dicendo alla ragazza: "bene, tu hai una terza possibilità, ma tutte le volte che vieni qui alla mattina a lavorare, tu devi rileggere le regole". Nelle regole c'era scritto che lei non poteva entrare in certi luoghi della merceria, non poteva toccare i soldi, ecc. La ragazza ci sta, soprattutto perché si è sentita voluta bene dalle titolari e si è sentita inclusa in qualche modo. Tutte le mattine lei arrivava e, prima ancora di salutare, chiaramente - lei è molto ligia al dovere - si andava a prendere il suo decalogo delle regole e se le

leggeva. Nel giro di un mese la situazione è cambiata totalmente: non ha più la problematica della cleptomania, riesce a inserirsi nel lavoro, non ha ancora una continuità chiaramente evidente, però sicuramente ha incominciato a interloquire con delle persone, a interloquire con i clienti del negozio in maniera positiva. Ora, in questo esempio, uno può dire: “beh, però non è stata assunta”. D’accordo, vediamo! Può essere che col tempo sia assunta. Sicuramente però il lavoro che è stato fatto, anche grazie a queste due socie della merceria, ha una valenza sociale non indifferente. Perché? Perché la ragazza, che prima era sola in casa e viziata dalla mamma, che le faceva tutto dato che secondo lei la ragazza non era in grado di fare niente, si è rivelata abile nel ruolo che le è stato dato. Ha una valenza sociale, perché il poter permettere a una persona di inserirsi e di interloquire con il mondo che la circonda, ha una valenza di crescita. Questo permette al ragazzo e all’adulto disabile non solo di avere poi in futuro un’altra possibilità d’inserirsi lavorativamente, ma soprattutto di poter crescere umanamente, e questa è una valenza notevole.

Ha un’ulteriore valenza sociale dal punto di vista dell’azienda perché ha costretto sia i titolari che i clienti della merceria a porsi domande in merito al lavoro e alla dignità di ogni persona aumentando anche la stima dei clienti verso il negozio.

Il secondo esempio, velocemente, è relativo a Davide. Un ragazzino che è venuto da noi in età scolare; facciamo infatti anche percorsi integrati con le scuole per le persone disabili. Ha fatto da noi tutto il percorso dei 5 anni alle superiori in un progetto dove i ragazzi disabili vengono per due giorni alla settimana in laboratori attrezzati della Fondazione a provare diverse tipologie di lavoro, dalla ceramica al legno, alla carta, per valutare le loro capacità manuali e se hanno abilità che possono crescere. Ha poi seguito un ulteriore nostro progetto, post diploma, finanziato anche questo dal Fondo Sociale Europeo (“Percorsi guidati”); qui ha svolto laboratori specialistici su alcune tipologie di lavoro, più un primo tentativo d’inserimento lavorativo, come stage formativo. Finito questo percorso, è stato inserito in una cooperativa che fa assemblaggio iniziando a fare il suo tirocinio un anno, che poi si è ripetuto

ancora per un secondo anno. L'azienda ha incominciato a dire: "beh, a me interesserebbe anche assumerlo". Bene, i genitori si sono ribellati : "non vogliamo che lui venga assunto". Per che motivo? "Perche perde tutte le tutele sociali, quindi, se lui viene assunto, perde l'assegno, poi ancora non ci sono più i diritti, perché lui diventa autonomo". E, per due anni noi non siamo riusciti a fare inserire questo ragazzo nell'azienda, anche se l'azienda continuava a dire: "ma a me va bene, lo assumo col tempo indeterminato". Dopo due anni anche i genitori si sono convinti e il ragazzo è stato assunto, appunto, con un contratto a tempo indeterminato.

Perché racconto questi due episodi? Uno, perché voglio sottolineare che, comunque, la cosa interessante è proprio che l'esperienza è quello che permette lo sviluppo della persona. Cioè, non è detto che un ragazzo possa subito essere inserito a livello lavorativo, perché magari ha una bassissima produttività, e un'azienda, coi tempi che corrono, non si può permettere tanto facilmente di pagare uno stipendio e avere una resa bassissima, ma l'inserimento lavorativo ha come oggetto e come soggetto, la persona, in primis. L'altro aspetto, quello di Davide, invece, è che siamo ancora in una logica di assistenzialismo sociale - perché , nonostante tutto fino ad oggi c'è stato un sufficiente sistema di welfare in Italia. C'è ancora la logica, soprattutto da parte dei genitori, del: "noi dobbiamo essere garantiti". Nel momento in cui l'azienda ti dice: "beh, noi lo stipendio lo diamo, a quel punto lui è autonomo, che problema avete ?", loro dicono: "no, perché se lui ha lo stipendio, non ha più i diritti, perché è un disabile". Ora, questi due aspetti, secondo me, sono quelli che dobbiamo andare a vedere entrambi. Cioè da un lato abbiamo aziende inclusive, che per il territorio di Rimini è una conquista (soprattutto perché le aziende sono quelle che vi abbiamo raccontato prima) dall'altro lato abbiamo una valenza del tirocinio che non è solo quella lavorativa, ma è quella della persona; a noi sta a cuore la persona, anche che la persona lavori, ma in primis che la persona possa crescere, perché "l'esperienza è ciò che fa crescere". L'esperienza, quindi, l'essere inseriti in un contesto lavorativo, realizza un incremento della persona attraverso la valorizzazione di un rapporto

obiettivo. Cioè Giorgia, se non era in quel contesto lì, non veniva fuori dal suo problema, perché era quasi tutelata dalla mamma, perché lei poverina non può fare diversamente, è così. Invece non è così! La possibilità di inserirsi in un contesto lavorativo è ciò che garantisce più di ogni altro fattore questo processo di crescita della persona.

Ultimo aspetto, è quello che dobbiamo anche aiutare i genitori, ma anche noi stessi, a uscire dalla logica assistenzialista. Quindi, il disabile non è quello che deve essere in primis assistito, ma è quello che deve essere valorizzato come persona. Per quello che non può, lo assistiamo (il disabile o lo svantaggiato in generale, perché ci sono anche altre tipologie di svantaggio che non sono solo la disabilità), ma per quello che può, bisogna chiedergli tutto, altrimenti è uno sminuire la persona perché disabile o svantaggiata e quindi è una discriminazione insita nell'assistenzialismo. Questo è il lavoro che gli operatori nostri sul campo fanno tutti i giorni, 365 giorni all'anno, con non poca fatica, però con molti risultati e anche con molta soddisfazione. Grazie.

PAOLO MARCHESINI

Grazie anche a Giovanna Scaparroti per aver condiviso con noi la ricca e importante esperienza della Fondazione Enaip. In particolare, con questi due esempi credo che in ognuno di noi abbia mosso riflessioni, pensieri e sentimenti. Non possiamo condividerli, visto i tempi, abbiamo un po' sfornato, quindi, se non ci sono domande o integrazioni che vogliono fare i relatori, chiudiamo qui la prima tavola rotonda e lasciamo posto alla successiva. Grazie a tutti per l'attenzione.

TAVOLA ROTONDA: L'IMPORTANZA DEI CONTESTI AZIENDALI PROSSIMALI PER LA REALIZZAZIONE DEI TIROCINI

ANGELO ERRANI

Dunque, passiamo alla seconda parte dei nostri lavori della mattinata. Il tema che ci viene affidato è lo strumento del tirocinio nei contesti aziendali prossimali. E' bene forse sempre interrogare le parole che utilizziamo. Perché ? E' bene chiedere loro cos'è che ci dicono. Allora, la parola tirocinio indica, come abbiamo sentito nella prima parte, quel lavoro di progettazione rispetto alla possibilità di diventare adulti, quindi poter vivere l'esperienza adulta, e richiama sicuramente quello che è il suggerimento dei relatori, della prima parte di questi nostri lavori, che è la pista del dialogo, nel senso che il tirocinio vuol dire dialogare, nel senso che occorre dimostrarsi capaci e dimostrare anche a se stessi di avere delle capacità. Questo è un aspetto centrale della costruzione di un'identità adulta, perché è costruire la possibilità di dimostrarsi socialmente utili e dimostrare a se stessi questa utilità è ovviamente indispensabile per le nostre vite. L'altro suggerimento, che veniva da chi ci ha preceduto, è di non aver fretta. Ecco, questo dimostrare, questo scoprire, non può essere col tempo dell'immediatezza: "sei capace, non sei capace, sono capace, non sono capace", ma deve'essere esposto in un tempo, ci deve essere un tempo che consente questa costruzione. C'è però un macigno, abbiamo visto, dato nel nostro come negli altri Paesi, che ci dice che c'è uno stacco rispetto a questo progetto: abbiamo quasi la metà dei nostri giovani che non riesce a trovare lavoro, in particolare quelli che, pregiudizialmente, vengono ritenuti un po' malati, forse poco adeguati alle esigenze produttive. E questi non possono spesso neppure provarci. La seconda, del gruppo di parole del tema è aziende prossimali. Prossimali, prossimità, prossimo sono parole che forse pensiamo fuori campo, fuori contesto, rispetto ai temi economici e produttivi, relegate forse più al campo della beneficenza. Ecco, io credo che, invece, siano parole che ci aiutano a ricercare, perlomeno, aspetti che

vanno scoperti. Disconoscendo il nostro ruolo sociale, sia come singoli che come realtà più ampie (istituzioni, aziende, enti), non so se ci sia speranza di salvezza. Richiamo, a questo proposito, una bella immagine, una immagine importante, secondo me, che Andrea Canevaro riporta a pagina 65 del suo libro “Scuola inclusiva e un mondo più giusto”. E’ una citazione tratta da un’intervista che Zygmunt Bauman rilasciò il 07/08/2011 al quotidiano La Stampa di Torino. Così recita: “Se lei fa un incidente in macchina, l’economia ci guadagna, i medici lavorano, i fornitori di medicinali incassano e così il suo meccanico. Se lei, invece, entra nel cortile di un vicino e gli da una mano a tagliare la siepe, compie un gesto antipatriottico, perché il Pil non cresce. Questo è il tipo di economia che abbiamo rilanciato all’infinito. Se un bene passa da una mano all’altra senza scambio di denaro, è uno scandalo”. Ecco, lo studioso richiama questo riferimento, questo Pil come unico indicatore che misura il benessere. Ecco, se l’indicatore è unico vuol dire che abbiamo una sola possibilità, e la cosa preoccupante è che quell’unica possibilità è poi la responsabile di quegli stessi problemi che volevo risolvere. E’ possibile che ci siano altri riferimenti ? Michele Serra, sul quotidiano La Repubblica del 03/06 scorso, dice così: “Chissà se riusciremo mai a modificarlo quel paradigma ? Per esempio, ricalcolando meglio il concetto di ricchezza, imparando a distinguere dentro la crescita, ricavi e costi, che non siano leggibili solo col portafogli”. Mettere in discussione il Pil non è facile, comunque, perché ci informa, per esempio, Federico Rampini sempre su Repubblica del 01/05 scorso, che l’internazionale liberista si è mobilitata con tutti i suoi organi di stampa, per demolire Thomas Picketty, l’economista colpevole di aver messo in discussione le disuguaglianze sociali e di averle proposte al centro dell’attenzione della comunità scientifica, dimostrando che un capitalismo meno disuguale è possibile, se non altro per il semplice fatto che è già esistito. L’esempio, vicino che ti riporta, è che l’economia capitalistica degli anni ’60 era ben diversa da quella che negli ultimi trent’anni ha portato le disuguaglianze agli attuali livelli estremi. Occorre quindi ripensare praticamente il lavoro umano, in relazione a questo e

ad altri aspetti come, ad esempio, le nuove tecnologie. C'è una notizia di questi giorni, che ci dice che una multinazionale ha annunciato ai suoi azionisti che farà centomila assunzioni, solo che non saranno donne e uomini, ma dei robot magazzinieri. L'azienda ha informato che stanno sperimentando i droni per le consegne. Allora, non c'è più solo il lavoro esecutivo in difficoltà, ma anche quelli qualificati. Si pensa, si progetta, si realizza che le persone siano sostituite da droni. Uno dei principali colpevoli viene indicato nel costo del lavoro, che però viene assolutamente smentito dalla realtà. In tanti paesi per esempio la Cina, dove i salari corrispondono a 60- 70 euro mensili, avvengono gli stessi processi. L'altro colpevole viene indicato nella conflittualità dei lavoratori, che rivendicando contratti, diritti indubbiamente metterebbero in difficoltà qualunque attività. Ma anche questo è smentito dal fatto che ormai il lavoro è stato pressoché normalizzato, si dice. Allora, occorre ripensare radicalmente il lavoro umano, e credo che la parola che ci può aiutare in questo ripensamento è la convenienza. Nel senso che la convenienza di solito noi la pensiamo contro qualcun altro. Un qualcosa che se riguarda noi non riguarda gli altri, e viceversa. Poi scopriamo che il reddito delle persone, anche di quelle che hanno perso il lavoro o non l'anno mai avuto, è in realtà indispensabile all'economia, perché senza di questo i prodotti delle macchine restano invenduti. Ci hanno provato Stiglitz, Sen e Fitussy in un rapporto commissionato dal governo francese nel 2009 a proporre una possibilità di analisi che vada oltre il Pil. Affermano gli studiosi che lo sviluppo non è sovrapponibile al solo indicatore dello scambiarsi del denaro e inducono a prendere in considerazione un pluralità di indicatori: le istituzioni, il lavoro, la salute, la vivibilità dell'ambiente, i beni relazionali. Anche il nostro Paese, in realtà, ha di recente iniziato a fare la sua parte. Infatti, l'Istat e il Cnel hanno messo a punto il BES, Benessere Equo e Sostenibile, anche qui con l'indicazione di 12 indicatori caratterizzati dal fatto di essere convenienti per tutti. Allora, provando a mettere in relazione tali studi con alcuni dati che caratterizzano il nostro Paese, possiamo ipotizzare una prospettiva di sviluppo diversa ? Da cosa è caratterizzato il

nostro Paese ? Credo che, senz'altro, sia caratterizzato da tre cose: uno splendido territorio, che rivela puntualmente una crescente fragilità; il maggiore numero di siti culturali, artistici al mondo designati dall'Unesco come un patrimonio di umanità, anch'essi caratterizzati, purtroppo, da problematiche crescenti; il terzo dato, è la presenza di milioni di donne e di uomini, in particolare di giovani, che hanno perso e non riescono a trovare il lavoro. Se proviamo a riconoscere la relazione che ci può essere fra questi, quello che li collega, non quello che li fa individuare uno per uno come un ostacolo che abbiamo di fronte, potremmo scoprire che in realtà possono essere risorse di un progetto di sviluppo e anche di ricomposizione sociale. La domanda è: "Ma cosa c'entra l'economia con la cultura, visto che la cultura sarebbe il punto di riferimento ?". Ecco, Fabrizio Galimberti, in un articolo pubblicato sul Sole 24 Ore, il 23 marzo scorso, argomenta in questo modo. Lui fa un confronto con le catene di offerta e dice: "Ci sono in economia dei collegamenti visibili, che sono ad esempio il fatto che un'azienda acquisti materie prime da altri, che acquisti anche dei semilavorati, che fa fare ad altri parti dei lavori, spesso, appunto ad altri, che sono sparsi per il mondo. Cioè si crea quella che appunto nel gergo si chiama "catena d'offerta". Ecco, oltre a questo tipo di catena, c'è anche un'altra catena, non così visibile, nascosta. Cosa c'era all'origine di questa catena nascosta ? C'è quello che lega il pensiero alla concezione, la concezione ai progetti, il progetto al processo e il processo al prodotto. Cioè, che cosa c'è in questa catena che valorizza ? C'è la cultura. La cultura comprende tutto questo patrimonio: l'artistico, il culturale e le persone. Perché ? Perché, le persone hanno accumulato questa conoscenza e hanno tramandato il lavoro del fare, le capacità e questo è stato un successo delle nostre manifatture. E' come dice Alfred Marshall: "Se i segreti dei mestieri volteggiassero nell'aria". Lo diceva un po di tempo fa, ma credo che sia un aspetto che può essere visto in una continuità. Allora, la ricerca deve poter collegare la cultura all'andamento dell'economia e quest'implicazione, questa correlazione può essere sorprendente, perché dove è stato tentato abbiamo visto dei risultati interessanti. Abbiamo visto

che un euro speso per la cultura non è un sussidio ma un investimento, che può generare una moltiplicazione d'iniziative, per esempio, di manutenzione e manutenzioni, che, fra l'altro, costruiscono competenze e costruiscono coesione sociale, perché offrono un'idea di responsabilità. L'aspetto che può collegare, allora, questi aspetti è il sistema educativo, la formazione e anche qui occorre scoprire i collegamenti fra la scuola, le aziende, gli enti e i servizi. Perché ? Perché il tirocinio è in ognuna di queste relazioni, è relazione. Infatti è un'esperienza che offre a soggetti diversi l'opportunità di lavorare insieme e di scoprire che ciascuno è importante, e ciascuno è un po', costruisce appartenenza, ciascuno non è ne tutto, ne niente. E' un po', è una parte e questo è un vantaggio per tutti. Grazie.

LEONARDO CALLEGARI – presidente AILeS – CSAPSA

Grazie al Prof. Errani e, per il suo intervento precedente, al Prof. Canevaro che ci danno tutte le volte una prospettiva nuova, entro la quale ci collochiamo e ci dobbiamo impegnare per il prossimo anno, in modo tale che non rimaniamo nell'inerzia, ma siamo continuamente sollecitati a fare meglio. Visto i tempi e volendo dare spazio alle aziende che sono qua in attesa di portare il proprio contributo e di ricevere un giusto riconoscimento, taglio drasticamente il mio intervento e passo velocemente la parola ai relatori. Sul tirocinio è già stato detto molto, probabilmente non tutto, ma per oggi credo che sia più che sufficiente. Evidentemente questo mezzo è fondamentale per noi. Se se ci sono delle varianti prevedibili che possono facilitarne l'utilizzo nei prossimi mesi, siamo confortati e apprezziamo lo sforzo che già la Regione Emilia Romagna, i Servizi e le Istituzioni pubbliche preposte stanno facendo. Va da sé che con il problema drammatico della disoccupazione che stiamo affrontando (i dati recentissimi sul primo trimestre di quest'anno indicano una disoccupazione nazionale al 13,6 %, con un aumento dello 0,8% rispetto al medesimo trimestre dello scorso anno e con l'esplosione della disoccupazione giovanile

nella fascia di età tra i 15 e i 24 anni al 46%) il tirocinio è senz'altro uno strumento importante e utile, per facilitare l'avvicinamento e l'ingresso nel mercato lavoro, ma, come tutti sappiamo, non è sufficiente, quando manca il lavoro. Sono ovviamente importanti le politiche che possono stimolare le aziende a produrre e ad assumere, ma riteniamo che siano fondamentali gli investimenti, non solo privati, ma anche pubblici, per creare lavoro e tutto quanto si può fare a livello macroeconomico lo stiamo fortemente sollecitando. Per quello che ci compete, come operatori sociali qualcosa noi possiamo fare per creare lavoro, se c'è consequenzialità ad esempio nell'applicazione delle clausole sociali nei capitolati di gara (al riguardo ci appelliamo al consigliere Francesco Errani, qui presente, che molto si è adoperato al riguardo, con Amelia Frascaroli), così come l'art. 5 della legge 381 può sempre essere applicato per forniture di beni e di servizi da parte della cooperazione al di sotto delle soglie comunitarie previste per le procedure ad evidenza pubblica soglia diventeranno e rimangono esperibili tutte le sinergie con quanto previsto dall'art 22 della Legge regionale n. 17 del 2005. 17. Ovviamente la cooperazione sociale di tipo B non fa affidamento solo sulla pubblica amministrazione, ma anche sul mercato privato, per creare lavoro, e questo è un ambito in progressivo incremento. Poi cosa ancora possiamo fare e cosa stiamo facendo ? Era un po' questo che mi premeva dire oggi. Stiamo cercando di individuare, di promuovere con le aziende più disponibili a collaborare, comportamenti inclusivi virtuosi di Responsabilità Sociale d'Impresa. Già l'anno scorso avevamo comunicato la costituzione dell'Agenzia Sociale Articolo 4 della sezione B di CSAPSA e dei vari Centri Risorse che, con le funzioni svolte nella ricerca delle disponibilità aziendali profit per stage, tirocini, work experience, nel tempo si sono sviluppati interagendo, dialogando, costruendo e sviluppando rapporti organici con le organizzazioni produttive. E qui, permettetemi, il lavoro svolto è veramente tanto e voglio ringraziare i colleghi che stanno operando all'interno di questi servizi, sia nel territorio della provincia di Bologna, che in quello della provincia di Ferrara (e qui abbiamo la Responsabile del Servizio

Lavoro della Provincia di Ferrara che ringraziamo per essere con noi oggi), in specifico nel Comune di Cento. Sono complessivamente 24 i colleghi impiegati in questi servizi che voglio ringraziare per l'impegno profuso, anche per il lavoro di tracciamento delle informazioni rese dalle aziende contattate che consente di capitalizzare le disponibilità acquisite. Ormai sono oltre 7.000 registrate in una piattaforma telematica, delle quali il 53 % disponibili ad accogliere persone disabili e/o svantaggiate in apprendimento situato all'interno dei loro contesti. Queste persone sono: Marta Aleotti, Andrea Barbieri, Isabella Bomben, Chiara Brighetti, Gabriella Carati, Bianca castagneti, Annamaria Cattelan, Vincenzo Cipollaro, Giampiero Di Cintio, Sabrina Dolente, Fabiola Fabbiani, Daniele Ghibellini, Stefano Graziani, Piera Loffredo, Francesca Lunazzi, Manuela Macario, Greta Mancinelli, Francesco Marani, Blerta Oxa, Magda Paoli, Fabrizio Pederzini, Giovanni Romagnani, Paolo Sanzani, Maria Cristina Sinibaldi, che ringrazio vivamente per il ruolo svolto nel rendere possibili molti processi inclusivi e, anche nel rendere possibile iniziative premiali come questa, di conferimento del Logo di Azienda Solidale, visto che molte tra le imprese premiate negli anni sono state coinvolte proprio da questi colleghi. Con gli stessi colleghi, quello che vorremmo fare, che siamo intenzionati a sviluppare con le aziende con cui siamo in contatto e con quelle che andremo a conoscere è di andare ad implementare ulteriormente le informazioni acquisite in data base con elementi conoscitivi di ordine qualitativo dei contesti aziendali collaboranti. L'intento è di rilevare i caratteri prossimali dei contesti che hanno accolto persone disabili o svantaggiate, tramite le informazioni restituite dai nostri coordinatori, formatori e tutor che hanno conosciuto dall'interno le imprese, che hanno seguito i percorsi inclusivi e che possono dar conto sulle caratteristiche ambientali, sociali, relazionali, organizzative specifiche, da considerare per migliori e più idonei abbinamenti di futuri stage formativi, tirocini e percorsi assuntivi. Ci interessa rilevare quei caratteri di prossimità, di prossimalità dei contesti, che non vuole avere, come ci ricordava il professor Errani, alcunché di pietistico, ma che vuole dimostrare che un capitalismo meno diseguale è possibile, se e

nella misura in cui può ricomprendere non solo le risorse umane forti, ma anche quelle un po' più deboli, ma che hanno capacità produttiva e possono stare in un contesto perché sono utili a quella organizzazione di lavoro. Quindi cosa andremo a fare? Andremo a rilevare all'interno di questi contesti gli aspetti che attengono a fattori facilitanti, avendo a mente anche il sistema di classificazione internazionale ICF, in modo tale da poter registrare quali sono le caratteristiche tecnologiche e organizzative, culturali, sociali, relazionali che possono essere utilmente messe in campo per realizzare i processi di socializzazione, apprendimento, ma anche appartenenza, identificazione, commitment con le imprese private, for profit. Ecco, noi riteniamo che questo aspetto vada fortemente considerato, perché assieme alle azioni di politica attiva del lavoro che si rivolgono alle persone investite da attivazioni non assistenziali (parliamo di orientamento e formazione professionale, parliamo di stage, tirocini e work experience, parliamo soprattutto dei tirocini come strumento di transizione fondamentale) ci sarà la dimensione del contesto, se volete la dimensione della domanda di lavoro, che possono esprimere le aziende, ma anche la dimensione dei contesti che possono produrre senz'altro beni e servizi e che possono produrre sapere professionale, esperienze di apprendimento, di inclusione lavorativa all'interno di questi contesti, per le persone di cui stiamo parlando. E io ho in mente, soprattutto, le persone che hanno certificazioni di invalidità e le persone che si trovano in situazioni di disagio sociale. Su questo credo che possano dire molto gli intervenuti alla tavola di oggi, a partire dalla Dr.ssa Barbara Celati, che peraltro ho apprezzato molto in occasione della Conferenza Regionale della Disabilità circa il lavoro da lei coordinato sul tema della Responsabilità Sociale d'Impresa, con riguardo anche dell'inclusione delle persone disabili in contesti quindi non solo ma soprattutto profit. Quindi la parola alla Dr.ssa Barbara Celati. Grazie.

BARBARA CELATI – Responsabile Servizio Lavoro della Provincia di Ferrara

Buongiorno, prima di raccontarvi qualcosa del lavoro che abbiamo fatto, molto vasto, in preparazione della Conferenza Regionale della Disabilità volevo riprendere alcuni spunti di quanto ha detto prima il Prof. Errani. Noi viviamo, ormai da molti decenni, in un economia neolibera, che fa il profitto sulla speculazione, e non il giusto profitto del capitalismo classico. “La terra, il lavoro e la moneta *non sono merci*”, diceva Karol Polany, un grande storico dell’economia che studiavamo nelle università italiane negli anni Settanta. Il lavoro, l’oggetto che ci interessa oggi, non è una merce; cioè non è qualcosa il cui prezzo si crea sul mercato. Il lavoro è un valore identitario e sociale, la società è qualcosa che va oltre il mercato. Esistono

società che non hanno mercati, intesi in termini capitalistici. Negli stessi anni in cui è stato scritto il libro al quale io sto facendo riferimento, che è la “Grande trasformazione”, a Philadelphia, l’International Labour Organization, approvava la sua dichiarazione fondativa e affermava, come paradigma, che il lavoro non è una merce. Punto. Se partiamo dal principio che il lavoro non è una merce, e non lo è proprio, allora ci si dispiega veramente l’orizzonte non incompatibile, necessariamente antagonista, semplicemente, come dire, dialogico, pure nei contesti economici di quelle società nelle quali viviamo. Prima veniva citato dal Prof. Errani, Zygmunt Bauman; io cito Martha Nussbaum per esempio, con un libro di qualche anno che si chiama, appunto, “*Non per profitto*”, che sottolinea come molte delle economie che stanno crescendo maggiormente (e mi riferisco, in particolare, alle economie dell’estremo oriente) stanno reintroducendo gli studi umanistici e il pensiero creativo nei percorsi formativi. Perché a studiare solo della matematica, che è fondamentale perché i metodi quantitativi sono essenziali per stimare l’effetto, l’efficacia delle cose, non è sufficiente. Se non reintroduciamo il pensiero creativo noi non avremo le condizioni di risolvere delle contraddizioni che ci travolgeranno tutti. Non ci saranno sommersi o salvati, se non ci diamo un

modello di sostenibilità per lo sviluppo economico e sociale. Non a caso Piketty veniva richiamato prima dal Prof. Errani ed è così fortemente osteggiato, dalla stampa rappresentativa del grande capitale finanziario. In realtà Piketty sta anche raccogliendo un grande successo, e questa è una cosa positiva, perché comunque introduce dei ragionamenti importanti in un ambiente culturale: perché l'economia è una *cultura*, non è una scienza naturale. Esiste l'economia di destra, esiste l'economia di sinistra, come esistono le culture di destra e le culture di sinistra. Piketty è un economista di sinistra, per il senso che può avere oggi questa espressione, e non a caso, pur essendo un grande matematico, dice di se stesso: "ma io sono uno storico". Bene, dico tutto questo perché se non capiamo che ci dobbiamo mettere in questo orizzonte che ci viene suggerito, facciamo pochissima strada, e dopo che ci siamo detti queste cose dobbiamo naturalmente assumere un atteggiamento pragmatico, perché per questo siamo qui oggi e, come dire, non saremo noi quelli capaci di reimpostare gli equilibri globali. Noi siamo partiti con questo pragmatismo anche preparando la Conferenza Regionale per la Disabilità" sul segmento della Responsabilità Sociale delle Imprese facendo una valutazione che, di fatto, è questa: per la struttura economica stessa dell'Emilia Romagna, che è caratterizzata da poche medie e grandi imprese e una miriade di micro imprese (in questa regione prevalenti, rispetto alle imprese con più di 15 dipendenti tenute all'assunzione di persone disabili). Se noi ci limitiamo a lavorare sull'esigibilità della Legge 68 e cioè del collocamento mirato, noi non saremo mai capaci di dare una risposta al tema dell'occupazione mirata delle persone con disabilità. Perché sono più numerose le persone con disabilità che cercano lavoro, rispetto a quanti sono i posti di lavoro esigibili nelle imprese obbligate. E' quindi necessario che noi affrontiamo l'applicazione della L.68 con coerenza e con fermezza, ma con una fermezza propositiva, volta a tentare di migliorare le possibilità d'incrocio tra domanda e offerta di lavoro per le persone con disabilità. Ma intanto dobbiamo necessariamente determinare le condizioni perché si attivi quel pezzo di mondo economico, profit e non profit, che può creare occasioni di lavoro, con incentivi della più

diversa natura: spesso non economici, spesso di reputazione, spesso di senso, quindi di cultura inclusiva. Se noi non creiamo queste condizioni, non riusciamo a dare la risposta creativa, adeguata e necessaria al problema. Per andare in questa direzione è necessario che tutti gli attori istituzionali e associativi ci mettano del loro, perché abbiamo ruoli, culture diverse e cercando di contaminarle il più possibile, di muoverci in avanti in una logica integrativa, abbiamo sicuramente più probabilità di raggiungere risultati positivi. Io sono personalmente convinta che il mondo della cooperazione sociale sia l'interlocutore fondamentale per l'occupazione delle persone con disabilità, in una logica non assistenziale. Cioè in una logica produttiva, nella misura in cui si stima la produttività non solo rispetto al margine di profitto che si ricava dalla produttività del singolo individuo, ma rispetto al valore sociale, anche, che comunque viene prodotto. Uno degli elementi sul quale abbiamo molto concentrato il lavoro, in preparazione della Conferenza Regionale sulla Disabilità, (sulla quale non do nessuna informazione di merito, perché gli atti sono tutti in rete), è stato anche quello, per l'appunto, di individuare una migliore integrazione della filiera dei servizi messi a disposizione in fase di inserimento e poi per il mantenimento del posto di lavoro. Miglioramenti radicali ed incrementali dei servizi dovrebbero scaturire, nel tempo, anche dall'esito del Gruppo di Lavoro Interistituzionale che è stato costituito per il supporto tecnico al legislatore regionale per l'adozione di un provvedimento legislativo, volto alla presa in carico unitaria delle persone a rischio di esclusione, delle persone che hanno avuto dei problemi, quindi fragili. L'approccio al quale stiamo lavorando è la presa in carico unitaria della persona, non segmentandola tra gli aspetti sanitari, sociali e lavoristici, ma tentando di fare sì che siano i servizi che insieme fanno progettazione unitaria sulle persone. Uno dei temi che abbiamo di fronte, quindi, è certamente la costruzione della comunità professionale che, pur con i suoi specialismi, tuttavia si integri e produca questo risultato di valore nei confronti dell'inserimento delle persone con maggiori problematiche. L'altro tema è la comunicazione, la condivisione delle buone prassi. Prima la direttrice di Enaip ci

ha raccontato alcuni casi concreti, certamente di grande interesse. Noi abbiamo tentato e abbiamo in parte anche fatto un lavoro di un certo interesse per la Conferenza Regionale della Disabilità, tentando di dar vita a un primo repertorio delle buone prassi in materia d'Inserimento lavorativo delle persone disabili in Emilia Romagna. Un po' tutti noi facciamo anche un altro mestiere nella vita, come diceva il collega del Comune di Bologna prima, siamo schiacciati dalla quotidianità, e quindi non è facile trovare il tempo per fermarsi a fare delle riflessioni di natura teorica. Abbiamo anche cercato di mettere in piedi un modello di rilevazione fine, che si rifacesse alla letteratura ricca che c'è in materia di individuazione di buone prassi. Alla fine il risultato più concreto ci è sembrato quello volto ad individuare alcuni fattori identificativi di una prassi interessante, se non buona prassi, come da definizione teorica, che di fatto consisteva nella *riproducibilità* dell'esperienza rilevata. Perché se una esperienza è bellissima, ma è talmente peculiare che si può fare solo in quell'impresa lì e non si può proprio da nessun'altra parte, sono fortunati quelli che la fanno, però poi non aiuta una crescita più generale, del "saper fare" meglio le cose che si devono fare tutti i giorni. Quindi, la *riproducibilità*, il fatto che durasse già da un po' di tempo, e quindi non fosse, come dire, un fuoco fatuo affascinante ma di breve durata, e fossero invece abbastanza ben identificabili i fattori che avevano concorso a realizzarla. Diciamo che dal lavoro che abbiamo fatto, indagando in ogni territorio provinciale, anche insieme ad associazioni delle imprese, quali potevano essere le esperienze da portare, abbiamo visto che, fondamentalmente, insieme ad una disponibilità individuale, trovata nell'impresa o da parte dell'imprenditore o da parte del management, a seconda anche della dimensione dell'impresa, che quindi è riconducibile alla dimensione culturale, è la qualità e la sistematicità con la quale i servizi producono il meglio del loro "saper fare". Noi, come servizi pubblici, non sempre su tutti i casi abbiamo le condizioni di esprimere il più alto livello di professionalità, che pure spesso abbiamo, o acquistiamo con prestazioni di servizi. E' il caso di Ferrara che, per esempio, una parte dei servizi per la disabilità la realizza mediante l'acquisto di una fornitura di servizi con un

Ente di Formazione che ha vinto una gara sopra soglia comunitaria, quindi con assoluta trasparenza. E' il caso, anche, di un'attività che, come citava prima Callegari, Csapsa sta facendo nel territorio ferrarese (mi piace richiamarlo, tanto ci sono qui i colleghi del Comune di Cento, e quindi non rubo il copyright a nessuno). Anche questo sta accadendo comunque nell'ambito di un accordo tra i servizi di coprogettazione per l'inserimento delle persone disabili sul mercato del lavoro. Esistono esperienze positive da valorizzare in tutti i territori dell'Emilia Romagna, particolarmente tra servizi del lavoro e politiche sociali. E' meno facile, ancorché possibile, almeno per il territorio ferrarese, costruire invece relazioni esperienziali, con i Dipartimenti di Salute Mentale, sviluppare un lavoro che si esprima poi in un team quotidiano. Noi ci siamo dati in Conferenza Regionale come obiettivo e la Regione stessa si è data l'obiettivo, approvando il lavoro dei gruppi, di portare a sistema nell'ambito degli standard dei Centri per l'Impiego strumenti e modalità codificate per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, anche migliorandone e integrandone gli strumenti. Noi a Ferrara, per esempio, stiamo sperimentando un servizio di consulenza a sostegno di imprese e lavoratori disabili, se si intravedono problemi di ambientazione. Lo scopo è concorrere a migliorare la durata del rapporto di lavoro delle persone con disabilità. Perché di avviamenti al lavoro, considerando la situazione generale occupazionale, se ne fanno anche parecchi, e' che durano veramente poco.... Ora, ormai durano veramente poco tutti i rapporti di lavoro, cioè la durata media dei rapporti di lavoro nella provincia di Ferrara , anche per le persone senza disabilità, nel 2012 è stata di 124 giorni.

Abbiamo avuto finora tre accessi a questo servizio, e di uno, per esempio, siamo particolarmente soddisfatti, perché un'impresa commerciale con diversi punti vendita ci ha segnalato un problema nel permanere di un rapporto di lavoro con una persona disabile, in un suo punto vendita, per una dinamica complicata. Ci siamo visti insieme, anche con il lavoratore, abbiamo progettato uno spostamento per un mese sperimentale in un altro dei negozi gestiti da questa piccola catena e abbiamo

rilevato spazi per migliorare la capacità dei soggetti di reggere in una situazione difficile. Perché come sappiamo, spesso, c'è una co-morbilità o, meglio, una multi problematicità dei soggetti, per cui non è, spesso, la criticità non è data solo dall'elemento sul quale si basa la diagnosi funzionale; spesso si accompagnano altri elementi. I margini per il miglioramento dei servizi ai fini di migliorare l'inclusione ci sono, a me sembra, per il lavoro che stiamo facendo tutti insieme, mi pare che ci sia proprio l'interesse di tutti gli operatori a muoversi in quella direzione. Cosa che non era poi da dare per scontata, diceva bene il collega del Comune di Bologna prima. C'è un rischio per i Servizi che sono anche molto sotto attacco. Essere, oggi, un operatore pubblico è quasi una vergogna, visto che non è per nulla semplice trovarsi in provincia di Ferrara con 34.000 persone disoccupate iscritte ai Centri per l'Impiego, con le persone in coda che aspettano di fare il colloquio di orientamento e che spesso ti guardano come "uno che non si capisce cosa sta a fare lì, visto che non gli trovi il lavoro". Perché l'idea molto spesso è questa, che tu glielo devi trovare, non dargli gli strumenti per cercarselo meglio, se c'è. ancorché possibile,. Per cui, devo dire che io che non sono una persona ottimista di natura, credo invece, con l'ottimismo della volontà, che se ci lavoriamo veramente tutti insieme, valorizziamo le reti tra gli attori pubblici e gli attori privati, dell'associazionismo, del no profit, ma anche del profit produttivo, manifatturiero, la filiera corta, ecc. possiamo ottenere risultati migliori.

LEONARDO CALLEGARI

Grazie alla dott.ssa Celati, che ci ricorda quello che tutte le mattine noi ci ripetiamo: l'ottimismo della volontà contro il pessimismo della ragione, visto che non c'è altra strada dell'agire al meglio del possibile, quanto meno per equilibrare le cose. Io a questo punto passerei la parola alla dott.ssa Mara Grigoli che è Responsabile AROA dell'USSI Disabili adulti della USL di Bologna.

MARA GRIGOLI - Azienda USL di Bologna

Avevo preparato un intervento che vi risparmio. Riprenderò, invece, dei punti che mi sembrano emersi, abbastanza interessanti, nel corso della mattinata. Intanto, parto con un esempio di vita. Mi riallaccio un po' alle cose che Celati ha appena detto, relativamente al fatto che tutta la nuova normativa in qualche modo consente ai contratti a termine di essere prorogati per più tempo". Ecco, questa cosa qui io l'ho vissuta in famiglia; ho avuto un convivente, ex imprenditore, che è stato disoccupato per due anni e l'ho visto deprimersi, impoverire il suo curriculum, rimettersi in gioco e, finalmente, trovare un primo lavoro che poi è finito in bolla perché ha chiuso l'azienda per cui aveva iniziato il lavoro, trovarne un altro e, quando è uscita la nuova normativa, era in procinto di avere rinnovato il contratto, e quindi il suo terrore: "Ho più di 50 anni, se esce una normativa che consente una proroga dei contratti a termine all'infinito, io non ho speranza". Ecco, è un esempio, di qualcosa che apparentemente non riguarda questa assemblea, ma io credo che invece la riguardi molto, perché riguarda la vita delle persone, parlo di una persona che non ha una disabilità, quindi parlo di una persona che è stata sostenuta dalla famiglia, e che è stata in grado di rimettersi in gioco perché aveva le risorse, personali e culturali, per poterlo fare. La gravità di questa situazione di crisi credo che la sentiamo un po' tutti. Probabilmente in questa platea ci sono altre persone che hanno vissuto la vicenda che io racconto, non penso di essere l'unica. Anche un'altra tra di noi. Quindi, vedete qui ne trovate già due, e siamo fortunate, perché comunque un lavoro l'abbiamo, quindi abbiamo affrontato il momento di crisi. Io lavoro dentro a una Azienda Sanitaria che ha al suo interno diversi aspetti. Un aspetto è quello di essere un'azienda con l'obbligo di assunzione Legge '68; quindi l'Azienda Usl è inadempiente oggi, rispetto a questo obbligo d'assunzione, ha stipulato la convenzione con l'Ufficio per l'Impiego, sta assumendo, faticosamente e lentamente, però, è palesemente, come molte aziende pubbliche, inadempiente. Poi è la stessa azienda dalla è andato via il Dr. Quargnolo, però fu lui il promotore, a suo tempo, di questa cosa

che nelle gare di appalto di servizi, quindi i fornitori, cercò d'includere le cooperative sociali. Qui faccio un attimo forse, una punta un po' di critica o di polemica benevola. In quel momento si scoprì che le forniture dell'azienda Asl erano talmente grosse e importanti che le cooperative sociali, non erano in grado di poter far fronte a quell'impegno. Si trovò un escamotage, che esiste ancora ed è ancora applicato: dentro a queste grosse forniture c'è un capitolato che consente di avere un punteggio più alto a quelle ditte che, in qualche modo, favoriscono l'inclusione sociale, anche attraverso la cooperazione sociale. Ecco, questo per dire che l'Azienda Usl, ha queste diverse connotazioni al suo interno. Poi, ha un'altro aspetto ancora, che gestisce i servizi. Quindi, l'Azienda Usl ha in carico persone disabili, con problematiche di salute importanti, che sia la Neuro-psichiatria per quanto riguarda i minori, che sia il CSM per le persone con disturbi di tipo psichico o, che sia il Sert per la tossicodipendenza ma, anche, il Servizio Disabili che, rappresento in prima persona. Quindi, parlo di servizi diversi all'interno della stessa Azienda. E già lì si aprirebbe un capitolo importante, per vedere all'interno come questi diversi Servizi, si parlano fra loro, ma non è questa la sede. Parlare di disabilità. Parlare di disabilità significa parlare veramente di molte persone, di molte persone con patologie molto diverse, con gravità molto diverse, quindi parliamo di persone che al servizio chiedono supporti sanitari o di tecnologie, che sono perfettamente in grado di lavorare e di mantenere il proprio posto di lavoro, parliamo di persone che hanno bisogno di formazione e di supporto per entrare nel mondo del lavoro, parliamo di persone che nel mondo del lavoro non ci entreranno mai. Allora, se io percorro un po' il tema dei tirocini, e lo percorro guardando la normativa devo dire che ci ha trovato un attimo in difficoltà, soprattutto Azienda Usl e Comune, perché era una normativa, è stato detto anche questa mattina, che non teneva conto del grosso numero d'inserimenti, le famose borse lavoro, con finalità d'inclusione sociale. Quindi, noi siamo fra quelli che più di tutti hanno detto "attenzione", attenzione perché questa normativa così rigida, così stringente, così necessaria di deroghe che sono state date, rischia di

produrre un effetto di espulsione dal mercato del lavoro, di inclusione per tutta una serie di soggetti, ma di esclusione per altre. Questa esclusione comporta poi delle ricadute sul Servizio stesso e sul sistema dei servizi, perché nel momento in cui io ho una persona che metto al centro, come diceva la collega di Rimini e che quindi per me è importante che questa persona vada dall'artigiano, che a questo punto ce l'ha talmente a cuore che la tiene a prescindere dalla produttività, e che la tiene perché capisce che è un valore importante per questa persona e per la sua famiglia. Questa inclusione qui, se io non riesco a poter prorogare questi interventi, o se per ragioni di budget interno, devo rivedere questi inserimenti, queste persone io le dovrei collocare in laboratori occupazionali. Il laboratorio occupazionale è un'altra cosa. Il laboratorio occupazionale è dove la persona sta con altre persone disabili, in un contesto lavorativo ma di intervento educativo e sociale, ovviamente, e non in un reale contesto d'integrazione. Quindi, questo io lo sottolineo, perché a volte le normative hanno degli effetti a cascata, quindi producono altri risultati magari inattesi. L'Azienda Usl ha faticato a trovare al proprio interno, questa è una critica, una riorganizzazione per i nuovi tirocini. C'era il problema delle buste paga, c'era il problema di come andare a conteggiare, insomma è stato veramente un problemone, ci abbiamo messo un tempo infinito per arrivare a individuare come fare, direi che la proroga dei precedenti tirocini è stata fatta, mi sento di dire, anche un po' sulla testa delle aziende, perché gli è arrivata una comunicazione secca per lettera, e quindi questo non è proprio la modalità più corretta e di accompagnamento al cambiamento, perché anche le aziende si sono trovate poi a dialogare con i singoli operatori, ovviamente che il contatto lo ottengono, però questa è stata un po' una modalità affrettata e frettolosa, messa in campo per potersi dare il tempo di trasformare le ex borse lavoro in tirocini, invece, formativi. Un altro aspetto, importante: la Rete. Parliamo di questo tema dagli anni 70, quindi è un temone, probabilmente questa platea ha sentito gli stessi discorsi per parecchi anni. La questione, secondo me, che diventa importante è: esiste una rete, esiste una rete di servizi molto ampia, molto articolata,

perché c'è l'Azienda Usl, c'è la Provincia, ci sono le Cooperative Sociali, ci sono le Asp, c'è il Comune, ci sono le aziende, ci sono gli artigiani, quindi veramente una rete molto ampia. Allora diventa un po' come dice il Dr. Quargnolo: capire se questo modo di funzionare, perché tutto sommato il sistema funziona, perché di persone seguite e inserite ce ne un numero veramente elevato, se è sufficiente e se va bene avere tanti nodi che si occupano in questa maniera di questo tema, o se invece fare uno sforzo di mettere una regia. Il tentativo del Gruppo Regionale va un po' in questa direzione. Voglio dire: si è ampliata la fascia del disagio e dell'emarginazione, vediamo se è possibile superare i target di riferimento e creare per questa rete una regia che consenta di essere un po' più efficace nell'individuare che supporti dare alla persona, perché possa andare a lavorare e reggere il lavoro o che percorsi far fare a questa persona, che ha bisogno di supporto. Si sta facendo questo tentativo, vediamo dove ci porterà e vediamo se sarà in grado di migliorare effettivamente quello che oggi i servizi stanno mettendo in campo. Ho quasi finito. Prima la collega della Regione ha detto: "Si è aperto, si sta aprendo un tavolo a livello nazionale per recuperare un attimo quelli che sono gli inserimenti con finalità sociale". Diceva: "attenzione però che questo non schiacci verso il basso persone che non riescono a entrare nel mercato del lavoro, che potrebbero ma che quindi invece vengono parcheggiati in questa maniera qui". Questo è un vecchio modo per contendere, fra noi, le Provincie e chi dei CFP, che in qualche modo curavano gli inserimenti lavorativi, il concetto di chi è occupabile e chi non è occupabile. Ovviamente, visto da punti diversi, spesso, non era lo stesso. La Provincia aveva un sguardo e la conoscenza delle aziende diceva: "attenzione questa persona per noi non è collocabile". Il servizio al proprio interno spingeva le persone che per lei erano le migliori, perché potessero entrare nel mercato del lavoro. E' stato un vecchio contendere, insomma; quindi, è vero, questo problema c'è. Però è ovvio che questo lo rimandiamo un po' alle professionalità, quindi chi si dovrà occupare di questa diversa collocazione. Circa le aziende, è importantissimo non lasciare sole le aziende. Ricordo esperienze fatte anni fa, ad esempio, sul

tema del alcolismo con le aziende che avevano al proprio interno questo problema. Da notare, non per la richiesta di borse lavoro, tirocinio o assunzioni per le quali l'Azienda Usl contattava le aziende. Ma l'azienda portava a sua volta un problema interno: io ho questo problema al mio interno per dipendenti assunti e, quindi, il mio problema è un po' nascosto, che non viene evidenziato, che fa correre dei rischi all'azienda rispetto a questo tema. Allora fu sperimentato e fu fatto qualche progetto. Poi non so se sono continuate o meno le iniziative avviate. Io ho cambiato collocazione lavorativa quindi non ho più seguito questi progetti, ma questo era un esempio di come due bisogni diversi potevano incontrarsi, ciascuno per le proprie professionalità e mettere quello che di meglio si potevano mettere: l'azienda, quindi tutta l'esperienza sul lavoro; il servizio per la sua parte. Canevaro diceva: "Come stanno le persone nei luoghi di lavoro?". Beh, direi che di questi tempi le persone sui luoghi di lavoro non stanno un granché bene, nemmeno dentro l'azienda Usl. Gli operatori spesso si lamentano di non avere il tempo materiale di contattare l'azienda, di andare in azienda, di seguire l'azienda, come si faceva una volta quando c'era veramente modo di curare le assunzioni anche strada facendo. Ecco, no, gli operatori oggi lamentano di non farcela più. Allora mi vien da dire: ben venga esperienze come quella dell'agenzia, oppure l'utilizzo dei CFP per poter supplire a qualcosa che internamente, nei servizi pubblici non riesco più a fare. E' una strada. Quindi bisogna un po' perseguirla e vedere dove ci porta.

LEONARDO CALLEGARI

Grazie a Mara Grigoli, tra l'altro anche per questo riconoscimento della funzione che può svolgere l'Agenzia Sociale sempre e mi offre un asset per ricordare che tra le 24 persone che prima ho nominato e ringraziato per il ruolo svolto nell'Agenzia Art. 4 e nei centri Risorse Territoriali ci sono 2 persone disabili che sono state recentemente formate e che vengono dal Servizio Ussi Disabili dell'Azienda Usl di Bologna, attualmente impiegate in pianta organica nella nostra sezione B,

perchè si sono dimostrate capaci di comunicare con le imprese, di interloquire con i responsabili aziendali e di mediare, negoziare con una riorganizzazione del lavoro, rispetto alla possibilità d'includere altri che sono più in difficoltà di loro. Credo che sia importante evidenziare questa funzione che noi mettiamo a disposizione della collettività e dei Servizi pubblici di territorio., come ben sa, peraltro, la Dr.ssa Maria Chiara Patuelli, che ormai è una testimonial fissa di questi incontri, nonché la Referente dell'Ufficio di Piano del Distretto di Pianura Est, dove è insediato storicamente un Centro Risorse Distrettuale.

MARIA CHIARA PATUELLI – Ufficio di Piano del Distretto Pianura Est

Sono Maria Chiara Patuelli e lavoro, appunto, presso l'Ufficio di Piano del Distretto Pianura Est. Da un anno supporto anche le attività del Servizio Politiche Sociali e della Salute della Provincia di Bologna, in particolare nell'ufficio di supporto della CTSS, in cui mi occupo proprio di questa area d'integrazione tra politiche sociali e politiche per il lavoro. Questo lo premetto perché alcune delle cose che dirò valgono per entrambi le vesti. Cercherò di essere brevissima, perché sono le 12.42 e mi spiace molto che le aziende stanno aspettando, quindi cerco veramente di dare alcuni flash. Anch'io non vi propongo l'intervento che mi ero preparata, ma rispondo ad alcune sollecitazioni. Però voglio assolutamente ricordare l'attività del Centro Risorse per il reperimento della disponibilità aziendali, che esiste all'interno del Distretto Pianura Est, ormai da tre anni e ricerca le disponibilità aziendali per tirocini, stage, e percorsi di transizione al lavoro per tutti i servizi sociali e socio-sanitari del territorio. Questa per noi è un'esperienza penso peculiare e forte per il nostro territorio, dove la ricerca viene fatta per tutti i percorsi del sociale, dell'USSI disabili, della salute mentale, del Sert e anche per alcuni percorsi, finanziati su fondi della Provincia di Bologna, realizzati da enti di formazione sul nostro territorio. In questi anni abbiamo seguito più di 200 richieste, e all'interno del servizio sono

inseriti, anche come operatori, appunto, lavoratori con situazioni di svantaggio, di disabilità del nostro territorio. E questa è una cosa a cui teniamo molto. Questo Centro Risorse ci ha consentito in questi anni anche di costruire un rapporto con le aziende del nostro territorio e di fare in modo di riuscire a individuare e riconoscere le aziende più collaborative e più inclusive. Questa era una delle varie finalità del Centro Risorse: proprio il riconoscimento della Responsabilità Sociale d'Impresa. Tant'è che già in questi anni, per il conferimento del Logo aziendale che viene fatto appunto in questo appuntamento annuale, il riconoscimento che viene consegnato alle aziende porta il patrocinio del Piano di Zona Distrettuale e dei Comuni, sede delle aziende. Anche oggi abbiamo qui il neo-sindaco del Comune di Granarolo, Daniela Lo Ponte, che per le aziende sede del nostro Distretto, in rappresentanza degli amministratori coinvolti della Pianura Est, consegnerà appunto il riconoscimento. Questo è molto collegato al Centro Risorse. Se non ci fosse il Centro Risorse noi non avremmo lo strumento e l'organizzazione per poter riconoscere quali sono le aziende più collaborative del nostro territorio. Viene fatto anche un ulteriore momento di premiazione. L'anno scorso l'abbiamo fatto presso l'azienda Europrint, pluripremiata tra le aziende del nostro territorio. L'anno scorso erano 7, quest'anno sono 6, le aziende premiate. Questo momento lo organizzeremo anche quest'anno. Vado velocissima. Chiaramente gli spunti sono stati diversi e importanti, e voglio proprio solo dire un paio di cose veloci. Riprendo il ragionamento fatto da Katia Pedretti, Eno Quargnolo e dalle colleghe qui presenti, per quello che riguarda il lavoro fondamentale che si sta facendo, appunto, presso la Regione, per sviluppare in modo sistematico un'integrazione tra i servizi sociali e i servizi per il lavoro. Il Distretto Pianura Est in cui lavoro ha un tavolo interistituzionale per il lavoro d'integrazione dal 2006 ed io ne sono coordinatrice. Quello che ci è sempre mancato, nonostante tutta la buona volontà degli operatori, era un sistema chiaro, di condizioni chiare, di mandato politico istituzionale, che ci consentisse di fare questa integrazione in maniera strutturale. Allora, finalmente, ci stiamo lavorando; la nuova legge sui tirocini formativi, come diceva Eno Quargnolo,

in qualche modo ha costretto tutti noi a ripensare il nostro modo di lavorare, nel bene e nel male, per certi aspetti, io ritengo (e qui parlo in particolare dell'area sociale, quindi, di quella categoria di svantaggio e di fragilità, non riconducibile alle categorie normate per legge) che ci ha veramente costretto a ripensare al nostro intervento, che chi più chi meno ha sempre fatto. Sulla scia del lavoro, sempre più emergenziale, così come è stato portato avanti in questi anni, dovuto anche all'impatto della crisi economica che, di fatto, ha cambiato profondamente i beneficiari dei nostri interventi, i servizi sociali dei comuni si sono trovati in qualche modo travolti, anche a dover, come dire, sconfinare dalle proprie competenze, entrando sempre più in quelle che tradizionalmente erano le competenze dei servizi lavoro. Allora è evidente che gli interventi che noi portiamo avanti come servizi sociali, hanno finalità completamente diverse in base, ovviamente, alle condizioni di fragilità da un lato, e alle competenze, dall'altro lato, dei nostri utenti con interventi di reale orientamento e accompagnamento al lavoro, con finalità formative e assuntive. Quindi veramente siamo proprio al confine con le attività dei servizi per il lavoro, ma abbiamo attività di tipo più di socializzazione, di tipo educativo, percorsi anche per noi comunque osservativi e riabilitativi. Allora, ci chiediamo: "Quali sono gli strumenti giusti per portare avanti i nostri interventi?" Il nostro approccio, l'approccio del sociale, è quello di una personalizzazione e individualizzazione degli interventi. E' chiaro che il tirocinio è uno strumento, è lo strumento come dire normativo, ma per noi la difficoltà in questo momento è l'equilibrio difficile che stiamo cercando tutti insieme, tra la personalizzazione dell'intervento e la necessità di stare dentro a una norma che, ovviamente, significa diritti per le persone, significa equità. Questo difficile lavoro di equilibrio è quello che ci sta tenendo impegnati, adesso, ma secondo me ci sta dando anche l'occasione per, ripeto, ripensare alle reali finalità e al tipo di strumenti che utilizziamo. Molto banalmente, per alcuni utenti può essere sufficiente un intervento economico, così come un supporto educativo, così come percorsi finalizzati. Il rischio della borsa lavoro che va bene per tutti, è un rischio che abbiamo, come dire, corso anche noi. Allora, in questo

momento credo che noi, proprio al nostro interno, come servizi, dobbiamo prenderci lo spazio e il tempo per ripensare profondamente ai nostri interventi. E' chiaramente per noi indispensabile, appunto, intervenire sugli aspetti organizzativi che citava Quargnolo e sullo sviluppo di competenze e di strutture organizzative al nostro interno. E' evidente che è necessario sempre più andare verso una specializzazione per chi si occupa di questi settori. E io credo ad una specializzazione che possa consentire in modo perfettamente integrato il raccordo con gli altri servizi, nel rispetto delle reciproche competenze e nella piena fiducia. Secondo noi tra gli aspetti chiave vi è quello della fiducia nei confronti appunto dei diversi servizi. In questo senso il lavoro con le aziende, anche, è fondamentale e quello che ho imparato in questi anni di lavoro è che, in realtà, spesso il problema non è tanto quanto la persona abbia le competenze, sia occupabile o meno; il punto è, ripeto, la personalizzazione dell'intervento, individuare gli obiettivi giusti per quella persona, da conseguire il quel momento, quindi anche la dimensione dell'unicità della sua vita, individuare il contesto aziendale adatto. Ecco, questo della individuazione dei contesti prossimi credo che siano uno degli aspetti chiave da individuare. Vado velocissima a dire, appunto, quello che stiamo cercando di fare anche come Provincia di Bologna. Abbiamo messo in piedi un gruppo con tutti i servizi sociali e socio sanitari per l'applicazione della legge sui tirocini formativi, con i quali in questi mesi stiamo cercando anche proprio a livello molto creativo di risolvere i problemi, di condividere informazioni, in raccordo con il servizio lavoro della provincia di Bologna, che è di una assoluta disponibilità in questo momento su questo punto, e andare a sbrogliare quelle procedure amministrative problematiche che, come dire, con tutta la buona volontà abbiamo, in questo momento, come Organismo Tecnico di Valutazione dei tirocini, avendone valutati circa 200 dall'inizio della nostra attività. Il che significa che i servizi si stanno attivando e, insomma, che sempre più stiamo valutando appunto le domande che ci arrivano come Organismo Tecnico di Valutazione, cercando di affrontare i problemi di tipo amministrativo procedurale che ci sono, come

sistema metropolitano, lavorandoci insieme, senza rincorrere ognuno la propria soluzione individualmente.

LEONARDO CALLEGARI

Grazie alla dott.ssa Patuelli. Abbiamo ancora una ventina di minuti e se non sbaglio c'è la dott.ssa Barbara Martelli in rappresentanza di Lavoro Più che si era iscritta a parlare e alla quale passo la parola. Poi inviterei al tavolo la mia collega coordinatrice Simonetta Donati che è la promotrice sul territorio del Distretto di Casalecchio di Reno del progetto In Cerchio, un network di 7 aziende che poi andremo a premiare. Prego.

BARBARA MARTELLI - LAVOROPIÙ'

Buon giorno a tutti, siamo arrivati alla quinta edizione di questo premio e posso dire con orgoglio che anche quest'anno Lavoropiù ottiene il riconoscimento del Logo di Azienda Solidale. Permettetemi di dire che ce lo meritiamo. Ce lo meritiamo, come tutte le aziende presenti qui oggi, perché questo premio sancisce in un progresso sulla strada della Responsabilità Sociale d'Impresa. Abbiamo noi iniziato, come Lavoropiù, con l'affrontare l'articolo della Legge 68, poi abbiamo fatto un passo avanti nel cercare di strutturare progetti d'inclusione ad hoc, collaborazioni con, appunto, realtà sociali, (cito, per amicizia, l'Agenzia Sociale Articolo 4 e i collaboratori ai quali abbiamo commissionato attività e lavori che, normalmente, le aziende profit commissionano ad altre aziende profit. Siamo arrivati ora a promuovere e a diffondere la cultura dell'inclusione sociale e la normativa presso le nostre aziende clienti, presso i nostri dipendenti, i nostri stakeholder. Questa diffusione, questa attività è avvenuta e continua ad avvenire su due linee principalmente: la prima, è quella che tiene impegnati tutti i professionisti di Lavoropiù, nell'accompagnare i clienti nella ricerca di selezioni di personale con disabilità. In questa prima parte dell'anno, nel primo quadrimestre, il 20% delle ricerche che ci hanno commissionato i nostri clienti si riferisce a personale disabile e l'aspetto rilevante è stato constatare che le

persone disabili non finiscono nelle aree aziendali tipiche del passato quali portineria, centralino, ma lavori professionali ben delimitati, insomma, e anche particolarmente alti. Avevamo selezionato, ad esempio, proprio in una delle ultime ricerche che abbiamo concluso per nostre aziende clienti infermieri, OSS (Operatori Socio Sanitari), addetti alle vendite. Quindi la merceria di Rimini non deve sentirsi, da sola, in questo tipo di esperienze- Anche un manager, un ingegnere meccanico addetto alla progettazione; tutte figure, insomma, sicuramente, con un contenuto professionale elevato e queste figure professionali sono state inserite all'intero delle nostre aziende clienti con tutte le tipologie contrattuali possibili: dal tirocinio di cui si è parlato oggi, ai contratti di somministrazione che costituiscono l'attività propria di Lavoropiù come Agenzia per il Lavoro e i contratti di assunzione diretta da parte delle nostre aziende clienti a tempo indeterminato. L'altra linea che segue Lavoropiù, che sta tentando di perseguire Lavoro Più per diffondere questo tipo di cultura, per contagiare più aziende possibili, è quella di partecipare attivamente al network solidale In Cerchio di Casalecchio di Reno. E' un network che si è costituito nell'area del Distretto di Casalecchio di Reno e che si propone attraverso il fare rete tra aziende che condividono gli stessi valori, di effettuare concretamente azioni di inclusione lavorative e sociali. Riporto brevemente proprio l'ultima esperienza che abbiamo vissuto come In Cerchio, lo scorso week-end, che è stata quella di partecipare ad una manifestazione d'inclusione sportiva, realizzata da una associazione locale. La volontà di questa associazione e di questa manifestazione, è quella di dimostrare che c'è la possibilità di praticare qualsiasi sport, aggirando quelli che possono essere i limiti fisici o mentali delle persone. Da vent'anni, così come noi giorno per giorno riusciamo a dimostrare che per un disabile è possibile trovare qualsiasi tipo di lavoro, così questa manifestazione sportiva vuole dimostrare che è possibile per un disabile essere un pugile o addirittura volare e lanciarsi con il paracadute. Chiudo, con un pensiero che che sintetizza, secondo me, un giusto atteggiamento che tutti dovremmo avere, singolarmente prima, e poi collettivamente,

con l'invito a riflettere e a continuare il discorso su questa strada, che dice: "Ognuno di noi è responsabile per una brutta giornata di sole o di una bella giornata di pioggia". Grazie

LEONARDO CALLEGARI AILeS – CSAPSA

Grazie a Barbara Martelli di Lavoropiù. Adesso passo la parola Simonetta Donati che introduce alla premiazione del network delle aziende inclusive In Cerchio del Distretto di Casalecchio di Reno.

SIMONETTA DONATI – CSAPSA – Network inCerchio

Lo scorso anno vi ho presentato il network di imprese "inCerchio Casalecchio", che riteniamo rappresenti un prototipo di azione per l'inclusione lavorativa. Più in generale i Centri Risorse reperiscono le disponibilità delle aziende per i tirocini utilizzando strumenti come il data base e metodologie specifiche che conducono ad una relazione fidelizzata, appunto in rete, con le imprese. Questa attività porta alla possibilità di tracciare una storia della relazione con un'impresa che rende possibile anche valutarne il merito per ricevere il Logo di Azienda Solidale. Come ci accennava l'assessore De Biasi la Provincia, futura Città Metropolitana, sta valutando e studiando la possibilità di promuovere l'Albo delle Imprese Inclusive che implicherà in futuro, ci auspichiamo, una dialettica e una sinergia nuove tra gli enti di cui alcuni rappresentanti sono intervenuti oggi: le imprese, gli enti pubblici, i centri di formazione, le persone che chiedono di entrare nel mondo del lavoro. Nel distretto di Casalecchio, con inCerchio, stiamo sperimentando un tavolo di reale rete tra le parti che sono state più volte citate. InCerchio è un network delle imprese per la promozione dell'inclusione socio-lavorativa nel territorio. In questo anno abbiamo attuato la sperimentazione delle proposte che venivano dalle imprese, perché credo che sia assolutamente nel loro dna la creatività, l'innovazione nel cercare risposte e anche l'essere, forse, a volte, magari più veloci nel cercare nuove prassi, per proporre appunto un sistema-territorio diverso. Come diceva prima Barbara

Martelli, Lavoropiù ha proposto alle altre imprese di partecipare ad Happy Hand, un evento sportivo per disabili, come In Cerchio, per diffondere comunque il tema della Responsabilità Sociale e far sapere che esiste un gruppo di imprese che vuole inventarsi un nuovo modo di operare. Prima Mara Grigoli citava un vecchio progetto sull'alcolismo nelle imprese. Alcune imprese di inCerchio che ora devono affrontare il problema del gioco d'azzardo tra i dipendenti, grazie al raccordo con i servizi AscInsieme e Sert avranno la possibilità di usufruire di una formazione interna. Ecco, il network vuole proprio fare questo: non sa che cosa farà, ma vuole mettersi attorno a un tavolo, inventarsi modi nuovi anche per lavorare con l'imprese, al di là del singolo, fondamentale, tirocinio ed è, quindi, aperto a tutte le possibilità. Grazie.

LEONARDO CALLEGARI

Grazie a Simonetta Donati. Allora, prima di procedere alle premiazioni, chiamerei il Sindaco del Comune di Granarolo dott.ssa Daniela Lo Conte, in rappresentanza delle aziende del Distretto Pianura Est che oggi vengono premiate. Prego.

DANIELA LO CONTE – Sindaco del Comune di Granarolo

Buon giorno a tutti. Come è già stato detto sono il Sindaco neo eletto del Comune di Granarolo, ma in questa veste rappresento i Comuni della Pianura Est che ospitano diverse aziende premiate questa mattina e quello (i fogli) che vedete non è l'intervento; quindi, vi rassicuro, è semplicemente l'elenco delle aziende che chiamerò per conferire il riconoscimento. Non prima però di aver detto che come Sindaco, penso di poter parlare a nome anche dei colleghi, come dicevo prima degli altri Comuni della Pianura Est, è un onore ospitare sui nostri territori aziende che hanno fatto questa scelta, che non è una scelta casuale, non è una scelta di puro adempimento alla norma, normativa, ma è una scelta profondamente consapevole. Si parlava prima, tra l'altro, di sfide. Ecco, è chiaro che anche per i Sindaci avere sui propri territori aziende che operano questo tipo di scelte e d'indirizzo è

sicuramente una sfida che accogliamo con piacere, nel continuare con molta determinazione nella costruzione di quel welfare di comunità di cui si è parlato molto stamattina, e, appunto, diciamo che siamo chiamati un po' tutti a dare un grande contributo. Quindi, anche noi faremo la nostra parte, stimolati appunto da esempi così gradevoli. Comincerei dalla prima azienda, se posso, che è un'azienda per la quale gioca in casa: è la Marangoni, che si occupa di ristorazione e ,in particolare, ottiene il riconoscimento come Azienda Solidale 2014 per il Progetto realizzato nella sede di Granarolo dell'Emilia. E' l'impresa che sul nostro territorio da da mangiare ogni giorno ai bambini, ai ragazzi delle nostre scuole, agli anziani delle nostre strutture e quindi è un'azienda molto radicata sul territorio, non solo granarolese ma sicuramente di tutta la regione e anche oltre. Non essendo presente il rappresentante della Marangoni consegnerò l'attestato personalmente al responsabile di sede. Proseguo con un'azienda del Comune di Argelato: la Farmacia Comunale di Funo. L'altra azienda che opera da tantissimo tempo e proficuamente sul territorio di Granarolo dell'Emilia è la Traver. Proseguo con un'azienda di San Giorgio di Piano, Seraino e con TecnoStamp attiva nel Comune di San Giorgio di Piano. Complimenti. Concludo, per quanto riguarda il nostro territorio, con un'azienda che opera a Malalbergo: Europrint. Complimenti. Saluto e ringrazio per l'ospitalità a tutta l'organizzazione per i contributi e gli stimoli che sono stati dati nel corso della mattinata. Grazie.

SIMONETTA DONATI

Come vedete anche dalla cartellina in carpetta, alcune aziende fanno già parte di In Cerchio, sono incluse in modo particolare, ma altre che verranno premiate oggi sono di quel territorio, e sarà così un piacere iniziare a lavorare anche con loro, se saranno interessate a questa ulteriore sperimentazione di collaborazione. Per la premiazione e per riconoscere il logo di Aziende Solidale alle imprese di In Cerchio chiamerei di nuovo Barbara Martelli per Lavoropiù, che ringrazio. Di seguito, per

Felsineo, chiamerei la dr.ssa Debora Astorina, grazie. Quindi, ancora per il gruppo dei fondatori di In Cerchio chiamerei per Tecnoteam Claudia Bracchi. Per Marzocchi Pompe il Dr. Rosetti. Non sono presenti i rappresentanti di Leroy Merlin di Casalecchio, anch'essa premiata. Sono presenti invece i rappresentanti di Marconi Gomme di Sasso Marconi e di Nuova Rivetteria Bolognese, che premiamo e ringraziamo.

ELENCO DELLE AZIENDE SOLIDALI 2014

Acrineon snc
Azienda Agricola La Casaccia di Barrotu Michele
Azienda Vitivinicola M. Bortolotti/La Roverella Agriturismo
C.A.S.P. Valle del Brasimone
Caber srl
CN Monti snc
Coop Reno Castiglione dei Pepoli
DUE C Stock srl
Europrint snc
Equipe 2002 srl
Fabbi Imola srl
Farmacia Comunale di Funo srl
Lavanderia Scotlandi srl
Marangoni srl
Martignoni Angela Vivai Piante soc. agricola s.s.
Mcp Supermercato di Ortolani Paolo
Meccanica Imolese srl
Sabrina srl
Serraino srl
Soluzione Bimbi di Valentina Ruggeri
T.G.B. Distribuzione Commerciale srl
Tecnostamp

InCerchio

Felsineo spa
Lavoropiù
Leroy Merlin Casalecchio di Reno
Marconi Gomma spa
Marzocchi Pompe spa
NRB srl
Tecnoteam srl

APPENDICE

Il network delle aziende solidali

**Distretto di Casalecchio di
Reno**

www.incerchiocasalecchio.it

**Un'esperienza di welfare di
comunità**

**A cura di:
Simonetta Donati
Adele Falletti
Michela Concialdi**

1- IL TERRITORIO AL CENTRO: ISTITUZIONI PUBBLICHE, ORGANIZZAZIONI PROFIT E PRIVATO SOCIALE PER L'INCLUSIONE SOCIALE DI PERSONE SVANTAGGIATE

Il Consiglio d'Europa nel 2014 ha adottato la “Carta della Responsabilità Sociale Condivisa”, attraverso la quale intende promuovere l’assunzione di maggiore impegno tra tutti gli attori sociali che operano all’interno delle comunità. Le imprese for profit “sono incoraggiate ad adattare i propri modelli di governance e management ai principi di responsabilità condivisa”, in modo da generare cambiamenti nella comunità e produrre innovazione sociale, attraverso la produzione di “valore condiviso” (Harvard Business Review, febbraio 2011) che nasce da una “matematica di stampo relazionale”, attraverso la quale il valore economico realizzato dalle imprese diventa comunitario, trasformandosi in benessere del territorio e delle persone. Le prospettive più avanzate e lungimiranti di policy tendono verso la costruzione di un sistema di relazioni sociali a forte rilevanza pubblica, attraverso cui realizzare interscambi tra istituzioni pubbliche, portatrici di conoscenze e competenze specifiche relative all’analisi dei bisogni presenti sul territorio, il privato sociale, esperto nell’attivazione di strategie e strumenti per facilitare la transizione verso il mondo del lavoro delle persone in difficoltà, le organizzazioni profit, che mettono in campo

buone prassi di responsabilità sociale, con importanti ricadute sul benessere dei singoli e delle comunità di appartenenza. Il monito che viene da più parti è “fare comunità”, immaginare e costruire reti di sostegno capaci di attivare circoli virtuosi che consentano di arginare l’esclusione sociale di fasce sempre più ampie della popolazione da una vita dignitosa. Nello specifico significa attivare nuove forme di collaborazione fra tutti gli attori sociali che a vario titolo possono apportare contributi significativi all’implementazione di progetti e interventi volti alla ricerca di nuove forme di sostegno, capaci di offrire risposte alla crescente domanda sociale di integrazione: il rischio è l’esclusione di un numero crescente di persone dalla comunità e l’aumento dell’emarginazione e della solitudine. Nel nostro caso territoriale le politiche sociali, i progetti, gli interventi, le azioni per l’inclusione sociale messe in campo hanno contribuito a creare un terreno fertile per la nascita del Network inCerchio Casalecchio, una rete per l’inclusione sociale, promotrice di azioni volte all’integrazione socio-lavorativa di persone in situazione di svantaggio. Gli attori sociali coinvolti in questo percorso/processo sono le istituzioni pubbliche locali, il privato sociale e il privato for profit, che insieme stanno sviluppando forme di social policy fortemente ancorate al territorio di riferimento. La rete è il frutto di una forte sensibilità maturata e orientata alla realizzazione di interventi capaci di incidere nella comunità di appartenenza e di apportare

strategie e strumenti idonei ad aggredire le problematiche che emergono sempre più ampie e complesse, relative all'inclusione sociale di persone in situazione di svantaggio. La costruzione del Network inCerchio Casalecchio ha coinvolto molti attori sociali che a vario titolo hanno contribuito all'attivazione di progetti e interventi volti a facilitare l'integrazione sociale e lavorativa delle persone svantaggiate. Esso rappresenta il consolidamento delle relazioni intessute nel tempo fra attori sociali diversi per natura e finalità e fra i settori/dimensioni della società di cui sono parte ed espressione, che si interfacciano e si relazionano producendo cambiamenti significativi sia sul piano dei modelli decisionali che della produzione di azioni sociali a rilevanza pubblica.

2- LA STORIA DI UN NETWORK PER IL WELFARE

InCerchio è un network nato nel 2012 costituito da imprese, non profit, istituzioni pubbliche del distretto di Casalecchio di Reno. E' un progetto che coinvolge realtà imprenditoriali che si sono distinte per la politica di responsabilità sociale d'impresa ed ha la finalità precipua di promuovere l'inclusione socio-lavorativa di persone svantaggiate. Nasce dalla volontà di incidere sulla comunità d'appartenenza promuovendo progetti e interventi generativi di una maggiore inclusione sociale,

attraverso la costruzione di un sistema di relazioni forti fra realtà profit, non profit, istituzioni pubbliche, capace di offrire risposte ai bisogni di inclusione sociale di fasce sempre più larghe della popolazione. Attraverso la messa in campo di azioni inclusive (stage, tirocini, assunzioni) è nata una rete che ha operato un coinvolgimento sempre più importante di altri attori del territorio sia profit che non profit, aumentando la possibilità di implementare azioni a favore delle persone svantaggiate. InCerchio nasce dall'incontro di attori sociali differenti per natura e mission ed è l'espressione di un sistema di relazioni a forte contenuto solidale, nato per promuovere nella comunità di appartenenza maggiore integrazione. La pluralità di voci che la contraddistingue, permette il confronto costante fra parti della società che agiscono in "territori diversi", limitrofi, che spesso non hanno l'occasione di confrontarsi e dialogare. Diventa quindi una zona di sviluppo di progettualità arricchita dagli universi di conoscenze e "punti di vista sul mondo" delle realtà membre. Ogni anno, alle aziende insignite del premio "Aziende Solidali" (promosso da A.I.L.e S., organizzato da C.S.A.P.S.A. Coop. Soc. e C.F.P. e sostenuto dalla Provincia e dall'Università di Bologna) viene offerta la possibilità di aderire al Network ampliando le maglie della rete e costruendo un tessuto solidale sempre più forte.

3- FATTORI INNOVATIVI

InCerchio Casalecchio è una rete che nasce dall'incontro e dagli scambi fra realtà profit, non profit e istituzioni pubbliche. Il progetto è propulsore di cambiamento su due versanti: lo sviluppo del territorio e il reperimento di risorse per l'integrazione socio-lavorativa di persone in difficoltà. Esso delinea possibilità nuove di intervento che coniugano il profitto aziendale con il benessere comunitario focalizzando l'attenzione su uno specifico filone di intervento: l'inclusione sociale e lavorativa delle persone svantaggiate. Il sistema di relazione e l'interscambio, qui attivato, fra il privato sociale, le imprese, le istituzioni pubbliche evidenzia la possibilità reale di agire forme nuove di welfare a rilevanza comunitaria. Incerchio ha sostenuto la creazione dei Centri Risorse Territoriali, C.R.T., dove sono impiegate persone disabili in situazioni di svantaggio rispetto al mondo del lavoro, che si occupano di raccogliere le disponibilità aziendali per l'attivazione di tirocini e stage, a favore di persone in difficoltà. I C.R.T. forniscono un forte supporto nell'ampliamento dell'offerta di formazione-lavoro per quanti si trovano in situazione di svantaggio e offrono servizi utili alle aziende e pubbliche amministrazioni.

4- ISTANZE PARTECIPATIVE E SOGGETTI COINVOLTI

Il network inCerchio nasce da una proposta di C.S.A.P.S.A. ad un nucleo di aziende con sede operativa nel distretto di Casalecchio di Reno (BO), insignite del logo “Aziende Solidali” offerto alle imprese del territorio di Bologna e provincia per essersi distinte in attività di inclusione sociale a favore di persone svantaggiate. Esso è il risultato di un sistema di relazioni fra Imprese, Terzo Settore e Istituzioni Pubbliche (Direzione Piano di Zona e dei Servizi Sociali di Casalecchio di Reno) costruite nel tempo attorno ad una finalità comune: aumentare le opportunità di inclusione sociale di persone svantaggiate. E’ costituito da realtà autonome, profit e non profit, operanti sul territorio di Casalecchio di Reno: Felsineo S.p.A., Lavoropiù S.p.A, TecnoTeam S.r.l., Studio RAM S.a.S., C.S.A.P.S.A. Coop.Soc. e C.F.P., AILeS. Ad esso sono collegate altre aziende del territorio, quali: Ikea (Casalecchio di Reno), Leroy Merlin (Casalecchio di Reno), Marzocchi Pompe S.p.A, NRB S.r.l., Vanity Look S.n.c., Cofely S.p.A., NRB, Cicli Castagnini, Azienda Agricola Maria Bartolotti, Marconi Gomma, CM Monti S.n.c., Acrineon S.n.c., Euroferm S.r.l., C.A.S.P. Valle del Brasimone, Soluzione Bimbi.

La rete è sostenuta attivamente da A.S.C. InSieme Azienda Consortile Interventi Sociali valli del Reno Lavinio e Samoggia e dal Piano di Zona di Casalecchio.

Gli scambi realizzati, hanno consentito l'emergere di una realtà con un'identità propria, le cui caratteristiche sono il risultato delle relazioni fra le parti, che costituiscono la grande ricchezza del Network. Le modalità dialogiche attivate hanno permesso fino ad ora di attingere da ciascuna realtà (privata, non profit, pubblica) - risorse, competenze, integrazioni fra mondi relazionali - che si sono tradotte in opportunità per le persone svantaggiate. Si è attivato un processo di interscambio informativo e collaborativo che ha favorito l'emergere di più intense relazioni con il privato sociale e la costruzione di un sistema di relazioni stabili con le Istituzioni Pubbliche dell'Area Metropolitana, attraverso le azioni di raccordo messe in campo dalle organizzazioni di privato sociale.

5- OBIETTIVI E MISSION

InCerchio nasce con la finalità di generare cambiamenti significativi nella comunità e nelle persone, attivando forme riproducibili e trasferibili di collaborazione e di sostegno sociale. Le imprese di questo territorio hanno costruito un sistema di sinergie con gli altri attori sociali interessati a promuovere una cultura maggiormente inclusiva, modificando il proprio stile operativo e traducendo il “valore economico” in impegno etico. E' un'espressione evoluta del territorio di appartenenza ed è nata da attori sociali portatori di un “sapere sensibile”. Ogni anno, alle aziende insignite del “Premio Azienda

Solidale” viene offerta la possibilità di aderire al network ampliando le maglie della rete e costruendo un tessuto solidale sempre più forte. Gli obiettivi della rete sono riconducibili alla realizzazione di azioni e interventi miranti ad attivare percorsi di inclusione sociale ed a sostenere progettazioni volte a favorire l’emergere di una cultura maggiormente inclusiva in seno alla comunità locale.

6- PROCESSI DECISIONALI

I processi interni più importanti concernono: il raccordo e concertazione fra i “nodi” della rete; la costruzione di canali di comunicazione e linguaggi, facilitanti lo scambio informativo fra le parti; la strutturazione di processi decisionali capaci di valorizzare e tradurre operativamente le competenze e le risorse delle differenti realtà membre; l’identificazione dei bisogni e loro traduzione in obiettivi; la progettazione/realizzazione di interventi e loro successiva valutazione.

7- RISORSE

Il network è formato da figure deputate alla comunicazione, gestione risorse umane e/o da figure dirigenziali delle realtà membre. Realizza incontri a cadenza bimestrale, oltre agli incontri definiti dalle singole imprese per la messa in atto di interventi specifici. L’istituzione della rete ha implicato un lungo

lavoro di predisposizione della documentazione, base per la costruzione della piattaforma web, realizzata gratuitamente da un'azienda del territorio. C.S.A.P.S.A., non profit, facilita e coordina le attività con proprio personale e le imprese, oltre al tempo-lavoro messo a disposizione per svolgere funzioni riguardanti la rete, sostengono anche economicamente i progetti promossi come il C.R.T..

8- FINANZIAMENTO

Le azioni messe in atto dalla costituzione ad oggi sono state realizzate attraverso il supporto economico di tutte le realtà. Tutte le attività del Network, sono, per ora, il risultato di un finanziamento interno.

9- COMUNICAZIONE

Le Imprese, le Organizzazioni No Profit (O.N.P.), le Istituzioni Pubbliche, che costituiscono la rete, intrattengono rapporti di costante collaborazione e scambio. Viene utilizzata la piattaforma web per comunicare “lo stato dell’arte” e la traduzione operativa della “solidarietà a Km 0” come da una definizione di un operatore disabile di un altro C.R.T.. La diffusione dei risultati avviene attraverso l’informazione costante alle Istituzioni Pubbliche Locali e dell’Area Metropolitana e la loro pubblicizzazione in occasione della cerimonia “Premio Azienda Solidale”. Inoltre viene realizzata

costante comunicazione attraverso il portale, i social networks e i links che le imprese socie hanno creato e che consentono il confronto e la diffusione di esperienze di inclusione sociale e la promozione dell'incontro tra le imprese.

RISULTATI RAGGIUNTI

Benefici per la Comunità

InCerchio ha permesso di attivare percorsi e processi capaci di generare un circolo virtuoso fra profit, non profit e istituzioni pubbliche per la promozione di una cultura maggiormente inclusiva. I suoi prodotti sono beni e servizi soprattutto di natura relazionale per le persone svantaggiate in quanto migliorano la propria vita sul piano delle relazioni con il mondo esterno e con se stessi; per le imprese in quanto hanno dato vita ad una rete d'interscambi interni ed esterni; per le organizzazioni non profit che promuovono relazioni più solidali all'interno della comunità in cui operano, per le istituzioni pubbliche in quanto hanno un canale diretto con le imprese del territorio per la promozione di azioni inclusive di persone svantaggiate anche non finalizzate all'assunzione. Incerchio ha permesso:

- la creazione del Centro Risorse Territoriali, attivati da C.S.A.P.S.A. in collaborazione con ASC InSieme (che riunisce i servizi sociali di

- Casalecchio e di altri 5 Comuni del Distretto), in cui persone disabili realizzano attività volte all'inclusione sociale di persone svantaggiate (ricerca disponibilità aziendale per stage/tirocini);
- la realizzazione di 11 assunzioni di persone over 50 nel 2013 da parte di Felsineo S.p.A in collaborazione con ASC InSieme;
 - l'attivazione di molteplici percorsi formativi in favore di persone svantaggiate;
 - la costituzione di un focus group per la progettazione e l'implementazione di progetti/interventi/azioni tesi ad aumentare le possibilità di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate;
 - la realizzazione di eventi pubblici per promuovere la responsabilità sociale d'impresa declinata rispetto al segmento dell'inclusione sociale delle persone svantaggiate.

I Benefici Interni sono riconducibili a:

- realizzazione di scambi anche di natura commerciale fra le imprese partner e il loro migliore posizionamento sul mercato locale, con un aumento importante del senso di appartenenza alla propria comunità;
- definizione di interscambi informativi e collaborativi che hanno favorito l'emergere di

vantaggi reciproci, più intense relazioni anche con il privato sociale;

- costruzione di un sistema di relazioni stabili con le istituzioni pubbliche, attraverso le azioni di raccordo messe in campo dalle organizzazioni di privato sociale ;
- realizzazione di un portale per il confronto e la diffusione di esperienze di inclusione sociale e per la promozione dell'incontro tra le imprese.

Stato d'avanzamento

2012

- *Settembre*: su proposta di C.S.A.P.S.A., si costituisce il gruppo pilota del Network formato da: Felsineo S.p.A., Lavoropiù S.p.A, TecnoTeam S.r.l., insignite del premio Azienda Solidale a giugno 2012 con altre aziende del territorio di Casalecchio: Cofely S.p.A., Euroferm S.r.l., GDF Suez S.p.A., Cicli Castagnini, Ikea (Casalecchio di Reno), Leroy Merlin (Casalecchio di Reno), NRB S.r.l. e Vanity Look S.n.c..

- *Ottobre-Gennaio*: le aziende del network si incontrano: il gruppo valuta quali progetti di sviluppo territoriale creare o sostenere e come intensificare l'attivazione di tirocini e percorsi di formazione, utilizzando la rete appena costruita.

2013

- *Gennaio*: la rete si denomina “inCerchio Casalecchio” e pubblica il sito www.incerchiocasalecchio.it. Le aziende di inCerchio mettono a disposizione i propri strumenti: offrono docenze e l’uso gratuito di aule accessibili ai disabili per i corsi di formazione professionale.

- *Marzo*: le aziende di inCerchio sostengono il Centro Risorse Territoriale, C.R.T. di Crespellano. Il C.R.T. è un progetto nato nel 2012 dalla collaborazione tra C.S.A.P.S.A. e A.S.C. InSieme , con lo scopo di individuare possibilità di tirocinio, stage e formazione per persone svantaggiate.

- *Maggio – Dicembre*: inCerchio si raccorda con la Provincia di Bologna. Vengono attivate azioni di promozione della Responsabilità Sociale d’Impresa: tra gli obiettivi vi è la creazione di un Albo delle Aziende Solidali. E’ potenziata la partecipazione del network ad eventi e manifestazioni di carattere culturale e sociale per accrescere le relazioni con il territorio di appartenenza.

- *Luglio*: una delle aziende fondatrici, Felsineo S.p.A., assume 11 lavoratori over 50 segnalati da A.S.C. InSieme . Un’altra azienda fondatrice, RAM S.a.S, studio di comunicazione. realizza diverse video interviste sulla tematiche della Responsabilità Sociale d’Impresa.

2014

- *Marzo*: potenziamento delle relazioni tra aziende fondatrici: Cicli Castagnini, TecnoTeam S.r.l. e Vanity

Look S.n.c. favoriscono i dipendenti delle altre aziende di inCerchio con sconti e promozioni sull'acquisto dei loro prodotti e servizi.

- *Maggio*: inCerchio è presente alla IV edizione di Happy And, tre giorni di sport e gare per disabili e non disabili. InCerchio è finalista alla 12^a edizione del “Sodalitas Social Award”, il più autorevole premio per la Sostenibilità d'Impresa in Italia e si classifica fra le prime quattro organizzazioni finaliste (circa 50 i partecipanti).

- *Giugno*: sette nuove aziende entrano nel network: Martignoni Angela Vivai Piante, Azienda Agricola Maria Bartolotti, Marconi Gomma, CM Monti S.n.c., Acrineon S.n.c., Casp Valle del Brasimone e Soluzione Bimbi.

- *Luglio*: Felsineo S.p.A. e Marzocchi Pompe S.p.A. danno la disponibilità per il progetto regionale ‘Al lavoro non ti azzardare’ per la prevenzione e la sensibilizzazione in azienda alle problematiche del gioco d'azzardo. La RAM S.a.S. produce un video sui Centri Risorse Territoriali.

Settembre: partecipazione a FARETE, la fiera organizzata da Unindustria e promossa da Legacoop. InCerchio realizza un workshop che ricostruisce la storia e le finalità del network: ‘inCerchio Casalecchio: come e perché abbiamo creato un network di “Aziende Solidali” per costruire reali opportunità di crescita e

lavoro in stretta partnership con istituzioni, servizi sociosanitari e no-profit”.

Dicembre: valutazione di meritevolezza da parte della Fondazione del Monte di uno tra i primi progetti sostenuti da inCerchio, il Centro di Risorse Territoriali. Il C.R.T. di A.S.C. InSieme riceve dalla Fondazione del Monte una cospicua donazione che sosterrà l’impiego di altre persone svantaggiate formate in un’attività finanziata dalla Provincia di Bologna.

2015

Gennaio: focus group in Città Metropolitana di Bologna, le aziende inCerchio incontrano alcuni referenti R.S.I. per l’area cittadina e discutono insieme su quali agevolazioni e supporti sono ritenuti utili per accedere all’Albo delle Aziende Solidali, perché l’Albo diventi uno strumento reale ed efficace di diffusione della RSI inclusiva.

Marzo: C.S.A.P.S.A presenta alle aziende inCerchio il progetto GLEAN, dedicato ai giovani e alla agricoltura (Growing Le Employability/Entrepreneurship In Agriculture For Neet’s). C.S.A.P.S.A e le aziende inCerchio valutano insieme il contributo alla borsa di studio per i giovani che non godono di sostegno economico per accedere al percorso formativo GLEAN.

28 maggio 2014 - Nasce l'Albo metropolitano delle aziende inclusive

Approvato in Consiglio il Regolamento attuativo

Prende il via sul nostro territorio il progetto per la realizzazione di un Albo metropolitano delle aziende inclusive che raccoglierà le imprese che svolgono attività di inclusione lavorativa di soggetti svantaggiati. Si tratta della sperimentazione di un percorso innovativo di inclusione sociale per soggetti definiti fasce deboli.

Il Regolamento attuativo dell'Albo, che fornisce le principali indicazioni sui requisiti e sulle modalità di funzionamento, è stato approvato ieri dal Consiglio provinciale con 20 voti a favore (Pd, Fds, Psi-Maie) e 10 astenuti (Pdl, Fi, Sc, Ncd, Udc e Pagnetti-Misto).

Le aziende iscritte nell'Albo potranno disporre di un Logo istituzionale specifico, che ne certifica il merito sociale, dal punto di vista dell'inclusione. Saranno inoltre previsti momenti pubblici di premiazione delle imprese inserite nell'Albo, per evidenziare e valorizzare le azioni aziendali intraprese.

Si tratta di un'idea progettuale estremamente innovativa sul territorio nazionale, promossa e sostenuta dalla Provincia di Bologna con la collaborazione tecnica della Cooperativa Sociale CSAPSA, in continuità con l'iniziativa dell'Associazione AILeS di conferimento del Logo di Azienda Solidale. Il progetto prevede, nella sua attuazione, il coinvolgimento dei Comuni del territorio metropolitano ed ha già ricevuto il sostegno del Comune di Bologna e dei Distretti Socio-Sanitari (Pianura Est, Pianura Ovest, San Lazzaro di Savena, Casalecchio di Reno e Porretta).

Questo progetto intende contribuire alla costruzione di un modello organizzativo locale che sia in grado di favorire il processo di integrazione dei servizi del settore pubblico con le opportunità offerte dal settore *for profit* per l'inclusione sociale di fasce deboli per rispondere, in modo razionale ed efficace, ai

bisogni di cittadini che sono esposti al rischio di vulnerabilità sociale.

“Le nuove forme di povertà – sottolinea l’assessore alla Cultura, Istruzione, Formazione e Lavoro **Giuseppe De Biasi** – e l’emersione di nuovi bisogni impongono un attento riesame delle politiche sociali e delle scelte che le amministrazioni sono chiamate a sostenere. La risposta alle criticità sociali non può più essere affrontata esclusivamente in termini assistenziali. Sviluppare nuovi percorsi di integrazione, per migliorare l’inserimento, o il reinserimento, lavorativo dei soggetti svantaggiati è una condizione necessaria per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro ed è pertanto una sfida che deve essere affrontata con urgenza”.

L’Albo metropolitano mira a divenire uno strumento capace di innescare processi virtuosi di reciproco scambio, tra le imprese del territorio e le Istituzioni pubbliche, attraverso il riconoscimento e la valorizzazione delle esperienze positive che vengono realizzate.

A cura di:

Ufficio stampa

E-mail: stampa@cittametropolitana.bo.it

REGOLAMENTO ALBO METROPOLITANO DELLE AZIENDE INCLUSIVE

INDICE

Articolo 1: Oggetto del regolamento

Articolo 2: Finalità dell'Albo

Articolo 3: Tenuta dell'Albo metropolitano e sua articolazione

Articolo 4: Requisiti per l'iscrizione nell'Albo

Articolo 5: Modalità di iscrizione delle Aziende e di gestione dell'Albo

Articolo 6: Istituzione della Commissione di valutazione

Articolo 7: Obblighi degli iscritti all'Albo

Articolo 8: Utilizzo del logo promozionale

Articolo 9: Verifica periodica dei requisiti degli iscritti all'Albo

Articolo 10: Cancellazione dall'Albo

Articolo 11: Modifica del Regolamento

Articolo 1 – Oggetto del regolamento

Il presente regolamento disciplina la costituzione e la tenuta dell'Albo Metropolitano delle Aziende inclusive (d'ora in avanti Albo) in cui sono iscritte le imprese che svolgono attività di inclusione socio-lavorativa delle persone in condizione di svantaggio, al di fuori dell'obbligo normativo, mettendo a loro disposizione un logo promozionale, il cui utilizzo è parimenti regolamentato dal presente testo.

La richiesta di iscrizione all'Albo è presentata, da parte delle imprese, su istanza volontaria.

Il nome e la rappresentazione grafica del logo saranno definiti all'interno di specifica Delibera.

Articolo 2 - Finalità dell'Albo

La Provincia di Bologna si pone l'obiettivo di valorizzare le aziende del territorio metropolitano che attuano azioni di inclusione di soggetti in condizione di svantaggio.

L'Albo ha la finalità di rendere visibili le esperienze di responsabilità sociale condotte dalle aziende e di favorire il moltiplicarsi di iniziative inclusive, aumentando le opportunità di inserimento socio-lavorativo per le fasce più deboli della popolazione.

A tal fine la Provincia di Bologna mette a disposizione di tutte le aziende presenti nell'Albo il logo promozionale, il cui utilizzo è riservato ai soggetti, in possesso dei requisiti previsti, che si impegneranno a rispettare il presente regolamento, nell'ambito di iniziative di valorizzazione rientranti nelle finalità espresse.

Articolo 3 - Tenuta dell'Albo Metropolitano e sua articolazione

L'Albo ha una struttura metropolitana, è tenuto presso la sede della Provincia di Bologna ed è consultabile, sul sito Internet della Provincia.

Articolo 4 - Requisiti per l'iscrizione nell'Albo

La richiesta di iscrizione all'Albo è svolta a titolo individuale dalle aziende, è spontanea e gratuita.

Nell'Albo possono essere iscritte tutte le aziende, pubbliche e private for profit, con sede operativa nel territorio metropolitano di Bologna, che possiedono i requisiti di seguito specificati:

Aver assolto (o non essere assoggettate) agli obblighi ex l. 68/99.

Avere attivato almeno un processo aziendale di tipo inclusivo, in riferimento a persone in condizione di svantaggio, quali assunzioni, stage o tirocini.

Non avere effettuato licenziamenti, salvi quelli per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo e fatti salvi specifici accordi sindacali con le organizzazioni territoriali più rappresentative,

nei 12 mesi precedenti l'attivazione dell'inserimento del soggetto svantaggiato.

La/le attività di cui al precedente punto b) dovranno essere realizzate con modalità riconducibili ad una o più delle seguenti fattispecie:

Collaborazione con la rete dei Servizi sociali e/o dei Servizi per l'Impiego pubblici;

Disponibilità di tutor aziendali (dove non già previsti obbligatoriamente dalla norma);

Affiancamento attraverso lavoro in coppia/gruppo;

Adattamenti di mansionario, ergonomici ed eliminazione di barriere architettoniche;

Altre modalità/approcci inclusivi (che saranno valutati dalla Commissione).

Ai fini dell'inserimento nell'Albo saranno individuate annualmente, all'interno del relativo Avviso per la presentazione delle istanze (di cui al successivo art. 5) le categorie di soggetti riconosciuti "in condizione di svantaggio".

A titolo esemplificativo, con riferimento alla normativa vigente¹, si segnalano di seguito le categorie certamente riconosciute, che potranno successivamente essere integrate, in sede di emanazione dell'Avviso:

invalidi fisici, psichici e sensoriali;

soggetti in trattamento psichiatrico o ex degenti di ospedali psichiatrici;

tossicodipendenti e alcolisti;

minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare;

persone condannate o internate in istituti penitenziari ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno;

L'attività di inclusione socio-lavorativa, di cui al precedente punto b) dovrà essere stata attivata entro i 12 mesi precedenti alla data di presentazione dell'istanza di iscrizione.

¹ Cfr. Legge 381/91

Articolo 5 - Modalità di iscrizione delle aziende e di gestione dell'Albo

la Provincia di Bologna emana un Avviso pubblico per la presentazione delle istanze di adesione all'Albo.

Le aziende, di cui all'Art 4, possono fare richiesta di iscrizione all'Albo mediante presentazione di apposita istanza, compilata su modulo specificamente dedicato², con le modalità indicate nell'Avviso.

Le domande dovranno pervenire alla, con le modalità indicate nel relativo Avviso pubblico per la presentazione delle istanze per l'adesione.

La Commissione di valutazione, di cui al successivo art. 6, previa istruttoria, formulerà parere positivo all'iscrizione o meno del richiedente nell'Albo.

La Commissione provvederà a comunicare al Dirigente competente i risultati del proprio lavoro per l'adozione dei provvedimenti necessari alla conclusione del procedimento di iscrizione o meno nell'Albo dell'azienda istante.

Al richiedente verrà fornita comunicazione ufficiale di ammissione o non ammissione all'iscrizione.

Almeno annualmente la Provincia di Bologna, a cui è affidata la gestione dell'Albo, provvederà ad aggiornare l'elenco.

Articolo 6 - Istituzione della Commissione di valutazione

Presso la Provincia di Bologna è istituita una Commissione di valutazione delle istanze di richiesta di iscrizione all'Albo, appositamente nominata.

La Commissione è chiamata a valutare l'idoneità delle istanze di iscrizione presentate dalle aziende per deciderne l'accettazione o il diniego.

è chiamata inoltre a decidere della cancellazione delle aziende dall'Albo ed a verificare la permanenza dei requisiti dichiarati.

² Il modello di istanza di partecipazione è reperibile sul sito Internet della Provincia di Bologna

Articolo 7 - Obblighi degli iscritti all'Albo

Gli iscritti all'Albo sono tenuti a documentare la realizzazione delle attività dichiarate nell'istanza di partecipazione.

Le aziende si rendono disponibili a verifiche periodiche delle attività svolte e dei relativi esiti, nel biennio successivo all'iscrizione.

Per rimanere iscritte nell'Albo le aziende devono realizzare almeno un'azione di cui all'Art.4, lettera b), del presente regolamento entro il termine di 2 anni dal momento dell'iscrizione stessa.

Articolo 8 – Utilizzo del logo promozionale

In relazione alla valenza istituzionale del logo, le aziende iscritte all'Albo hanno la possibilità di riportare lo stesso, in abbinamento ai rispettivi loghi, per le proprie attività di comunicazione e promozione aziendali³.

Il venir meno delle condizioni che hanno determinato l'inserimento nell'Albo comporta la cessazione dell'autorizzazione all'utilizzo del logo.

L'uso del logo non è trasferibile e quindi il logo potrà essere utilizzato esclusivamente dalle aziende, con sede operativa nel territorio metropolitano di Bologna, formalmente iscritte nell'Albo.

Articolo 9 - Verifica periodica dei requisiti degli iscritti all'Albo

È prevista la verifica biennale della permanenza dei requisiti previsti dall'art. 4 del presente Regolamento attraverso procedura d'ufficio.

³ materiale promozionale o pubblicitario, inserzioni pubblicitarie, pubblicazioni, siti internet, etc.

Articolo 10 - Cancellazione dall'Albo

La cancellazione dall'Albo può avvenire su richiesta dell'interessato.

La cancellazione può essere effettuata anche d'ufficio, nel caso in cui l'iscritto non sia più in possesso dei requisiti necessari, di cui all'art. 4 del presente regolamento.

Della avvenuta cancellazione d'ufficio è data comunicazione formale all'interessato.

Articolo 11 - Modifica del regolamento

Le modalità di funzionamento dell'Albo saranno verificate entro due anni dal momento della sua istituzione, per eventuali modifiche ed integrazioni.

INDICE

Introduzione di Leonardo Callegari	
Contesti aziendali prossimali e prospettive auspicabili per l'inclusione lavorativa e sociale	p. 3
Programma della edizione 2014	p. 16
Interventi	
Patrizia Tullini	p. 18
Amelia Frascaroli	p. 19
Giuseppe de Biasi	p. 21
Andrea Canevaro e Francesco Messia	p. 25
Paolo Marchesini	p. 29
Katia Pedretti	p. 29
Eno Quargnolo	p. 34
Giovanna Scaparrotti	p. 38
Angelo Errani	p. 46
Leonardo Callegari	p. 50
Barbara Celati	p. 54
Mara Grigoli	p. 60
Maria Chiara Patuelli	p. 65
Barbara Martelli	p. 69
Simonetta Donati	p. 71
Daniela Lo Conte	p. 72
Elenco delle Aziende Solidali 2014	p. 75
Appendice	p. 76
Il Network delle Aziende Solidali inCerchio	
Distretto di Casalecchio di Reno	
Un'esperienza di welfare di comunità	p. 76
28 maggio 2014 - Nasce l'Albo	
Metropolitano delle Aziende Inclusive	p. 92
Regolamento Albo Metropolitano delle Aziende Inclusive	p. 94