

INCLUSIONE DELLE PERSONE DISABILI E AZIENDE SOLIDALI

Atti del Workshop
Lunedì 10 maggio 2010
c/o Emil Banca
Bologna



A cura di:

Leonardo Callegari
Fabiola Fabbiani
Gemma Perilli

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

INCLUSIONE DELLE PERSONE DISABILI E AZIENDE SOLIDALI

Questo resoconto riguarda l'ultimo dei **TRE INCONTRI PER L'INCLUSIONE** delle persone disabili e/o in situazione di disagio sociale organizzati a Bologna nel 2010 da **C.S.A.P.S.A.** (Centro Studi Analisi di Psicologia e Sociologia Applicate) in collaborazione con **A.I.L.e S.** (Associazione per l'Inclusione Lavorativa e Sociale delle persone svantaggiate).

Nel **1° incontro del 14 aprile 2010** su **“Inserimento lavorativo dei disabili a 10 anni dalla L. 68/99”**, nel quadro attuale della situazione di crisi economica ed occupazionale gravissima che stiamo attraversando, è stato fatto un *parziale bilancio degli effetti prodotti dalla legge sull'inserimento lavorativo mirato.*

E' risultato evidente come, da una fase positiva nei primi anni di applicazione della legge (2000-2005), sono progressivamente aumentate le attività formative e di tirocinio non finalizzate, fino ad arrivare ad un peggioramento della situazione da due anni a questa parte, soprattutto a causa della crisi, associata ad una perdurante o riemergente indifferenza culturale e sociale verso la condizione dei disabili e dei diversi in generale (immigrati, senza dimora, nuovi poveri, ecc.)

Ci si è chiesti quali *iniziative* adottare e quali *strade inedite* intraprendere per favorire *possibilità anche marginali*, tarate sui piccoli numeri, di inclusione lavorativa delle persone disabili (GAS, produzione di generi riciclabili, green economy)

Da parte della Provincia è stato rimarcato il ruolo importante che può continuare a svolgere la cooperazione sociale di tipo b, soprattutto in favore delle persone meno occupabili nel mercato del lavoro ordinario. L'aspettativa

manifestata è di un *incremento di capacità imprenditoriale da parte della cooperazione sociale*, che a suo volta *chiede di essere sostenuta* in questo non facile compito di dare risposte inclusive a persone disabili/fortemente svantaggiate quando la fase recessiva produce cassa integrazione, mobilità, licenziamenti, disoccupazione già per quelli che si collocano tra le cosiddette risorse umane forti.

Possono essere al riguardo utili iniziative della PA quali:
l'assegnazione da parte delle stazioni appaltanti del pubblico (enti locali, multiutility come Hera, ecc) di una *percentuale di commesse di lavoro per le cooperative sociali di tipo b* con l'impegno per le stesse di assumere persone rientranti nelle categorie svantaggiate di cui alla L. 381/91;

l'introduzione nelle gare d'appalto di *clausole sociali* che attribuiscono un punteggio aggiuntivo alle aziende che danno lavoro alle cooperative sociali di tipo b o che assumono direttamente persone svantaggiate;

l'estensione dell'art 22 della LR 17/05 (in applicazione delle disposizioni di cui al Dlgs 276/03 e della L 30/03 cosiddetta Biagi) *al pubblico*, oltre che alle aziende private, per l'adempimento degli obblighi di cui alla L. 68/99 tramite esternalizzazione di commesse alle coop soc b;

il *riconoscimento di incentivi economici* derivanti dal Fondo Regionale Disabili (costituito anche dagli esoneri alla L 68/99 da parte di aziende che non riescono ad occupare le quote loro spettanti di lavoratori disabili) in favore sia di imprese che di cooperative;
ecc.

Tutto questo prelude al *tema delle collaborazioni tra PA, Privato Sociale e, soprattutto, imprese socialmente responsabili* a livello locale, di comunità e territori di appartenenza, oggetto del **2° incontro su "Responsabilità sociale di territorio e inclusione delle**

fasce deboli”, tenutosi il 27 aprile 2010, con riferimento non solo ai disabili ma anche alle persone in situazione di disagio sociale.

L'incontro si è basato su un confronto tra *rappresentanti di due Piani Sociali di Zona* (Distretto dei 15 Comuni della Pianura Est e Distretto dei 13 Comuni di Porretta), i quali hanno attivato tavoli specifici per l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, *richiamandosi alla responsabilità di territorio e cercando di promuovere il coinvolgimento e la collaborazione delle imprese.*

Si è parlato di *processi di inclusione* non in contrapposizione con il concetto di *occupabilità*, dell'importanza di costruire rapporti di *collaborazione a livello locale con le imprese profit*, della *programmazione per integrare maggiormente le politiche di welfare con quelle di politica attiva del lavoro, ecc.*

E' stata altresì presentata la *proposta di ricerca-azione sulla governance territoriale per un patto del lavoro locale* in favore della inclusione delle persone più svantaggiate, formulata in seno al gruppo tecnico scientifico di ricerca AILeS coordinato dal prof. Michele La Rosa.

Al riguardo il *ruolo* promozionale, di sviluppo di conoscenze applicabili alle buone prassi che può avere *l'Università*, in questa fase di debole iniziativa politica e di obiettiva difficoltà economica, può essere *molto importante* per favorire la collaborazioni di rete e di sistema in un patto del lavoro locale tra i vari attori del pubblico, del privato sociale e del profit.

Con il 3° incontro su “Inclusione delle persone disabili e aziende solidali” del 10 maggio 2010, qui considerato, tramite *il rilascio del logo di Azienda Solidale a 22 imprese* che si sono distinte nel territorio provinciale sul versante delle buone prassi inclusive di persone disabili, arriviamo

ad un primo risultato del processo avviato, che potremmo definire di *ricerca – azione*, per *sviluppare soprattutto il rapporto di collaborazione con le imprese profit*.

Un processo ed un impegno di cui *da tempo si sente il bisogno*, per *colmare lacune storiche di comunicazione tra i servizi sociali ed il mondo del lavoro*, che spesso viene considerato come sfondo (prospettico il più delle volte opaco) dagli operatori che si occupano di inclusione delle fasce deboli, quando invece dovrebbe essere riposizionato in figura, già in fase di progettazione e programmazione delle azioni di orientamento, formazione professionale, accompagnamento e inserimento lavorativo.

Un processo questo che *va in continuità con quanto fatto con la Provincia di Bologna nel 2007-2008 tramite la ricerca sulle condizioni facilitanti, promozionali, incentivanti buone prassi di responsabilità sociale di impresa sul versante dell'inclusione di persone svantaggiate* e che è stato più recentemente fortemente stimolato dalla ricerca sulla realizzazione professionale delle persone disabili promossa e coordinata dal prof Angelo Errani della Facoltà di Scienze della Formazione - Università di Bologna, al quale rinnoviamo gratitudine.

Tale ricerca è iniziata a metà del 2009 ed ha esplorato diversi ambiti di possibile realizzazione professionale delle persone disabili (nel pubblico, nella cooperazione, nelle aziende profit, oltre a considerare la correlazione tra disabilità e condizione di genere).

La parte da noi curata ha sondato gli *aspetti facilitanti interni ai contesti aziendali l'inclusione lavorativa e sociale di persone disabili, da cui sono stati tratti indicatori e requisiti per riconoscere il logo alle aziende che sono state premiate*.

Il testo *“Aziende solidali e Lavoratori disabili”*, distribuito con sottoscrizione facoltativa da destinare al fondo AILeS per le persone indigenti accolte nei percorsi di inclusione, riprende gli esiti della ricerca e riepiloga il percorso verso il Logo Azienda Solidale, rilasciato in occasione del seminario, che di seguito illustriamo.

Bologna, dicembre 2010

Leonardo Callegari

Programma del workshop

9,30 – 10,30

Accoglienza

Saluti di:

Angela Bianchi (Provincia di Bologna)

Emil Banca

Fondazione CARISBO

Relazione introduttiva di:

Andrea Canevaro (Ordinario di Pedagogia Speciale -
Università di Bologna)

10,30 – 11,30

L'importanza della collaborazione con le imprese socialmente responsabili per l'inclusione delle persone disabili e/o in situazione di disagio

Interventi programmati e liberi:

-**Luigi Guerra** (Preside Facoltà di Scienze della Formazione – Università di Bologna)

-**Monia Dardi** (Fondazione Adecco per le Pari Opportunità)

-**Claudia Zucchi** (Gruppo DSM Lavoro – AUSL Bologna)

- rappresentanti di organizzazioni imprenditoriali, del sistema di welfare e di politica attiva del lavoro provinciale

11,30 – 12,30

Conferimento del logo di “Azienda Solidale 2010” alle imprese che si sono distinte nella inclusione delle persone disabili:

-Leonardo Callegari (CSAPSA/AILeS)

Rappresentanti delle aziende premiate:

ArisBar, CER, CNA Bologna, Cofely, Comital, Day Ristoservice, Felsineo, Gruppo Argenta, HP Hydraulic, ICEA, Iema, IGD SIIQ, IKEA Bologna, Knott, Lavoro Più, Leclerc, Marchesini Group, Marzocchi Pompe, Michielli Officina, OVA, Riam, Videocomponenti.

Angela Bianchi (Provincia di Bologna)

Siamo partiti da un'azione, da un progetto, per arrivare ad un sistema complessivo che vede le imprese all'interno di un patto di territorio, e quindi di uno sviluppo, di un percorso molto particolare e molto ampio.

Questo è il terzo seminario che ha organizzato CSAPSA, il terzo di tre. In quello precedente sia CSAPSA che AILeS hanno presentato due esperienze di territorio che si muovono in questa direzione e quindi, non posso non dire, che l'attenzione della Provincia verso queste esperienze che hanno al centro imprese virtuose è grande, ed è grande soprattutto adesso, in questo momento in cui il contesto economico non è sicuramente dei più favorevoli a queste azioni. Inoltre è molto positivo questo momento in cui da un lato avremo una serie di relazioni che inquadreranno un po' tutto il percorso e dall'altro invece avremo delle imprese che agiscono e operano praticamente e quindi si sono distinte in questo programma di inclusione e inserimento; perché è vero che l'integrazione all'interno delle imprese è dovuta per legge, la '68 lo prevede, ma è anche vero che farlo con qualità, farlo pensando alla persona, mettendola al centro, rendendo proficuo proprio tutto il progetto, è un'altra cosa. Io penso che, è proprio su questo che oggi CSAPSA intenderà lavorare e riflettere. Buon lavoro a tutti noi. Grazie.

L. Callegari (CSAPSA-AILeS)

Grazie alla dott.ssa Bianchi. A questo punto passerei la parola per un saluto al dott. Paolo Beghelli che è Consigliere di Amministrazione della Fondazione CARISBO nonché Coordinatore della Commissione Interventi nel Sociale. Fa piacere ospitare un suo contributo, alla luce anche del cofinanziamento che ha erogato la Fondazione CARISBO assieme alla Fondazione ADECCO PER LE PARI OPPORTUNITA', in relazione ad un progetto che è stato realizzato lo scorso anno ed è in fase di completamento, di costituzione di una

agenzia per la ricerca delle disponibilità aziendali. Noi lo abbiamo anche definito un "Call Center Sociale" che coinvolge persone disabili, segnalate dal Dipartimento di Salute Mentale dell'USL di Bologna, che sono state formate per un ruolo di comunicazione, contattamento telefonico in rapporto con le aziende per rilevare le disponibilità ad accogliere altre persone disabili che si possono trovare in condizioni di maggiore difficoltà, in attività di stage e di tirocinio.

Cogliamo l'occasione per ringraziare la Fondazione CARISBO che ha sostenuto questa iniziativa, con la copertura dei costi di tutte le attrezzature informatiche, la messa in rete e la messa a punto anche della piattaforma informatica su cui vengono registrati i dati informativi relativi alle aziende che danno le disponibilità, in modo tale da favorire il migliore abbinamento possibile tra le persone che vengono segnalate dai servizi, il mansionario e il contesto dell'inserimento.

Paolo Beghelli (Fondazione CARISBO)

Buongiorno a tutti. Per la verità io vengo a portare, questa mattina, il saluto del prof. Fabio Roberto Roversi Monaco che è il nostro presidente e che segue con molta attenzione e con molta sensibilità l'impegno che nella nostra Provincia si dispiega su tutti gli aspetti di carattere sociale. Forse la Fondazione è più conosciuta per le iniziative in campo artistico, in campo culturale e in campo musicale. Quelle famose "F" che si vedono un po' dappertutto rappresentano un segno dell'impegno che la Fondazione riserva, anche per valorizzare quel patrimonio culturale che ha Bologna e che, per certi versi, occorre far riemergere in modo tale che anche questo possa contribuire ad aiutare a riempire quel tessuto economico, sociale e culturale della nostra realtà provinciale.

Io potrei fermarmi qua, però mi parrebbe a questo punto un po' limitativo, soprattutto perché in questi mesi, dopo aver avuto un lungo periodo di esperienze nella conduzione di una delle più importanti Associazioni

Industriali di Bologna, mi è capitato di dovermi occupare proprio della gestione delle risorse di Fondazione CARISBO dedicate al sociale. Questa esperienza mi ha portato a vedere come nella nostra realtà territoriale bolognese vi sia una grandissima sensibilità verso il sociale, per cui direi che, per certi versi, questa sensibilità pone la Fondazione di fronte alla necessità di dare una risposta corrispondente e il Collegio di Indirizzo (l'organo principale di una Fondazione che deve dire dove devono andare le risorse) ha fatto scelte che privilegiano le iniziative in campo Sociale. Ovvero, il Collegio di Indirizzo formato da: rappresentanti nominati dalle Istituzioni, l'Università, la Provincia, il Comune, la Curia e i Soci della Fondazione, ha individuato nel Sociale il settore nel quale indirizzare un numero cospicuo di risorse e che deve costituire, come è stato per l'anno passato, come sarà per quest'anno e sono convintissimo anche per l'anno prossimo, il settore di priorità.

In questo ambito ho potuto conoscere esperienze così diverse, seppur nel breve periodo che mi separa dall'assunzione di questo compito, dove ho potuto vedere e apprezzare una gamma notevolissima di iniziative; da soggetti sociali che si propongono di prestare attenzione ai problemi di autonomia dei soggetti disabili, a coloro che pensano già a come impostare un'azione di sostegno quando la famiglia evidentemente si sarà ridotta o non ci sarà più e quindi questo soggetto appare una persona particolarmente debole, fino alle iniziative anche "in proprio" di assolvere a "compiti di lavoro", cioè a cercare di seguire queste persone disabili nel lavoro "in proprio". Solo una decina di giorni fa ho avuto quello che considero una fortuna: poter partecipare all'inaugurazione di una struttura da parte della Cooperativa San Martini in Crevalcore che fa capo a Don Nicolini, dove è stata costruita, con il supporto non solo della Fondazione ma anche delle Istituzioni che hanno collaborato (e in questo vi è stato veramente un apporto collettivo e collegiale) un'iniziativa per cui in questa bella struttura verranno accolti

parecchi disabili che saranno inseriti in una forma di attività produttiva in diretto collegamento con le imprese. Questo incontro è stato molto bello perché mi ha dato l'idea che nel nostro territorio "ci si rimbocca le maniche" e si lavora sul serio per poter consentire tutto questo. Ma un aspetto mi è parso molto importante; ho notato non solo una volontà di inserire queste persone in un tessuto sociale-economico vivo e che quindi dà una prospettiva non soltanto immediata ma anche per il futuro, ma ho potuto vedere anche un'accoglienza nei confronti di queste persone, tale per cui questi ultimi trovano in questi ambienti una vera e propria famiglia. Ovvero, non c'è solo il lavoro ma anche un'amicizia, una cordialità, una comprensione e un rispetto per le loro condizioni e mi è parso veramente singolare, bello, un esempio da poter proporre nelle varie occasioni. E se anche le aziende vorranno "fare un salto" a Crevalcore, in questa zona un po' fuori rispetto a Bologna concepita come centro, ma che non è lontanissima, potranno rendersi conto di quanto cammino è stato compiuto; dalle enunciazioni, alle preoccupazioni delle famiglie, alle realizzazioni che sono possibili. E quest'oggi mi fa molto piacere cogliere quanto mi diceva il presidente dott. Callegari in ordine alla disponibilità, alla sensibilità che c'è stata da parte delle imprese, cioè da parte dei soggetti a cui ho dedicato circa quarant'anni della mia vita, nell'accogliere questo personale disabile, nell'inserirlo nell'azienda stessa, nel dare a loro un'opportunità nuova, un'opportunità concreta di sviluppare i loro talenti, le loro qualità, le loro possibilità e anche di migliorarle.

Per questo sono particolarmente contento di essere qui questa mattina, di darvi testimonianza della sensibilità della Fondazione. C'è un "discorso" di risorse, ma la Fondazione, anche a costo di attingere a riserve che non erano state pensate in funzione dei tempi correnti, darà risposte alle istanze che perverranno dalla società civile e sosterrà lo sforzo del bene compiuto in ordine a questi temi, poiché dalla risposta che verrà data alle esigenze di

queste persone dipende effettivamente il segno di civiltà di questa nostra società, di questa nostra realtà bolognese. Concludo ringraziando tutte le imprese, queste che sono presenti, che sono un bel numero e che riceveranno questo Logo, ma penso anche a quelle che magari ancora non si sono segnalate ma che ci sono, che operano, che accolgono e che mi auguro presto, anche in funzione di questa iniziativa, del risalto che si potrà dare a questa, vorranno anche loro proporsi come soggetti idonei e avere questo riconoscimento che reputo importante tanto quanto i vari marchi e loghi che appaiono a volte sulle carte intestate delle aziende ma che sono molto meno importanti di questo. Vi ringrazio.

L. Callegari

Grazie al dott. Beghelli. A questo punto passerei la parola al prof. Andrea Canevaro per la relazione introduttiva. Il prof. Canevaro è maestro per ognuno di noi, è un nostro costante punto di riferimento per quanto riguarda le azioni di integrazione lavorative e sociali delle persone disabili - in situazioni di handicap. E' a lui che continuamente ci riferiamo e anche il lavoro che è stato fatto, il percorso che stiamo compiendo attinge continuamente a quelli che sono i suoi suggerimenti, le sue indicazioni e i suoi insegnamenti.

Io mi ricollegavo ad alcune parole e osservazioni fatte dal dott. Beghelli per sottolineare, se mai ce ne fosse bisogno, ciò che credo sia chiaro nel nostro intento: portare in evidenza il piano per noi fondamentale della collaborazione con le imprese for profit, oltre a quello con le cooperative sociali di tipo b, nostri partner storici, e la collaborazione organica che intratteniamo con gli Enti Pubblici, la Provincia di Bologna, i servizi di territorio per quanto riguarda le politiche attive del lavoro, le azioni di orientamento, formazione e inserimento lavorativo. Quello che per noi è straordinariamente importante, lo è e lo diventa di più anche in una fase di crisi gravissima economico - occupazionale come l'attuale, è coltivare,

sviluppare, promuovere, consolidare, nei casi in cui questo è già presente, il rapporto di collaborazione con le imprese for profit. Avendo a mente, e ne abbiamo avuto conferma anche nel corso delle indagini, che al di là della ragione sociale ci sono molte imprese che al loro interno, nei loro contesti, dove hanno accolto e inserito persone disabili o più in generale persone in situazione di disagio ricorrono elementi di “solidarietà secondaria” che in qualche modo il dott. Beghelli ha richiamato. Ma vorrei dire anche di più: elementi di cooperazioni all’interno dei gruppi di lavoro e di capacità supportiva che non è detto che stiano solo dentro alla cooperazione, o solo dentro alla cooperativa sociale; stanno anche nelle imprese soprattutto nelle piccole medie imprese.

Abbiamo anche esempi particolarmente significativi tra le aziende che vengono premiate con il logo, di una dimensione aziendale che è sopra nazionale, le multinazionali che però hanno un loro radicamento all’interno del territorio di collocazione, nella comunità di appartenenza che riesce a coniugare una dimensione relazionale di integrazione all’interno del contesto, anche di persone in situazione di handicap, assieme ad una organizzazione del lavoro e ad un orientamento imprenditoriale del tutto importante e significativo. Peraltro anche in una fase di crisi come l’attuale si vede che queste imprese in condizioni migliori rispetto a tante altre, per cui noi, anche grazie all’indagine che ha promosso il prof. Angelo Errani, abbiamo incontrato conferme e abbiamo avuto un sostegno ai nostri auspici: ovvero, il fatto che usciti dalla crisi si possa sviluppare un atteggiamento imprenditoriale presso più imprese, che sia anche aperto, inclusivo non solo rispetto alle risorse umane forti, ma anche a quelle deboli.

Ciò nella consapevolezza che per ognuno di noi, iscritti nella cosiddetta area della normalità, quindi in condizioni di salute, in un qualsiasi momento all’interno della compagine aziendale, tra i lavoratori, operai, impiegati ma anche tra i dirigenti possono sempre accadere vicende

collegate alle asperità della vita, alle nostre fragilità esistenziali, che sono la malattia, possono essere il trauma, l'incidente o le difficoltà anche esterne, famigliari, si possono verificare squilibri dal punto di vista psicologico tali di fatto da ricondurci ad una condizione di disabilità.

Probabilmente le aziende che riescono ad avere una struttura organizzativa, una capacità imprenditoriale di stare sul mercato, ma anche una capacità inclusiva di realizzare contesti supportivi, sono quelle che contemplanò anche queste eventualità; la possibilità che ci siano persone disabili che entrano e che vengano inserite, non solo e necessariamente subito con un'assunzione. Per noi sono importanti anche gli stage, i tirocini, le work experience. Ma oltre ai lavoratori disabili che entrano, gli stessi che già sono all'interno, non ultimi gli stessi dirigenti possono trovarsi in difficoltà. Allora se l'organizzazione del lavoro contempla anche questa eventualità, questa varianza, questo elemento di incertezza con cui comunque ci dobbiamo misurare, credo che queste possano essere organizzazioni vincenti anche rispetto alle sfide di mercato che sappiamo essere impegnative. Per cui noi guardiamo alle aziende con grande speranza, affinché si possa uscire noi che lavoriamo nei servizi di welfare, per l'attività di mediazione al lavoro, anche da una circuitazione che può essere inintenzionalmente viziosa: quella di pensare di risolvere il problema dell'integrazione soprattutto lavorativa da parte dei Servizi di Welfare solo rapportandosi fra di loro o al più con le cooperative sociali. Credo che se non si ricomprende anche il mondo del profit più eticamente orientato, più socialmente responsabile, noi da questa circuitazione non ne usciamo o ne usciamo perdenti, creando condizioni non integrative ma assistenziali.

Questo è il motivo di fondo che ha ispirato anche i tre incontri per l'inclusione delle persone disabili, in situazioni di disagio sociale che sono stati promossi e organizzate da CSAPSA in collaborazione con AILeS ed è la ragione per cui crediamo sia importante anche riconoscere

pubblicamente, dare evidenza al merito distintivo di quelle imprese che hanno dimostrato nei fatti, con il loro comportamento di essere capaci di includere.

Devo ringraziare al riguardo la dott.ssa Paola Misiti di Emil Banca che ci ha accompagnato, quasi adottato in questo percorso, fino alla creazione del logo che è un prodotto non certo di Csapsa (perché noi non siamo degli artigiani) è un prodotto professionale e quindi ringraziamo i grafici di Emil Banca e i colleghi del Servizio Inserimento Lavorativo dei Disabili della Provincia di Bologna: Claudio Martinelli, Mirella Chiotti, Giuseppe Calzolari, Mirna Faggi, Angelo La Nanna del Servizio coordinato dalla dott.ssa Claudia Romano che era presente al primo incontro, perché sono stati anche loro co-attuatori di questo percorso di riconoscimento del merito distintivo di aziende. La Provincia di Bologna è stata parte molto significativa in questo anche perché la verifica interna di adempimento rispetto alla legge 68 del 99 e a quella che è la caratterizzazione collaborativa delle imprese che andremo pubblicamente a ringraziare rispetto al rapporto con i servizi ha trovato una validazione da parte della Provincia di Bologna e da parte di questi colleghi.

A questo punto passerei la parola al prof. Canevaro. Grazie.

Andrea Canevaro (Università di Bologna)

Ti ringrazio Leonardo, ringrazio tutti i presenti perché questa iniziativa mi sembra veramente molto interessante. Parto dalla convinzione che sia importante oggi, oggi più di un tempo, cercare di trovare le ragioni economiche della parola "inserimento", della parola "inclusione" e non affidarsi più, perché credo che non ci siano più i terreni coltivabili con questi aspetti, alle questioni etiche derivate dall'impegno sociale che privilegia l'accoglienza rispetto a... Queste sono parole che in tempi di leghismo non hanno più tanto corso.

Bisogna trovare ragioni etiche e sono anche un elemento utile per consolidare l'inserimento, l'integrazione e

l'inclusione perché c'è bisogno proprio di fare appello (l'ha già detto molto bene Leonardo) non tanto a degli aspetti aggiuntivi alla produzione, al lavoro, ma c'è bisogno di fare una operazione che sia integrata alla ragione per cui siamo lavoratori. Però capiamo che questo non è un tempo molto facile per questi argomenti, perché proprio la questione lavoro è stata messa in dubbio anche da un ministro della Repubblica, come punto di riferimento da cui nasce e poi si srotola la Costituzione Italiana. Per cui capiamo che mettere al centro il lavoro è una questione non facile. Infatti io ho preparato venti slide: dieci sul negativo e dieci sul positivo, quindi prima bisogna un po' capire come siamo messi, e non siamo messi bene.

Le parole che voi vedete dietro le mie spalle (modernità liquida) fanno riferimento a uno studioso che si chiama Baumann il quale ha trattato molto di questa "situazione di liquidità". Non nel senso che liquidità si possa intendere come lo è, ma nel senso che "siamo a bagno": nel senso che abbiamo fatto un naufragio perché la "liquidità" si è introdotta in tutti i meandri della nostra vita. Facciamo fatica a pensare che qualcuno sia all'asciutto, questo è un elemento da valutare e bisogna anche sapere che c'è una continua esasperazione dell'emergenza, un po' perché è un fatto non facile e un po' perché questo è un po' il "paradigma Bertolaso" se volete. Con l'emergenza si possono avere delle licenze per costruire. Si può riscrivere la pagina evangelica del buon samaritano, sostituendo il buon samaritano con Bertolaso, mettendoci dentro la possibilità, intanto di rendere permanente l'assalto a qualcuno che passa, perché così almeno c'è la possibilità di essere sempre in emergenza. Sull'emergenza si può aiutare la strada su cui passava senza gare d'appalto, finanziare l'alberghetto a cui fare riferimento per riparare gli assaltati, si può fare un sacco di cose nella maniera assolutamente più tranquilla perché protetta dall'ombrello emergenza; inoltre c'è la precarietà che diventa l'elemento fondamentale di questo nostro modo di vivere, non permette più di ricostruire dei percorsi, essendo anche

l'elogio dell'istante. Nell'istante ci si può anche permettere, qualcuno lo fa, di sognare. Sognare che è possibile avere poi dei futuri meravigliosi, ma sono sogni. Di fatto si è richiamati sempre a vivere nell'attualità, e la precarietà di tutto e di tutti diventa complicata proprio anche per quel mettere al centro di tutte le cose il lavoro perché il lavoro invece ha bisogno delle quattro stagioni, non si scappa.

L'umido e l'indistinto: qui il riferimento è anche ad una situazione, che è più all'interno della logica che riguarda l'educazione permanente di soggetti con bisogni speciali, è collegata anche alla difficoltà (perché l'impossibilità non esiste) in questa situazione, a ragionare distinguendo; se tutto è umido non c'è più la possibilità di distinguere asciutto e bagnato perché tutto è umido. Questo io lo metto in relazione anche alla questione degli appoggi e al funzionamento delle figure professionali, che devono fare questo percorso di accompagnamento, che a volte per la situazione che viviamo, sono portate più alla "fusalità", ovvero mettere il rapporto in uno stato di intensità tale da fondere con il soggetto che devo aiutare, che non quello della distinzione per procedere e quindi della strutturazione del percorso. Allora "l'umido e l'indistinto" diventano minacciosi all'interno dei progetti di vita dei singoli soggetti con bisogni speciali, naturalmente questo poi comporta che se siamo nel naufragio ciascuno cerca di salvarsi, è ovvio.

Ricordo sempre le situazioni collegate a un evento molto drammatico che fu la caduta dell'aereo sulla succursale del Salvemini a Casalecchio, e fra le persone sopravvissute, per fortuna la maggioranza, perché ci furono dodici morti se vi ricordate, un ragazzo e undici ragazze, tra i sopravvissuti ricordo che c'erano persone che erano col senso di colpa perché si erano salvate e dicevano: "lo mi sono salvata", lo sentivo dalle voci femminili, .. "mi sono salvata tirandomi via dalla finestra che stava penzolando la mia compagna." Era vero o no, certamente c'era l'idea che la salvezza di uno era la condanna di altri; e questo è un po' quello che sta

accadendo. Quindi ho insistito più volte dicendo, che la situazione non è più quella di un tempo in cui si poteva immaginare che un soggetto con bisogni speciali in qualche modo arrivato al mondo del lavoro, fosse arrivato al mondo stabile della solidarietà nel lavoro ecc., ecc. non è più così. Il mondo del lavoro è attraversato da molte precarietà, da molti tipi di contratti ed è sicuramente molto a rischio l'elemento "Solidale " proprio perché ognuno cerca la salvezza per sé e questo complica di molto le cose, perché io, ad esempio, credo che per qualcuno il pensare che arriva una persona, fra l'altro questo è uno dei punti complicati della nostra vita attuale, perché succede che in alcune aziende, soprattutto nel settore pubblico, le uniche assunzioni possibili sono quelle di soggetti disabili, e può capitare che hai accanto due persone che fanno cose simili, una con un'assunzione sicura ed è la persona con disabilità e l'altra no e vive la precarietà, e allora capiamo benissimo che per quanto l'animo umano sia disposto alla generosità, i rapporti non sono facili tra i due soggetti che ho ipotizzato. Tutto questo porta a degli effetti collaterali.

Intanto in questi giorni mi sono reso conto con storie individuali, che non sto a riprendere, che l'effetto precarietà rende difficile in molti soggetti la possibilità di ragionare in una previsione, si vive sempre alla giornata, va detto, la precarietà è quello, e si è incapaci di vedere oltre. Quindi di capire, se vogliamo in una logica contadina, per cui si fa un certo lavoro che è improduttivo per una stagione e diventa produttivo la stagione dopo. Questo è molto complicato viverlo oggi perché si ha l'idea di avere subito dei risultati e non prepararli i risultati, sono due logiche diverse.

Siamo vittime anche di dizioni che sembrano titoli di brutti film, "soldi maledetti pochi e subito, meglio che niente per averne poi". Costruire, la fatica della costruzione è lontana dalle nostre esistenze oggi, e questo è un problema molto più complicato e ci sono gli effetti collaterali.

Sugli effetti collaterali poi ci sono gli effetti del vittimismo, la questione è delicata perché in tutto questo ci sono delle persone che entrano nell'ottica che fare la vittima, e essere vittima è un modo per portare avanti un proprio domani e mantenersi nel ruolo di vittima e questo si chiama anche vittimizzazione è una delle possibilità per cercare di arrangiare le cose. Accanto a questo, l'altro effetto collaterale ben noto ad una letteratura più ampia è l'assistenzialismo (costruire delle situazioni che permettono di mantenere assistite delle persone e non produttive le persone). Qui c'è anche la necessità di vedere ciò, anche attraverso la lettura del secondo libro di Leonardo: "Le aziende solidali e i lavoratori disabili", la necessità di capire quanto la spesa sia produttiva e quanto invece sia assistenziale.

Credo che nelle relazioni si possano leggere che da parte degli uffici finanziari, governativi ci sia sempre l'attenzione al chiudere delle spese che sono improduttive, e spesso, vengono considerate improduttive alcune voci che sono: la scuola, i servizi sociali ecc..

Noi dobbiamo accettare questa sfida, di fare ogni sforzo, e la giornata di oggi va in questa direzione, per far leggere le spese su queste voci come produttive, e non più improduttive. Questo è l'elemento chiave della sfida che stiamo vivendo.

Salvarsi vuol dire cercare un appiglio e l'assistenzialismo e il vittimismo sono degli appigli e francamente posso trovare anch'io un appiglio nel vittimismo perché avendo avuto un danno cerebellare ogni tanto mi difendo da impegni, dicendo "nelle mie condizioni.." Insomma riesco a fare la vittima.

Il problema, dunque, sembra essere uno solo: stare a galla, non affondare e quindi siamo nella logica della sopravvivenza minima. In più "non importa dove andare"..c'è questa situazione fortemente carica di drammaticità che è quella di pensare che il futuro, gli investimenti sull'infanzia sono irrisori, il futuro è un optional, cominciamo a vivere oggi. La concretezza del

domani la consideriamo una fantasia da poeti. Però, appunto, i naufraghi si “mettono insieme”.

La questione del “mettersi insieme” è un elemento di straordinaria importanza che nella vita dell'umanità ha creato, ad esempio, il linguaggio. La nascita del linguaggio è dovuta certamente a una evoluzione bio-fisiologica, ma è anche legata alla nascita di una abitazione comune. Nell'entroterra di Nizza c'è la “capanna-condominio”, una capanna che poteva essere abitata da dieci individui. Questa capanna non è costruibile se non rapportandosi e lavorando insieme; lavorando insieme avendo un linguaggio che permetta di coordinare le proprie azioni. Uno può dire: “Prendi l'altra parte di questo albero e lo trasciniamo”, se non dice questo e comincia a trascinare, non è detto che l'altro lo aiuti come dovrebbe essere più opportuno e quindi ci vuole il linguaggio. La costruzione del linguaggio vuol dire anche la costruzione della previsione di mettersi insieme e ciò permette di aprire e schiudere il domani.

Quest'oggi già lo stiamo facendo: mettersi insieme per la ragione di questa giornata.

I naufraghi invece di vivere il naufragio ognuno per conto suo, si mettono insieme e cominciano a costruire delle prospettive.

La fiducia nell'altro e la fiducia in sé stessi vanno di pari passo, si costruiscono, si supera anche un certo sconforto che può derivare dall'isolamento e, sapete che qui si potrebbe fare anche qualche parentesi approfondita su il “mutuo aiuto”, che ha un'esperienza ormai di cinquant'anni in situazioni anche molto serie. Il più serio gruppo di mutuo aiuto è quello degli “alcolisti anonimi”. La possibilità quindi che persone sicuramente nel naufragio dell'alcolismo, si coordinino tra loro e costruiscano delle prospettive; le prospettive nascono dall'essere insieme e non dal vivere in solitudine. Qui c'è bisogno di avere la “costruzione delle zattere” e di cominciare non a ragionare su una meta sicura e unica ma anche su l'individuazione delle “terre di mezzo”.

Quando Leonardo evocava la possibilità che il percorso lavorativo sia accompagnato e preceduto da periodi di stage, borse lavoro ecc.. con la coordinazione di azioni tra soggetti istituzionali diversi come può essere un Centro di Formazione Professionale, un'azienda, una associazione di aziende CNA, dice proprio questo: "queste sono le terre di mezzo". Bisogna capirle bene perché a volte, probabilmente ci siamo spiegati male, poiché ci sono stati familiari o soggetti che protestavano dicendo: "lo lavoro ma mi danno una miseria"; non è il lavoro di adesso che conta è la borsa lavoro che ti permette di Quindi è la "terra di mezzo", ci arriviamo (al lavoro)se ci arriviamo.

Bisogna trovare un equilibrio stabile nel modo di organizzare le cose, non sempre acrobatico. Chi mi conosce bene sa che ho lamentato il malessere noioso, il cattivo uso dell'espressione "buone pratiche", che molte volte è stato indicato come buoni esempi; "Buone pratiche" vuol dire "pratiche stabilmente buone", quindi non stiamo parlando di arrivare, di essere arrivato quarto, non stiamo parlando di Schumacher, stiamo parlando di chi va tranquillo con magari una CLIO e cerca di trovare un posteggio aggirandosi nelle zone dove può trovarlo e non pensando che la sua macchina può essere piazzata in mostra dappertutto.

Lo sviluppo durevole è nel merito che noi dobbiamo guardare con simpatia. Non quindi delle cose straordinarie. Siamo un po' diffidenti nei confronti del termine "emergenza", del termine "straordinario", del termine facciamo lo sforzo "unico e straordinario". Molte volte noi siamo stati ingannati perché (anche qui Leonardo lo sa meglio di me) abbiamo dovuto lavorare a progetto, c'era quindi il finanziamento per quel progetto straordinario e nel progetto, c'era certamente a conclusione del progetto il passaggio a regime delle azioni che erano previste nel progetto, ma era tanto per dire. In realtà, chiuso il progetto, chiusi i finanziamenti, tutti a

casa; questo vuol dire uno sviluppo non durevole e quindi negativo.

Ciò è accompagnato dal "principio di precauzione". Adesso stanno dicendo che il principio di precauzione è un' esagerazione, che se ci fosse un'altra eruzione del vulcano è meglio non mandare in tilt le compagnie sospendendo i voli, ma cercando di volare come si può.

Ma il "principio di precauzione" (mi rifaccio sempre un po' alle questioni di una logica contadina) è un elemento importante perché le questioni che affronterò non le conosco; quale che sia la mia intelligenza, preparazione, formazione, il futuro ha sempre un punto interrogativo e io lo affronto meglio se ho usato il "principio di precauzione". Per cui se ho fatto un raccolto che mi permetta di tenere da parte ciò che mi può servire affronto più facilmente il futuro

Il capitale umano e sociale è il "quoziente di esperienza". Noi abbiamo ragionato (ovvero: i servizi, gli operatori, le professioni d'aiuto) molto, troppo sul principio del "quoziente intellettuale" cercando di mettere in moto dei processi compensativi che erano dettati dalle migliori intenzioni. A questo punto però della nostra storia, che è una storia di integrazioni, dovremo fare attenzione anche al principio che deriva dal "quoziente di esperienza" perché abbiamo persone con disabilità varie che hanno fatto già delle esperienze. Per esempio l'esperienza nella scuola, è un po' un elemento debole del nostro sistema di previsioni della vita, del progetto di vita, e quello che fa sì che ci siano soggetti con disabilità che fanno le scuole superiori ecc., ecc., quando hanno finitoal centro gravi !.

Questo mi sembra un modo di progettare le cose molto debole, bisogna pensare che non abbiamo messo in moto l'attenzione al quoziente di esperienza, che permette non di dire:" ma questo avrà fatto delle scuole, ma il suo quoziente intellettuale rimane quello che è, basso". No, c'è anche il quoziente di esperienza. Tienine conto per

piacere operatore che hai anche da prendere decisioni o da indirizzare le decisioni.

La cosa si conclude con questa frase di che abbiamo forse già sentito diverse volte ma che vale la pena non pensare: siccome l'ho già sentita, non vale più, non è scaduta. Ed è: " il problema degli altri è uguale al mio, sono tutti insieme la politica, sono..... è l'avarizia. Questo è un po' l'idea della parte costruttiva".

Vi devo dire che, io so benissimo che le cose che dico non sono molto tranquillizzanti, ma ho letto un filosofo americano che dice: "Dio ha lasciato agli umani la scelta tra la verità o la tranquillità, non possono averle insieme". Ecco io non vi ho dato la tranquillità.

L. Callegari

Grazie al prof. Canevaro che, come sempre, con i suoi interventi spazia oltre il mandato che ci eravamo dati oggi e che quindi ci apre anche degli scenari, degli interrogativi, credo straordinariamente stimolanti che avremo occasione di riprendere, magari nel prossimo workshop che faremo, probabilmente, a settembre.

A questo punto chiederei ai partecipanti alla seconda parte della mattinata di accomodarsi al tavolo: nello specifico il prof. Luigi Guerra, Preside della Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università di Bologna; la dott.ssa Monia Dardi della Fondazione Adecco per le Pari Opportunità e la collega del Dipartimento di Salute Mentale dell'Asl di Bologna Claudia Zucchi.

Il tema di questa parte del nostro incontro è relativo alla "Importanza della collaborazione con le imprese socialmente responsabili per l'inclusione delle persone disabili e/o in situazione di handicap". Al riguardo mi preme evidenziare l'importanza del tema dei contesti.

Noi che lavoriamo sulla relazione di aiuto e in proposito Canevaro molto ci ha insegnato, ma anche sulla mediazione rispetto alle azioni di inserimento, d'integrazione lavorative e sociali delle persone disabili, in situazione di handicap, comprendendo più in generale le

situazioni di disagio, sempre più constatiamo l'importanza di individuare, promuovere, stimolare i contesti aziendali che possono accogliere le persone e andarne a leggere i caratteri, i tratti identificativi che possono essere facilitanti per i percorsi di transizione.

Questi percorsi di transizione, questi processi di inclusione, come diceva molto bene Canevaro, in larga parte per noi sono "terre di mezzo". Certo consideriamo evidentemente con grande favore un' approdo assuntivo, occupazionale, in condizioni dignitose di lavoro perché tutto questo può consentire una piena cittadinanza, anche contributiva alle persone disabili.

Sappiamo, tuttavia, altrettanto bene che per una persona in situazione di handicap, disabile o in una situazione di svantaggio, soprattutto quando ha caratteri di fragilità sociale, non solo difficoltà ad acquisire competenze di tipo professionale, è già straordinariamente importante poter essere parte di un contesto di relazioni comunicative, di integrazioni che hanno senso per il soggetto a prescindere dal fatto che in quel contesto si realizzi fin da subito una condizione occupazionale in senso stretto.

Allora il rapporto di collaborazione con le aziende parte da qua. Noi non vogliamo insistere con le aziende affinché si mettano nella condizione fin da subito di dover assumere le persone che devono fare un percorso, ma quantomeno di porsi, come "terra di mezzo" in termini di apertura e di accessibilità prima culturale, non tanto e solo dal punto di vista delle barriere architettoniche, perché sappiamo essere soprattutto quelle sociali e relazionali importanti. Sappiamo anche molto bene che quando le barriere si presentano non sono solo relative alle direzioni aziendali, perché possono riguardare anche gli stessi lavoratori in quanto, ahimè, a volte e soprattutto in fasi di crisi come le attuali, quando il rischio occupazionale c'è per tutti, probabilmente anche i lavoratori potrebbero essere meno inclini ad accogliere persone disabili se queste possono essere viste se non come una " minaccia", un sovraccarico, quantomeno non come un problema

principale, nella misura in cui innanzitutto preme loro conservare il proprio posto di lavoro.

Allora il tema della collaborazione con le imprese è per poter promuovere già questo: l'accoglienza in termini non solo di accettazione ma anche di riconoscimento della diversità soggettiva a prescindere dal fatto che le persone devono essere assunte subito; costruiamo dei percorsi assieme e per noi è importante che questi percorsi possono essere costruiti all'interno di progetti in una programmazione condivisa con l'apporto di più attori che vanno dal pubblico, quali la Provincia, gli Enti locali, i Servizi di territorio, fino al no profit associativo, cooperativo quale noi siamo, fino a sempre più, evidentemente, ci auspichiamo, il profit più socialmente responsabile.

A questo punto passerei la parola al prof. Guerra, perché e concludo, in questo percorso, in questa integrazione tra le parti del sistema di welfare e di politica attiva del lavoro promozionale di maggiori opportunità di coinvolgimento in una fase come l'attuale, di debole iniziativa politica, credo che l'Università possa avere un ruolo, per il prestigio che gli viene riconosciuto, nel facilitare l'attivazione di un processo che vada in questa direzione. Passo la parola al prof. Guerra

Luigi Guerra (Università di Bologna)

Bene, ringrazio per l'invito e mi scuso per l'impegno con Vasco Errani che non mi consente di rimanere oltre l'intervento.

Il mio sarà poco più che un saluto, visto che la mia competenza nel merito specifico non è rilevante. Porto tuttavia alcune riflessioni: la prima riprende un tema che già Canevaro ha presentato, per quanto velocemente, relativo al fatto che se non va avanti un discorso di welfare come condizione dello sviluppo, la situazione andrà a peggiorare.

Dobbiamo riuscire a battere questa idea che il welfare è in opposizione allo sviluppo sul piano dei media, della

concretezza. Un welfare funzionale allo sviluppo non è, però, un discorso semplice, a partire anche dalla mentalità degli stessi operatori, che anche in questi momenti molto crudi combattono per lo più in chiave elemosiniera con il potere, comunque si configuri, pubblico o privato esso sia, più che battersi sulla realizzazione possibile di un intervento del welfare fatto in un certo modo.

Sono evidente oltretutto le conseguenze proprie di uno sviluppo che risparmia sul welfare o comunque che rovescia certi problemi sulle classi sociali più deboli, come negli Stati Uniti, che aprono sul piano valoriale, da qualche anno, ad una riconsiderazione su quelli che sono i costi di un welfare percepito come immaginario o oppositivo allo sviluppo, lasciato comunque alla possibilità di interventi individuali.

E' evidente che per diversi motivi politici, elettorali ecc., gran parte del Welfare è stato istituito oppositivamente allo sviluppo, cioè come riutilizzo a fini di consenso di cascami, diciamo, della produzione del risultato economico.

Quindi c'è da fare, ripeto, sia sul piano filosofico che sul piano concreto questa operazione.

Noi dobbiamo lavorare per un welfare, per una dimensione dell'uomo al di là della produzione che non sia oppositiva al modello di sviluppo economico, altrimenti, abbiamo perso. Anche trovando qualche imprenditore o amministratore di turno che si può permettere di mollare lì qualche euro per far qualcosa non si va da nessuna parte e ripeto bisogna esserne convinti.

Io credo che in questi momenti anche la stessa ondata migratoria, pur non oggetto specifico del tema di oggi, ci deve far convincere che non è assolutamente più pensabile che nei tempi della globalizzazione, se non altro della comunicazione, che ci possono essere delle zone di sviluppo che convivono con delle zone di estremo disagio. Salta, tutte le volte che cade un aereo, quanto il costo sociale che si sostiene è elevatissimo in misure peraltro sterili di tipo antiterroristico causate filosoficamente se non altro da disuguaglianza, causate dal non rispetto delle sue

forme di diversità. Ma questo è un fenomeno che non può non crescere.

Nella nostra regione lo si vive meno. Io penso che i presenti abbiano esperienza di altre regioni italiane che sono state meno caratterizzate da una diffusione del benessere abbastanza uniforme ed omogenea, con meno picchi, con meno diversità; basta spostarsi di 500 km e non soltanto verso il sud per capire cosa vuol dire, quando non c'è un'attenzione, in termini di tensione maggiore.

Non è possibile convivere con i livelli elevati di tensione sociale, non è neanche più possibile la liberalizzazione, forse era possibile ai tempi dei Romani, quando avevano un sistema, come si può dire, non co-armonico, così fragile come il nostro. Quindi credo che questa sia una prima argomentazione.

La seconda argomentazione, se volete più interna, è quella che riguarda cosa vuol dire avere una attenzione alla diversità, all'interno delle strutture di una azienda. Non soltanto all'interno di una azienda complessa, ma anche di un'azienda piccola.

Io mi ricordo molto bene l'esperienza di mio progenitore che faceva l'imprenditore nel campo dell'edilizia e che all'interno dei 50 operai che aveva, ne aveva diversi, che erano al di là del fatto che allora non si conclamavano, non si leggevano certe forme di disabilità (e chiaramente alcuni erano in questa situazione) cosa voleva dire riuscire a tenere conto della diversità nel passaggio da una cultura contadina e artigianale a quella industriale, mantenendo questa funzionalità a modelli economici precedenti.

Anche nei nuovi modelli di lavoro di gruppo è tornato fuori il ruolo del cooperative learning, del ruolo dell'"utile idiota".

Si evidenzia cosa serve una persona diversa all'interno del gruppo. Serve tantissimo, è assolutamente preziosa. Io ho memoria familiare di un utilizzo positivo, non elemosiniero, dell'inserimento del diverso anche all'interno del gruppo.

Può voler dire propagare l'attenzione tra chi è diverso in modo conclamato a quelle forme di diversità che caratterizzano tutti noi.

Vuol dire produrre un atteggiamento nei confronti del lavoro positivo.

Io faccio il preside in una Università che ha diversi dipendenti. Il dipendente nel pubblico che vuole fregare, come si può dire, il suo dirigente lo fa nella massima delle agevolazioni: perché si da ammalato, viene e non fa niente, stanti le possibilità di controllo che sono basse oggettivamente e anche quando c'è controllo comunque ci sono delle azioni non misurabili nel tempo in cui si ha la possibilità di danneggiare nella tranquillità i nostri sistemi che è enorme.

Dobbiamo riuscire, dunque, come attenzione alla diversità ad attivare dei meccanismi identitari all'interno dei luoghi di lavoro oppure in ogni caso abbiamo un danno.

La seconda riflessione è di natura pedagogica e dice che: l'attenzione alla diversità in tutte le sue forme, oltre che prevalentemente nei confronti della disabilità (non una "diversabilità" perché Canevaro me lo ha pesantemente proibito) è la causa di un certo atteggiamento, ma anche l'effetto di un certo atteggiamento.

L'esperienza di cui stiamo parlando è un'esperienza che richiede una sensibilità a monte che produce una sensibilità a valle, se c'è un percorso, come si diceva una volta, virtuoso che credo vada esaminato in tutte e due gli aspetti: cioè non è soltanto una situazione buona che produce questo inserimento, ma è anche questo inserimento che produce una situazione buona.

Io vorrei lavorare molto su cosa vuol dire aver fatto un inserimento fatto bene all'interno di una realtà lavorativa; cosa può voler dire in termini di clima sociale. Anche qua non mancano gli esempi. Ne vorrei fare uno subito, poi uno dopo; quello subito è più facile, fra virgolette, una missione che è nata proprio da Andrea, di scuola inclusiva che stiamo portando avanti in Salvador.

Salvador è un paesino molto povero ma lo è anche la comunità nazionale che usa i dollari che mandano gli immigrati dagli Stati Uniti per pensare quanto è povero. Da lì ci si è mossi inizialmente su un progetto di scuola inclusiva rivolta all'inserimento scolastico di disabili, lavorare su questo ha portato l'amministrazione successivamente a prendere in considerazione che a fianco di una disabilità sulla quale si va lavorando in un certo modo esiste una situazione di svantaggio sociale che si è evidenziata in quel caso proprio da un'esperienza di lavoro con i disabili; l'inserimento di un disabile a scuola ha posto il tema di come inserire i bambini che per motivi socio economici venivano espulsi. E' importante fare una scuola dell'integrazione dei disabili assieme ad una attenzione per l'integrazione in tutte le sue sfaccettature. In questo caso l'input di partenza è stato il disabile, poteva essere altro, come ho cercato di argomentare in questa riflessione, scusate se frettolosa..

La terza riflessione riguarda la collocazione all'interno di aziende pubbliche o private di disabili che troppo spesso coincide con il termine del percorso formativo: "tutto bene, ti sei preparato, hai fatto la scuola, t'abbiamo trovato il posto, ti abbiamo trovato da fare il centralinista, il portiere, .. quindi basta".

Io credo che invece vada affermato che l'educazione permanente è un diritto di tutti noi a fronte delle grandi trasformazioni che caratterizzano continuamente, ma forse anche se non ci fossero delle trasformazioni, il nostro ambiente socio-economico.

Credo che vada assolutamente affermato come un diritto anche delle persone disabili.

Non può essere accettato che per un disabile il trovare un posto di lavoro sia, come si può dire, il compimento di un percorso di crescita, vorrei dire aiutato, curato, voluto, pensato, arrivando a dire

che ne abbiamo tanti da curare, adesso questo lo abbiamo messo a posto....

Credo che questo non sia giusto. Credo che la volontà di poter, come si può dire, la possibilità, la speranza di potersi fare un viaggio, di potere cambiare, di fare un'altra cosa, fare di più debba caratterizzare la qualità di vita di ognuno, e quindi anche delle persone che hanno trovato eventualmente un posto di lavoro e che apparentemente hanno risolto. L'inserimento è un punto di arrivo, ma sappiamo tutti noi che è anche un punto di partenza, ognuno di noi quando ha guadagnato un posto di lavoro, l'ha pensato e sognato come punto di arrivo, ma una volta trovato si è scontrato con il fatto che psicologicamente, culturalmente era il punto di partenza per un qualcos'altro che se non altro deve poter essere sognato, pensato, ipotizzato magari non raggiunto. La quarta affermazione, e vado ad avviarmi alle conclusioni, altrimenti non è vero che è soltanto un saluto, riguarda la questione di essere da soli. Certo i tempi sono grami non tanto nelle azioni ma nelle teorizzazioni. La cosa drammatica in questo momento non è tanto la carenza di interventi o il calare, il tagliare degli interventi, perché sappiamo che in qualche misura questo possa essere fisiologico e accettabile.

Io sono abituato, diciamo come funzionario pubblico, a capire che in un certo momento ci possano essere risorse e in altro momento ce ne possano essere meno, ma è la teorizzazione, invece, in negativo, la teorizzazione verbalizzata anche in modo fragile dal punto di vista intellettuale e lessicale, l'affermazione della sopravvivenza soltanto di quello più forte che da fastidio, proprio perché è stupida anche dal punto di vista del capitale. Proprio perché sappiamo tutti che può portare, come diceva prima Canevaro,

benefici soltanto nel brevissimo termine, non certamente nel lungo termine.

In questo credo che oltre la collaborazione tra aziende, vada anche rinforzata la collaborazione fra pubblico e privato. Qui ad esempio la stessa Università che rappresento, la stessa Facoltà che rappresento credo sia una risorsa non completamente utilizzata.

Noi stiamo facendo degli sforzi adesso, non tanto nel campo della disabilità, dove li abbiamo sempre fatti grazie ai colleghi che continuano ad operare in condizioni terribili, ma ad esempio nel campo della riqualificazione del personale espulso dal mondo del lavoro, che non ci spetterebbero.

Ne abbiamo ospitati e continueremo ad ospitare per corsi ad hoc, assieme ad altri enti, persone che non hanno neanche la terza media, o che hanno soltanto la terza media. Non è un compito dell'Università o è un compito dell'Università ? Io credo che lo sia un compito dell'Università.

Credo che vada rinsaldato un legame di rete non soltanto nelle occasioni più vicine a noi ma con tutto quello che c'è di utile e di pensante sul territorio

L'ultima riflessione riguarda la questione di essere inseriti, magari non assunti, in un percorso che comunque va avanti, che matura, che premia nel caso in cui lo trovi.

Voglio concludere con una riflessione positiva che riguarda un caso proprio della mia facoltà. Noi abbiamo in questo momento (proprio perché come si diceva prima, il pubblico assume più facilmente o quasi solo da certe liste) un paio di borse lavoro per persone disabili con compiti di portierato.

Si è conclusa positivamente una prima trance di una borsa lavoro di qualche mese con un giudizio nostro sull'ammissibilità di questa persona ad essere assunta. Però non c'è la possibilità tecnica di assumere questa persona, quindi con i Servizi abbiamo provveduto a un rinnovo fino alla fine

dell'anno della borsa lavoro di una di queste persone.

Io mi sono trovato con dei problemi molto grossi con gli altri bidelli di ruolo che sono venuti in delegazione e mi hanno detto: "no, questa persona fa lo stesso lavoro che facciamo noi, abbiamo visto che lo fa bene, non capiamo perché debba essere pagata meno". Ovviamente ho dovuto nascondermi dietro norme, il fatto non ci sono i soldi e cose del genere, ma mi è piaciuto molto che almeno in questo caso (e lo cito come buona pratica e come soddisfazione personale) finalmente questo discorso:" fa quello che facciamo noi, pur essendo molto diverso da noi, quindi deve essere pagato uguale", venisse da una base di per sé non troppo omogenea o affettuosa, tendente generalmente ad essere litigiosa, che però a questo ci è arrivata. Grazie

L. Callegari

Grazie al prof. Guerra. A questo punto darei la parola alla dott.ssa Monia Dardi della Fondazione Adecco per le Pari Opportunità che assieme alla Fondazione Carisbo ha sostenuto il progetto che avevamo nominato inizialmente di Agenzia per l'acquisizione di disponibilità aziendali che ha coinvolto persone segnalate dal gruppo DSM Lavoro, qui rappresentato dalla collega Claudia Zucchi. Perché vorremmo parlare di questo ? Proprio perché stiamo ragionando in termini di rapporto-collaborazione con le aziende è su questo versante che, il più delle volte, operativamente, un Ente come il nostro di Formazione Professionale, ma anche colleghi di altri centri formazione professionale, quali OPIMM, contattano le aziende telefonicamente per chiedere una disponibilità ad un'attività di stage, di tirocinio o di borsa lavoro. E' questo primo contatto che a nostro avviso essere straordinariamente importante perché intanto stabilisce un primo piano di comunicazione, di interazione, che può preludere ad una collaborazione e che deve essere svolto nella maniera più appropriata. Noi naturalmente stiamo

chiedendo ospitalità alle aziende, non abbiamo alcuna pretesa di aver delle disponibilità dovute anche in quelle aziende che possono essere soggette alle disposizioni di legge in materia. Abbiamo ritenuto al pari importante coinvolgere in questa attività, oltre agli operatori della mediazione professionali, che già sono attivi su questo versante all'interno della nostra organizzazione, anche persone disabili in possesso di determinati requisiti. Stiamo parlando di persone che hanno un diploma o una laurea, e che quindi hanno competenze di base da un punto di vista informatico già significative e che hanno potuto apprendere attraverso un percorso di formazione finanziato dalla stessa Fondazione Adecco quelle che sono le tecniche anche di comunicazione, di telemarketing e di mediazione nel rapporto con le aziende più appropriate, oltre che la parte di tracciamento dei dati informativi su piattaforma informatica - telematica in modo tale da conservarne memoria.

Allora volevamo dare una restituzione molto breve, sintetica di questa attività che è attualmente in corso d'opera e che ha prodotto, se volete, occupazione. L'agenzia ha confermato due persone con incarico professionale nella speranza di potergli dare continuità. Ha prodotto occupazione per persone disabili che cercano opportunità occupazionali per altri loro colleghi più in difficoltà.

Questo primo piano di comunicazione prelude al punto di vista delle Aziende. Per cui dopo gli interventi di Monia Dardi e Claudia Zucchi, inviterei al tavolo insieme ai rappresentanti di tre aziende che hanno dato un significativo contributo, e che sono tra quelle più premiate con il Logo Azienda Solidale. Sono l'azienda Felsinea, con qui presente il direttore di stabilimento e del personale Fabio Tardivello con la sua collega Deborah Astorina; il dottor Massimiliano Nucci di IKEA; il dott. Fabio Parmigiani e la dott.ssa Eleonora Grassilli della OVA Bargellini di Pieve di Cento.

Dopo chiederei a loro di portare un contributo dal punto di vista aziendale. Poi credo sia presente in sala la dott.ssa Maria Chiara Patuelli che è la coordinatrice del Tavolo Lavoro del Piano Sociale di Zona del Distretto Pianura Est dove i 15 Comuni che ne fanno parte nei loro propositi hanno quello di attivare un Tavolo specifico sull'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate che mette in grande evidenza il rapporto di collaborazione con le imprese.

Intanto passerei la parola alla dott.ssa Monia Dardi

Monia Dardi (Fondazione Adecco per le Pari Opportunità)

Buongiorno a tutti. Vi ringrazio innanzitutto per essere qui e ringrazio soprattutto CSAPSA per questa iniziativa importante di confronto.

Prima di iniziare volevo dire proprio due parole su chi siamo e che cosa facciamo perché non tutti conoscono la nostra realtà. Intanto, noi siamo una Fondazione per le Pari Opportunità privata, senza scopo di lucro, e nasciamo all'incirca nel 2001 dalla Responsabilità Sociale proprio del gruppo Adecco e quello che noi facciamo è creare dei percorsi di educazione al lavoro per persone con svantaggio sociale; in particolar modo ci occupiamo di cinque categorie: persone con disabilità, persone disoccupate di lunga durata, persone che vengono discriminate in base all'età, donne con carichi di famiglia e dal 2000 abbiamo un progetto a parte con il CONI per quelli che hanno terminato la carriera agonistica, discipline minori.

Noi lavoriamo ovviamente in un Ente su tutto il territorio Nazionale, non ci sostituiamo a quelli che sono gli interventi Pubblici ma facciamo un po' nel finale, un lavoro di ricerca attiva di persone con svantaggio sociale. Vuol dire che insieme ai partner istituzionali cerchiamo di definire l'obiettivo professionale di quella persona, quindi di capire attraverso un'analisi delle competenze qual è la

realtà lavorativa o comunque la realtà associativa dove la persona può avere una vera vita sociale. Quindi, insieme, per dirvi proprio nel concreto definiamo il percorso professionale, facciamo delle simulazioni sul colloquio di lavoro, stendiamo insieme il curriculum e cerchiamo proprio di capire quelle che sono le regole del mercato del lavoro. Quindi, ci collochiamo nella parte finale, quello che è la presa in carico della persona, ovviamente in rapporto con i servizi sociali.

Come vi dicevo prima lavoriamo, appunto, su tutto il territorio nazionale e in particolar modo lavoriamo molto con i Servizi di psichiatria, all'incirca dal 2003 su Bologna e su gli altri centri dal 2004.

Quello che vi volevo dire, prima di passare la parola alla dott.ssa Claudia Zucchi dell' "Agenzia Lavoro del Dipartimento di Salute Mentale" di Bologna che vi parlerà del progetto che ha avviato appunto CSAPSA e Leonardo Callegari, vi volevo dire quali potevano essere, le cinque proposte di collaborazione con le aziende che sono un po' l'impegno che mettiamo sul territorio nazionale a seconda del grado di partecipazione o del grado di importanza delle aziende.

Un primo livello è l'organizzazione di una giornata in azienda di orientamento per un gruppo di beneficiari. Ovviamente questo non implica un grande impegno da parte dell'azienda, però dovete pensare che, per il gruppo di persone con svantaggio sociale che magari stiamo seguendo, è molto importante capire un'azienda dall'interno; quindi chiediamo all'azienda una mezza giornata di disponibilità per portare le persone a far vedere dall'interno come è fatta un'organizzazione aziendale, questo anche per permetterci di ancorare il percorso educativo a quello che è il ruolo professionale.

Qui in sala vedo Rosetti con il quale abbiamo fatto alcune delle prime giornate di orientamento quando era ancora in IKEA e poi ne abbiamo fatto anche in altre zone. IKEA è importante perché al suo interno ci sono tanti ruoli professionali diversi: responsabile delle casse, responsabile delle casse, della formazione, ecc.

Secondo livello: mettere a disposizione la professionalità dell'azienda al servizio della collettività. Un esempio concreto è quello di uno studio di avvocatura internazionale molto importante che durante una giornata o in un periodo specifico dell'anno eroga un servizio di tipo legale gratuito ai beneficiari. Rientrano in questa classificazione tutte quelle iniziative quali: una giornata di volontariato da parte dell'azienda, oppure pensate alle aziende farmaceutiche che magari fanno un giornale di prevenzione per la collettività. Quindi questo è un altro livello ovviamente di disponibilità dell'azienda verso la collettività o le persone con svantaggio.

Terzo livello: quello che veniva definito un po' prima da Canevaro delle "Terre di Mezzo", ovvero il cosiddetto inserimento socio-terapeutico, le borsa-lavoro, come vengono chiamate qua a Bologna, cioè la possibilità di sperimentarsi in un contesto lavorativo che, come diceva giustamente prima, Guerra non dev'essere un punto di arrivo ma è un passaggio dove la persona di nuovo può acquisire quelle che sono le competenze di tipo professionali eventualmente poi da spendere in un'altra realtà e quindi raggiungere un obiettivo professionale per continuare la propria professionalità. Al riguardo cito Coop Adriatica. Noi abbiamo lavorato su tutta Italia con inserimenti socio-terapeutici che ripeto non solo non doveva essere un parcheggio ma non doveva essere neanche l'unica disponibilità che abbiamo per le persone con svantaggio sociale e

facciamo aderire questa possibilità al momento professionale. Il passaggio deve essere sempre l'opposto: definiamo l'obiettivo professionale e cerchiamo una realtà lavorativa dove questa persona possa effettivamente sperimentarsi.

Quarto livello: una giornata di sensibilizzazione dove le aziende effettivamente incontrano le persone con svantaggio e danno un'opportunità concreta, quindi un colloquio di lavoro che poi diventa anche un lavoro stabile. Noi siamo promotrici insieme a Sodalidas e ad altri partner di una giornata di sensibilizzazione che facciamo tutti gli anni a Milano e a Roma dove le aziende che aderiscono partecipano incontrando le persone con disabilità e le persone con origine straniera.

Noi ci occupiamo proprio di preparare queste persone per i colloqui e anche di capire quali sono le esigenze delle aziende, non tanto facendo delle valutazioni (perché questa non è la nostra mission), ma cercando di valorizzare queste persone e quindi cercando anche di capire con le aziende se ci sono degli spazi diversi rispetto a delle jobs descriptions magari un pochino rigide.

Quinto livello di partecipazione delle aziende è condividere insieme un progetto di integrazione, che significa proprio progettarlo: pensare a quella che può essere la mission dell'azienda, la nostra mission, quello che possono essere magari le risorse della formazione che si possono mobilitare e capire insieme quello che si può fare. Nelle slight ho citato alcune aziende che ci sostengono dandoci una erogazione che poi devolviamo a tutte le persone che devono fare una borsa lavoro, quindi persone che vengono seguite tra l'altro dalla psichiatria, oppure Unicoop Firenze con la quale abbiamo fatto un corso di formazione per "Addetti alle scaffalature, scaffalisti" e poi abbiamo inserito le persone che attualmente lavorano con un contratto a tempo indeterminato.

Dovendo fare un esempio di lavoro di rete dove abbiamo lavorato, nell'ambito dei cinque-sei progetti che abbiamo già fatto con il Dipartimento di Salute Mentale e la

psichiatria di Bologna, questo progetto "CSAPSA Call center Sociale" a mio avviso è molto innovativo perché è un progetto che per la prima volta crea una rete di auto-aiuto; quindi persone con svantaggio sociale che aiutano altre persone con svantaggio sociale. Qui cito anche un po' tutti quelli che sono stati i promotori del progetto: Manuela Macario (che è in sala), Marco Arvieri che si è occupato della parte di formazione.

Cedo ora la parola a Claudia Zucchi che ci dice cosa fa l'Agencia lavoro e come è stato questo progetto.

Claudia Zucchi (ASL di Bologna)

Buongiorno, sono l'educatrice dell'Agencia-Lavoro. Dico subito due parole introduttive sul nostro Servizio che esiste dal 2002 ed è all'interno del Dipartimento di Salute Mentale dell'Azienda USL di Bologna; quindi un Servizio che si occupa prevalentemente sia dell'inserimento lavorativo che del supporto agli utenti che ci vengono inviati direttamente dai Centri di Salute Mentale. La nostra attività consiste quindi soprattutto nella costruzione di un percorso condiviso il più possibile con la persona, individualizzato, che può prevedere varie azioni tra cui: l'orientamento, la formazione professionale, l'inserimento diretto anche nel mercato del lavoro dove appunto anche noi, utilizziamo moltissimo lo strumento del tirocinio, della borsa lavoro come strumento di entrata diretta in situazione lavorativa, dove il contesto a quel punto diventa il contesto di apprendimento per sviluppare competenze e abilità professionali.

Essendo comunque un Servizio all'interno del Sistema Sanitario, noi abbiamo anche il compito di tutelare la persona che ci viene inviata, aiutarla ad inserirsi nel rispetto di quelle che sono le sue problematiche anche psicologiche e relazionali. In questi ultimi anni, come diceva già Monia Dardi, abbiamo attivato anche moltissimi contatti con Enti esterni, tra cui il Centro per l'Impiego, le imprese stesse e le agenzie preposte al lavoro. In particolare con Adecco abbiamo promosso tutta una serie

di iniziative rispetto alla formazione professionale, abbiamo sviluppato dei progetti proprio per la qualificazione professionale di alcune persone e il contatto con la Fondazione Adecco per noi è stato importantissimo proprio su vari livelli:

Il primo è sicuramente perché ha moltiplicato per noi un'occasione di contatto con le aziende stesse e quindi ci ha aperto più possibilità di entrare nel mondo del lavoro per i nostri utenti.

Il secondo è che ci ha permesso, non dico da subito, ma probabilmente negli anni, di strutturare meglio una metodologia di lavoro nella quale fosse possibile attraverso delle fasi di colloquio, di conoscenza, lavorare anche un po' su questo aspetto dell'autopromozione dell'utente. Quindi di sviluppare quindi tutta una attività (come diceva anche Monia Dardi) rispetto alla focalizzazione di quello che è un obiettivo lavorativo, alla preparazione rispetto anche alla compilazione del curriculum, una simulata del colloquio di lavoro; tutte le fasi di passaggio mirate nell'ottica dell'empowerment importanti per la persona che diventa in questo modo molto più partecipe e protagonista di quello che è il proprio percorso.

In questo progetto che abbiamo promosso insieme a Fondazione Adecco e a CSAPSA che è venuta a farci appunto questa proposta, abbiamo pensato di coinvolgere Fondazione Adecco nello sviluppo di un percorso formativo che ha visto una serie di persone, nove circa, del nostro Servizio impegnate in una prima fase di formazione in aula nella quale sono state sviluppate materie sul tema della comunicazione, della gestione del colloquio telefonico e quant'altro. Dopo di che, per alcuni mesi, queste persone sono state impegnate in tirocinio presso la sede dell'Agenzia Sociale che tra l'altro, come diceva Leonardo Callegari, già esisteva, nel senso che questa attività era già gestita dagli operatori della CSAPSA. Questi utenti quindi sono stati impegnati nella fase di stage, a stretto contatto con due operatori in

particolare della CSAPSA e alla fine del percorso c'è stato un esito anche positivo rispetto a un contratto vero e proprio di lavoro.

Quello che volevo dire è che il principio di fondo che ha ispirato questo progetto è stato appunto proprio quello del potenziamento delle capacità di autonomia, di responsabilità per la persona stessa. Credo che abbia offerto a qualcuno anche l'opportunità di sperimentarsi in un ruolo più attivo e di acquisire anche un valore aggiunto nella percezione della propria identità lavorativa proprio perché lo scopo era quello di formare delle persone che potessero poi fare esattamente lo stesso lavoro di un operatore sociale. Credo che questa esperienza abbia permesso ad alcune di queste persone, che già provenivano da percorsi di formazione e di studio nell'ambito anche educativo e da esperienze di lavoro in ambiti diversi, tra cui anche quello commerciale, la possibilità di riqualificarsi, di riqualificare il proprio ruolo professionale, partendo però da un sapere che era già in loro possesso.

Come ultimo punto volevo anch'io ringraziare Manuela Macario e Marco Arvieri che sono stati sempre molto presenti e hanno sostenuto moltissimo queste persone nel corso di 6 mesi di tirocinio, e volevo anche ringraziarvi per l'impegno che sicuramente è stato anche notevole da parte degli operatori, Monia Dardi, noi dell'Agenzia Lavoro, e appunto gli operatori di CSAPSA perché credo che abbiamo fatto uno sforzo, proprio tutti insieme per riuscire a trovare durante il percorso molti spazi d'incontro e di confronto con gli utenti, per monitorare tutta quella che è stata l'evoluzione di questa formazione in situazione e monitorare, nel possibile, anche le eventuali aspettative, i cambiamenti di orientamento che anche durante il percorso sono comunque sopraggiunti. Noi quindi crediamo molto a questo approccio, che è un approccio appunto che dà importanza all'aspetto relazionale, perché comunque credo che a vari livelli, micro o macro che sia, quando c'è la capacità di rimanere in contatto tra realtà

lavorative, di rimanere in contatto tra operatori, questo rappresenti un elemento vincente.

L. Callegari

Grazie a Monia Dardi e a Claudia Zucchi

Monia Dardi

Scusami Leonardo, rileggo solo i cinque vantaggi per le politiche di diversità perché sono stati più volte citati:

Rafforzamento dei valori culturali all'interno dell'organizzazione;

Promozione dell'immagine dell'impresa;

Maggiore capacità di attrazione di personale qualificato;

Miglioramento della motivazione e dell'efficienza della borsa lavoro;

Miglioramento della innovazione e della creatività.

Ecco questi sono i cinque modi per coinvolgere le imprese ma anche i cinque vantaggi che l'azienda ha con le politiche di diversity. Grazie.

L. Callegari

Grazie. A questo punto sentirei il punto di vista delle aziende. Se i responsabili della aziende che avevo nominato; Fabio Tardivello, Deborah Astorina, Massimiliano Nucci, Fabio Parmeggiani ed Eleonora Grassilli vogliono venire al tavolo o se preferiscono li raggiungiamo con il microfono. Chiederei anche a Maria Chiara Patuelli e Caterina Orlando del Piano di Zona del Distretto Pianura Est se ci vogliono raggiungere.

La dott.ssa Maria Chiara Patuelli è la Coordinatrice del Tavolo Interistituzionale per il lavoro del Distretto Pianura Est. Io a questo punto passerei la parola a Fabio Tardivello che diciamo è quasi un collega, oltre che un amico, ma è innanzitutto il responsabile del personale e direttore di stabilimento della Felsineo. Un'azienda che credo da tempo merita una menzione distintiva, cosa che abbiamo già fatto nel 2007 in occasione del trentennale di CSAPSA. Tardivello ha anche una lunga esperienza di

collaborazione con i colleghi del Servizio Inserimento Lavorativo della Provincia di Bologna e di accoglienza ed inclusione di persone in situazione di handicap/disabilità, ma anche in situazione di disagio sociale.

Passo volentieri la parola a Tardivello per sentire la sua opinione al riguardo, anche relativamente al rapporto che può avere avuto, più o meno positivo, con noi del privato sociale e con i Servizi di territorio.

Fabio Tardivello (Felsineo)

“Il rapporto è stato positivo”. Sono Fabio Tardivello. Faccio il direttore del personale di Felsineo. Felsineo fa mortadella: è il più grande mono-produttore di mortadella nel mondo, a dire la verità; in realtà “ci accorgiamo che per produrla ci vogliono le persone” e allora ci siamo messi a lavorare anche su queste (!).

Abbiamo incontrato CSAPSA un paio di anni fa. Lavoravamo già con la Provincia secondo me in modo proficuo perché avevamo incontrato persone molto serie e molto preparate (sono le persone che fanno la differenza). Con l'ASL anche. In questo caso il discorso del logo è interessante più che qualunque altra entrata per le aziende che si occupano, negli interstizi possibili della produzione, anche dei valori sociali di quello che fanno, e questo riconoscimento visibile porta veramente una spinta a quello che dovrebbe essere l'obiettivo di ogni azienda che è in parte assolutamente legato e seriamente legato al Consiglio d'Amministrazione, quindi a portare dei vantaggi reali e quindi anche soldi, anzi soprattutto vantaggi monetari e di capitale; ma poi anche di reinvestire una quota parte di quelli dentro il sociale, perché l'azienda sta nella società. (e un richiamo alla Costituzione qui sarebbe più che lecito).

Quindi quello che noi abbiamo inteso fare, almeno fino a oggi, è stato questo, lo abbiamo fatto in vari casi, però senza considerare il valore del premio, abbiamo messo in gioco la capacità di essere i numeri uno; non c'entra niente il fare di più, l'atto eroico. Noi abbiamo fatto questa

cosa perché c'è una legge dello Stato italiano che dice che va fatta. Quindi per un fatto di serietà e di etica reale dicendo "noi viviamo nello Stato Italiano, vogliamo stare alla regola, normalmente abbiamo fatto inserimento disabili". Cioè abbiamo semplicemente applicato una legge, non abbiamo fatto niente di strano.

La cosa che CSAPSA ha fatto, insieme a tutte le altre persone, a tutti gli altri attori di questa iniziativa, è molto interessante perché consente a noi di attaccarci ancora di più, e dire al nostro Consiglio d'Amministrazione: "guardate che è importante quello che facciamo". Cioè gli rendiamo appetibile una scelta perché altrimenti, è ovvio, sarebbe solo un costo prima che un vantaggio.

Tutto vero anche in negativo, non è che poi alla lunga possa essere un grossissimo investimento; però il "se" è diverso dal "è". Quindi le aziende si scontrano con questa cosa, cioè il "se", forse non sarà esattamente un'entrata: "è", per il momento, solo un'uscita. Quindi bisogna imparare a collegare questo, portarlo avanti insieme alle persone. Non è semplice, però, trovando dei Consigli d'Amministrazione che ne hanno voglia, e che si mettono in gioco, si riesce a portare a casa non tutto ma buona parte del risultato..

Sono scommesse fatte sulle persone e come sempre si possono vincere, si possono perdere; noi abbiamo deciso di non farle da soli, perché da soli è più facile perderle. Perché non abbiamo la preparazione tecnica, mentre con le persone che sono dentro CSAPSA, con alcune persone che sono nell'Istituzione, lui prima citava la Provincia, mi sono trovato benissimo; io non parlo bene dell'Istituzioni in generale, anzi normalmente le critico proprio. Però in questo caso gli uffici, le persone che stanno dentro la Provincia e che si sono occupate insieme a noi di qualcosa sono persone molto serie e molto sensibili che si sono messe in gioco "per".

Le abbiamo chiamate quando erano in ferie ed erano disponibilissime. Gente capace di mettersi in gioco per trovare delle soluzioni per l'azienda che in quel momento

ha un problema con una persona di quelle assistite. Non è semplice. La figura dell'Istituzione normalmente è "se non le vedi: ciao bello". Non è così in questo caso: quelle persone eroicamente si sono sbattute per trovare delle soluzioni che potevano tranquillamente delegare a un loro collega o alla settimana successiva .

Lo stesso la ASL: moltissimi operatori hanno fatto la stessa cosa. Quindi importante è l'Azienda, ma importante però è l'insieme delle cose, l'insieme con le Istituzioni, le Persone.

L'ultima cosa che sarebbe importante è la seguente: se ci sono le Istituzioni e se ci sono le Aziende, riuscire a fare la quadra, a farci lavorare insieme anche con il no profit sarebbe il massimo, perché riempirebbe quegli interstizi che invece rimangono e creano le diversità che poi non si recuperano più da nessuna parte.

L. Callegari

Grazie. A questo punto passerei la parola al dott. Massimiliano Nucci che è il responsabile del personale di IKEA. Al riguardo corre l'obbligo ricordare che IKEA ha un forte impegno nel sociale. In particolare con CSAPSA ha già arredato diverse Comunità Educative per minori in situazione di disagio che hanno beneficiato, appunto, della donazione di arredi IKEA. Oltre a questo da molto tempo l'IKEA è presente nelle azioni integrative, di inclusione di lavoratori disabili e non solo.

Adesso passerei la parola al dott. Nucci.

Massimiliano Nucci (IKEA)

IKEA penso che la conosciate tutti. Se Felsineo è leader della mortadella, IKEA è leader nell'arredamento.

Ci fa molto piacere essere stati invitati oggi come azienda meritevole di questo riconoscimento di "Azienda Solidale". IKEA è molto attiva in tutta Italia e in particolare nel territorio bolognese proprio anche nell'ambito del sociale. Tantissime sono le iniziative che facciamo regolarmente e, alcune, sicuramente una tantum, in quanto vere e proprie

donazioni. In tanti casi, e questa è un'ulteriore novità, è proprio nella costruzione di partnership. Che cosa voglio dire? Che sicuramente ci siamo resi protagonisti, come anticipava Callegari, di aver progettato e aver messo a disposizione le nostre competenze per arredare degli appartamenti di persone segnalate da CSAPSA. Ma la cosa che mi fa più piacere è che abbiamo trovato anche una collaborazione per l'inserimento di persone disabili all'interno del nostro negozio di Casalecchio.

Credo che questi inserimenti siano stati un grande successo. Le ragioni di questo successo vengono sicuramente da una bellissima collaborazione che abbiamo attivato con CSAPSA e anche con i Servizi del territorio, nonché credo sia frutto di una cultura aziendale che è molto aperta all'accoglimento delle persone diverse. Più che parlare di diversità mi piace parlare di "valore della pluralità" che per noi in IKEA è un grandissimo valore.

Pluralità quindi significa persone differenti. Altro merito credo sia quello dei nostri collaboratori, dei nostri collaboratori che hanno saputo accogliere. E' importante perché noi ragioniamo in termini quantitativi, tutte le aziende ragionano in termini quantitativi per quanto riguarda l'inserimento ad esempio di categorie protette. Le nostre aziende fanno un discorso di tipo qualitativo; un conto è inserire un certo numero di risorse, un certo numero di persone e un conto è inserirle davvero come persone.

Il merito sicuramente è sia della cultura aziendale ma anche delle persone che ci lavorano; tutte le esperienze che abbiamo avuto, ritengo che Callegari possa confermare, sono esperienze di successo, e quindi è importantissima anche l'attività dei nostri collaboratori che hanno saputo accogliere, che hanno saputo trattare alla pari queste persone.

In questo credo che dobbiamo essere veramente orgogliosi. Quindi grazie ad AILeS che oggi ci riconosce il Logo di Azienda Solidale, grazie alla cultura IKEA e grazie soprattutto ai nostri collaboratori che si sono resi

protagonisti, appunto, di questo bellissimo inserimento, anzi di più inserimenti che abbiamo avuto all'interno della nostra struttura, grazie.

L. Callegari

Grazie al dott. Nucci di IKEA. Darei la parola adesso ai dottori Fabio Parmeggiani ed Eleonora Grassilli che sono responsabili delle risorse umane della OVA Bargellini by Shneider Electric. Volevo evidenziare il fatto che questa è una delle aziende che tra l'altro è tra le poche certificate SA 8000 che coniugano una dimensione sovramultinazionale, poi vi dirà meglio il dott. Parmeggiani e la dott.ssa Grassilli, con un'attenzione, un radicamento alle persone ed alla comunità locale d'insediamento, che poi è quella di una azienda storica: la Bargellini.

Fabio Parmeggiani (OVA Bargellini by Shneider Electric)

Buongiorno a tutti. Sì, è un'azienda storica perché la OVA Bargellini appunto nasce a Pieve di Cento ormai cinquant'anni fa e si ritrova nel 2006 a essere "inghiottita da una multinazionale" che è appunto Shneider Electric che, per darvi una dimensione, impiega centocinquanta mila dipendenti in qualsiasi parte del mondo.

Quindi, una piccola azienda della provincia bolognese si trova "inghiottita". Guardando però l'aspetto del quale stiamo parlando oggi si trova in realtà una continuità. Nel senso che OVA essendo sempre stata in realtà abbastanza radicata nel territorio della provincia bolognese, ha sempre avuto quel tessuto all'interno dell'azienda, come dicevamo prima stamattina, che è quasi familiare, cooperativo, quindi in OVA c'è sempre una realtà di integrazione di queste persone cosiddette disabili o diverse che è sempre stata parte della sua cultura. In realtà Shneider quando è entrata, non solo non ha fermato questo ma ha promosso ancora di più questo aspetto d'integrazione di queste persone e non solo. Andando oltre, come dicevamo prima, con la certificazione

SA 8000 e con politiche attive per l' integrazione. Quindi adesso abbiamo l'integrazione con quello che è il collocamento obbligatorio, le borse lavoro. Un aspetto però che mi piacerebbe risottolineare e del quale ha parlato questa mattina Callegari è che da quando si comincia con un percorso d'inserimento per il quale si è predisposti, sappiamo che dobbiamo affrontare qualcosa. Un percorso ancora più difficile, secondo me, è quando c'è la trasformazione, ne parlavamo stamattina, quando ci si ritrova a dover trattare o comunque gestire una persona in modo diverso all'interno del suo percorso lavorativo, quando si trasforma la sua condizione all'interno dell'azienda.

Questo è un percorso abbastanza difficile; forse anche noi dobbiamo trovare i poli giusti perché comunque ci troviamo sempre all'interno dell'azienda, quindi c'è sempre una persona magari più esperta nel seguire questo percorso, ma è veramente la parte più difficile.

Anche in queste occasioni, proprio per questo tessuto che si è creato all'interno dell'azienda, questi passaggi sono stati creati e gestiti nella maniera migliore possibile. Poi si può sempre fare meglio, sicuramente dobbiamo trovare i percorsi migliori, però questo è l'aspetto importante che dobbiamo tenere conto, non soltanto dell'integrazione da zero ma anche delle trasformazioni in corso d'opera.

Un ultimo aspetto che voglio sottolineare è che, anche in quanto parte di una multinazionale, posso dire che non sempre gli inserimenti debbano essere considerati un costo. Lo abbiamo visto poco fa con IKEA, ma vale anche per le multinazionali che è chiaro, è ovvio che si guardano ai soldi ed al ritorno dell'investimento, ma tutto ciò passa assolutamente tramite una responsabilità sociale dell'impresa. Noi all'interno del gruppo abbiamo come principali indicatori, ancora prima dell'investimento, la sicurezza del personale e il coinvolgimento del personale, dopo di che è chiaro che la borsa è quello che si guarda sempre. Penso che questo sia fondamentale e in questo senso non è solo un investimento ma veramente una carta

vincente nei periodi di crisi, come dicevamo, che ci sono stati e che ci sono ancora in questo periodo.

L. Callegari

Grazie. La parola ora alla dott.ssa Grassilli che è stata molto presente anche nella fase dell'indagine per concordare gli incontri e quant'altro, prego.

Eleonora Grassilli (OVA Bargellini by Shneider Electric)

Non ho molto da aggiungere, perché più o meno gli argomenti sono stati affrontati tutti. L'unica cosa è che ho vissuto in prima persona gli inserimenti. Noi, ci tengo a dirlo, prima di adesso non conoscevamo benissimo CSAPSA e questa è stata un'opportunità per conoscerla meglio, ci siamo sempre un po' gestiti in autonomia. Prima con la vecchia società c'era l'Amministratore Delegato che era molto vicino a queste situazioni, ci metteva del suo e ci teneva molto ad aiutare e a promuovere quelle solidarietà e quell'inserimento, poi con la multinazionale Schneider che ha mantenuto la continuità. Facevamo però tutto molto in autonomia o comunque senza forse condividere moltissimo con il contesto del territorio, cosa che invece si sta intensificando in questi ultimi anni, soprattutto con associazioni locali con le quali abbiamo creato proprio delle vere e proprie collaborazioni.

Da poco abbiamo realizzato un evento che ha portato alla dismissione di un reparto della nostra azienda, che però ha dato vita a dei nuovi prodotti perché abbiamo coinvolto una associazione che ha permesso di creare, di trovare un altro lato anche di quei prodotti che fino a quell'ordine erano stati utilizzati per portare energia, ma che in realtà hanno portato energia ai bambini che sono venuti insieme a dei disabili e che hanno ricostruito con questi pezzi e hanno dato un'altra vita, diciamo così, a questo prodotto, trovando un altro lato delle nostre spine e delle nostre prese, che alla fine non sono morte ma sono rinate con un'altra forma. Questa è stata un'esperienza molto

positiva che ci tenevo a riportare perché anche qui si è parlato di diversa abilità. Abbiamo trovato dei lati diversi delle persone, dei quali abbiamo parlato molto e grazie a loro siamo riusciti a trovare dei lati diversi anche delle nostre cose; una cosa che per noi era un po' morta è risorta, diciamo così, perché comunque abbiamo discusso e siamo riusciti a ricreare, a dare una continuità a questa cosa.

Ci siamo sempre un po' arraggiati, ci siamo dati da fare sempre con le Associazioni Locali, ma ringrazio il dott. Callegari che ci ha permesso di creare una rete forse più ampia che credo che continueremo a portare avanti e ad avere contatti con altre aziende ci permette davvero di non essere da soli durante questo percorso, utile per noi ma credo utile per le persone che vengono coinvolte in modo tale da poter inserire sempre di più queste persone e "sfruttarle" per le loro abilità, più che per le loro disabilità. Grazie.

L. Callegari

A questo punto facciamo nostro il proposito di Grassilli e Parmeggiani della collaborazione a rete, in quanto da noi condiviso e pertinente all'intervento della dott.ssa Maria Chiara Patuelli coordinatrice del Tavolo Interistituzionale per il lavoro del Distretto Pianura Est, entro il cui territorio è situata anche la OVA. Diamo dunque la parola alla dottoressa Maria Chiara Patuelli.

Maria Chiara Patuelli (Ufficio di Piano Distretto Pianura Est)

Ringrazio moltissimo CSAPSA e AILeS per questa occasione perché per noi rappresenta veramente un momento importante: essere allo stesso tavolo delle aziende e poter creare questo dialogo è qualcosa che noi cerchiamo da anni.

Mi presento meglio. In qualche modo qui penso di poter rappresentare un po' la voce del territorio. Lavoro presso l'Ufficio di Piano del Distretto di Pianura Est e qui facciamo

i Piani di Zona per la Salute e il Benessere Sociale. Rappresentiamo in qualche modo quindici Comuni del Distretto di Pianura Est; Distretto che va appunto da Pieve di Cento a Molinella, da Castel Maggiore a Castenaso, per farvi capire l'ampiezza del territorio, in quanto parliamo di una popolazione di 150.000 abitanti.

Il Distretto di Pianura Est ha voluto, già dalla fine del 2006, darsi un Tavolo Interistituzionale per il Lavoro, di cui io sono appunto coordinatrice. Questo Tavolo è nato proprio con l'obiettivo di creare un rapporto con le aziende del territorio ed è un work in progress: lo stiamo strutturando e momenti come questi per noi sono veramente molto importanti, oltre che per favorire l'inserimento lavorativo delle persone in situazione di svantaggio sociale. Quindi parliamo di cittadini disabili, ma non solo, parliamo delle persone che sono in carico ai Servizi del SERT, con problemi di dipendenza, della salute mentale, ma anche dei Servizi Sociali comunali, quindi con situazioni di disagio sociale più generico, sociale ed economico.

Il nostro Tavolo è composto da: i Servizi di riferimento, il Centro per l'Impiego ovviamente; la cooperazione sociale, con la cooperativa Pictor che tanto ha contribuito alla nascita di questo tavolo, il sindacato, le organizzazioni datoriali con una presenza un po'altalenante e i centri di formazione professionale, ecc.

L'obiettivo di questo tavolo è favorire l'inserimento lavorativo di queste persone. Ma come? La cosa importante, per me, è proprio cercare di costruire un rapporto con le aziende: da un lato coordinare i Servizi al loro interno, ma strutturare anche un rapporto con le aziende e strutturare una "governance" sul territorio su questi temi.

Da questo punto di vista appunto noi riteniamo che la valorizzazione della responsabilità sociale d'impresa sia un aspetto fondamentale e quello che ci piacerebbe fare è riuscire ad avere un rapporto più strutturato con le aziende, proprio per valorizzare il territorio come questo di cui vi parlo, che è un territorio molto ricco dal punto di

vista sia del proprio tessuto sociale, della cooperazione sociale, ma anche dal punto di vista delle aziende. Quello che ci piacerebbe è riuscire a fare in modo di creare un Patto Territoriale che possa essere molto chiaro dal punto di vista della comunicazione per i cittadini; comprendere appunto che il welfare e lo sviluppo territoriale sono assolutamente due fattori interconnessi. Chiaramente con gli sguardi diversi che li contraddistinguono, ma nella consapevolezza di poter costruire qualcosa di unitario, visto che abbiamo obiettivi che sono comunque comuni e su questo riuscire a comunicare in maniera chiara anche alla cittadinanza. Questa è una volontà che c'è da parte delle nostre Amministrazioni e quindi speriamo di riuscire a strutturare questo rapporto sempre di più.

Volevo aggiungere due parole. Il nostro obiettivo è l'inserimento lavorativo di persone che sono in condizione di svantaggio sociale. Chiaramente in questo momento siamo anche molto impegnati con le misure contro la crisi economica a sostegno delle famiglie. Noi vediamo che ai nostri Servizi arriva una tipologia di utenza completamente nuova che non si era mai rivolta ad essi e, quindi, in questo momento siamo chiamati anche a una situazione ancora più complessa perché abbiamo la utenza storica più quella nuova e quindi la difficoltà di tenere un equilibrio e di non perdere l'attenzione nei confronti delle persone in una situazione di svantaggio, anche perché il confine è molto debole e queste persone sono le prime poi a risentire della crisi economica.

Volevo solo aggiungere che in questo momento, come accennavo Leonardo prima, ci piacerebbe strutturare un Servizio, un centro risorse di reperimento delle disponibilità aziendali che sono sul territorio, proprio a partire dall'esperienza molto positiva che è stata presentata prima dalla Fondazione Adecco che ha fatto con CSAPSA e il DSM perché riteniamo che ci aiuti anche a costruire un rapporto con le aziende del nostro territorio. Ovvero da un lato raccogliere tutta la domanda di tutti i Servizi e dall'altro ottimizzare le risposte. Anche perché

noi abbiamo la Salute Mentale che cerca per i tirocini, i Comuni che cercano per le borse lavoro, anche per essere più chiari nei confronti delle aziende ed avere un dialogo unico perché capiamo molto bene anche le difficoltà delle aziende che si vedono arrivare telefonate per progetti variegati e diversi. Allora dovremmo essere noi prima di tutto ad essere chiari al nostro interno, proporci in maniera diversa e strutturata alle aziende e poter comprendere attraverso questo Centro Risorse per le disponibilità aziendali, che ha anche l'obiettivo di avere al suo interno personale disabile come quello del Call Center di CSAPSA, e in questo modo avere una chiara cognizione di quelle che sono le aziende che sul territorio sono disponibili per poterle veramente valorizzare, perché riteniamo che questo sia fondamentale. Siamo sicuri che ci sono molte esperienze come quella appena presentata della OVA Bargellini e noi vorremmo proprio anche come Amministrazione poter avere una cognizione chiara e poterle assolutamente valorizzare sul territorio. Grazie.

L. Callegari

Grazie alla dott.ssa Patuelli. Abbiamo qualche minuto se ci sono interventi di rappresentanti aziendali, oppure rappresentati dei Servizi o colleghi della cooperazione.

Massimiliano Nucci (IKEA)

Volevo fare un ringraziamento perché abbiamo un caso, secondo me, a Bologna di Servizi Pubblici che funzionano bene. Visto che intravedo in platea la dott.ssa Mirella Chitti volevo ringraziarla, e credo che il ringraziamento si estenda anche da parte delle altre persone che hanno parlato a questo tavolo perché è un ufficio quello dell'inserimento delle categorie protette che ha lavorato con passione in questi anni e che davvero non è da tutti. Credo che questo aiuti tanto e che meriti un applauso anche dal pubblico.

L. Callegari

Bene, ho piacere che i colleghi del Servizio Inserimento Lavorativo della Provincia siano presenti oggi e ritengo sia giusto riconoscergli un ruolo importante, un forte impegno quotidiano. Sicuramente non sarebbero tra quelli che vengono, diciamo così, “epurati” nel caso ci siano operazioni alla Brunetta; sono come dire al di sopra di qualsiasi sospetto. Dunque un grazie veramente a Mirella Chitti, Claudio Martinelli, Giuseppe Calzolari, Mirna Faggi ed Angelo Lananna.

C'è ora un intervento del dott. Gandini, titolare di ARISBAR.

Gabriele Gandini (ArisBar)

Io rappresento una piccolissima azienda e mi sono sentito fino a qualche attimo fa un pochino diverso perché ho ascoltato grandi aziende, operatori specializzati, tutte persone che rappresentano un mondo un po' diverso dal nostro.

Però gradualmente sono entrato in sintonia anche perché mi sono reso conto che la nostra piccola azienda ha comunque dei comportamenti al suo interno che sono molto vicini ai principi che muovono il vostro modo di operare e sicuramente forse perché, non eravamo illuminati, ma per caso abbiamo deciso di vedere l'inserimento di questi lavoratori con diverse abilità anziché come un obbligo o una necessità, come una opportunità. Li abbiamo sempre visti in questo modo fin dall'inizio; cercando di interpretare come facciamo per tutti i nostri lavoratori la valorizzazione delle capacità personali; ma questo è un sistema che noi usiamo da sempre per chiunque opera.

Oltretutto devo dire che noi ci occupiamo di somministrazione al pubblico di alimenti e bevande. Credo questo che sia un osservatorio incredibile per vedere i disagi quotidiani, le diverse abilità che ormai appartengono a tutti. Secondo il mio punto di vista molto personale (scusate la presunzione), le diverse abilità si

verificano nel contatto umano che noi verifichiamo quotidianamente. Non a caso è un impegno molto professionalmente importante dare un sorriso, dare una cortesia e comunque con quel sistema di solidarietà, le difficoltà le abbiamo tutti ogni giorno, e questo è un aspetto generale del nostro lavoro che ci apre molto la mente, diciamo il modo di vedere il rapporto lavorativo. Per cui noi abbiamo avuto la fortuna di inserire dei “diversamente abili” con grande successo ma oggi penso non per capacità nostre, ma per come le abbiamo accolte, per come si sono poste queste persone che adesso operano con noi con serenità. Però in realtà vorrei che si superasse, se fosse possibile, il concetto di assistenzialità che è stato detto all’inizio, con un concetto di “operosità comune a un tavolo orizzontale”.

Io come piccola azienda sento molto in questo momento la difficoltà di sedermi a un tavolo comune di programmazione nel quale esporre con serenità i nostri punti di vista, le nostre idee aziendali, come noi intendiamo valorizzare le nostre risorse lavoro e organizzare il nostro lavoro proprio perché ha delle specificità che riteniamo importanti. Però la difficoltà è dire “Ci sono”, la mia è un’azienda molto piccola, vorrei vederne tanti come me. Quindi le grandi aziende che ci indirizzano, ci aiutano e ci indicano i percorsi con grandi risorse, forse anche le piccole in parte possono avere risorse a disposizione. Non è un problema, infatti, solo di risorse, le risorse probabilmente si trovano, basta razionalizzarne bene l’utilizzo e basta distribuirle in maniera utile affinché gli obiettivi dati la dove siano comuni e chiari anche per noi siano partecipati in maniera di pari dignità anche aziendale. Per cui scusate l’ampiezza del mio discorso ma è per dire che le piccole aziende vorrei che ci fossero di più in questo progetto perché ritengo sia utile per tutti. Grazie.

Luisa Zaghi (Centro di Documentazione per l'Integrazione)

Quest'ultimo intervento mi ha sollecitato molto perché noi siamo un piccolo Centro di Documentazione della Provincia di Bologna e proprio rispetto alle piccole aziende che non hanno l'obbligo di assunzione abbiamo svolto nell'ultimo decennio delle indagini e abbiamo costruito una banca dati che ha una sua piattaforma informatica e che è a disposizione di tutti gli operatori del Distretto di Casalecchio. Abbiamo trovato molte disponibilità assolutamente volontarie per inserimenti e periodi di formazione; chiaramente nessuno gli impedisce di assumere, anche se in questo momento non è facile.

Devo dire che quando abbiamo iniziato a ragionare su queste tematiche con Andrea Canevaro nel 1996 io ero pessimista, nel senso che dicevo: "Abbiamo analizzato all'inizio quattrocento piccole aziende, pubblici esercizi eccetera e vedrai che nessuno ci da questa disponibilità". Invece sono state 40 sul territorio di Crespellano, Bazzano e Monteveglio che si sono rese disponibili. Poi ultimamente abbiamo analizzato anche la situazione di Sasso Marconi, di Casalecchio e di Zola Predosa e anche lì, su questi tre grossi Comuni, siamo riusciti ad arrivare ad una disponibilità di una settantina di piccole aziende e pubblici esercizi.

Il problema adesso è di coordinare appunto tutti gli operatori che si occupano di borse lavoro gli inserimenti, in modo da dare le persone giuste all'azienda giusta e comunque il lavoro è ancora in corso e mi piacerebbe poi avere la possibilità di una riflessione comune magari fra un po' di tempo. Grazie per questa giornata che è estremamente interessante.

L. Callegari

Grazie, la parola adesso all'avvocato Claudia Zucchini del Consorzio CER.

Claudia Zucchini (Consorzio CER)

Due parole veramente perché non è mia intenzione togliere tempo per ripetere altre volte le cose che sono già state dette e fatte notare da tutti. Io appartengo ad un'altra realtà e tengo a dirlo sono alla Direzione Amministrativa di un Consorzio di Bonifiche del canale emiliano – romagnolo. Abbiamo neanche cinquanta dipendenti, siamo da una parte vicini alle realtà molto piccole e dall'altra parte apparteniamo ad un altro mondo, quello degli Enti pubblici. Devo dire che è stata nella tradizione dell'Ente quella di guardare sempre anche alle difficoltà che possono sorgere nel mondo del lavoro, nel nostro piccolo mondo del lavoro.

Il Consorzio si occupa di un'attività che è quella della distribuzione della risorsa idrica prendendo acqua dal fiume Po portandola attraverso 135 km di canale artificiale per le varie Province di Bologna, Ferrara, Forlì-Cesena, Ravenna e stiamo entrando a Rimini. Dunque parlando del motivo per cui siamo qua abbiamo avuto delle esperienze in passato, limitate, per cui c'è sempre stata una grande attenzione a quello che può capitare; anche un incidente di percorso che ci può mettere in una situazione di disagio, di naufragio di cui ci parlava all'inizio il prof. Canevaro che ha introdotto i temi della giornata. L'ultima esperienza, quella per la quale ci troviamo qua e debbo dire con una qualche meraviglia, ripeto perché non ci sentivamo così meritevoli, è un'esperienza che ci ha portato qui, diciamo, grazie all'impegno di CSAPSA e all'impegno della Provincia, per cui mi vorrei veramente unire al gruppo di persone, che penso siano i tre quarti qui dentro, che hanno apprezzato tantissimo l'impegno che c'è stato da parte di CSAPSA e della Provincia e in particolare della dott.ssa Chitti alla quale dobbiamo tantissimo perché abbiamo avuto un problema lungo il percorso durante l'inserimento dell'unità lavorativa che è stato seguito con un'attenzione che veramente non ci aspettavamo. Quindi grazie a tutti e veramente grazie al presidente Callegari.

L. Callegari

Grazie a tutti. Bene, a meno che Mirella Chitti, visto che è stata più volte citata, non voglia prendere la parola, a questo punto, in economia, perché non abbiamo degli effetti, diciamo così, cinematografici, consegneremo con il prof. Angelo Errani alle ventidue aziende premiate, a nome della Associazione AILeS, i Loghi e relativi attestati:



ArisBar

CER

CNA Bologna

Cofely

Commital

Day Ristoservice

Felsineo

Gruppo Argenta

HP Hydraulic

ICEA

Iema

IGD SIIQ

IKEA Bologna

Knott

Lavoro Più

Leclerc

Marchesini Group

Marzocchi Pompe

Michielli Officina

OVA

Riam

Videocomponenti

Queste sono le ventidue aziende che sono state premiate e che veramente ringraziamo. A questo punto chiuderei i lavori a meno che non ci sia un commento finale del prof. Errani al quale dobbiamo molto perché ha riattivato un percorso intrapreso con la Provincia e che ha ritrovato con

la sua ricerca linfa vitale nel modo delle imprese. Per noi queste ventidue aziende sono una punta di diamante che potrebbe essere d'impulso, come esempio meritevole che speriamo possa contaminare positivamente il mondo imprenditoriale. Cercheremo di dargli tutta la rilevanza, anche mediatica, che si meritano.

Darei la parola al prof. Angelo Errani per un commento a conclusione della giornata.

Angelo Errani (Università di Bologna)

Faccio i complimenti ovviamente a queste imprese e il fatto che non siano in solitudine come abbiamo visto aiuta a capire che sviluppo o c'è per tutti o non c'è per nessuno. Nel senso che come introduceva il prof. Canevaro "è il bisogno che genera crescita". Sembra un'affermazione di questi tempi un po' strana, un po' stravagante, ma lui ce lo dimostrava per esempio con la nascita del linguaggio, ce ne parlava come bisogno per la costruzione di una casa. La casa è ovviamente una metafora, forse anche per un mondo un po' più grande di una casa dove le diversità compongono le competenze necessarie per un lavoro complesso. Credo che questo sia stata l'anima un po' delle vostre intenzioni, forse iniziali, ma poi convinzioni che sono venute dopo le intenzioni; perché si parte magari dalle buone intenzioni, per poi scoprire le buone ragioni.

Restare sul piano delle buone intenzioni in genere si fa magari spettacolo, la beneficenza è sempre molto spettacolare, però non cambia nulla.

Ecco, le buone ragioni dell'integrazione che voi state dimostrando nei fatti, anche con l'umiltà di episodi singoli, di situazioni che non sono così eclatanti, credo che sia la buona strada. Indubbiamente quella del contadino, diceva Canevaro; cioè la strada che ha bisogno dei tempi. Per il contadino anche l'inverno non è un tempo morto. I tempi dell'attesa non sono tempi morti, compongono i quattro tempi. Io credo che siamo dentro a questa storia, lo siamo insieme e lo siamo mettendoci in relazione. Quindi ci sentiamo meno soli e più capaci, forse, di fare il prossimo

passo verso il quale penso siamo tutti, oggi, dopo questa giornata, molto più convinti. Vi ringrazio.