

**OPEROSITA' E INCLUSIONE
NELLA TUTELA AMBIENTALE:**

**CHE RAPPORTO CON
LE MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO
PER LE PERSONE A OCCUPABILITA' COMPLESSA ?**

**Atti del seminario AILeS - Arcobaleno
5 MAGGIO 2022**



**A cura di
Leonardo Callegari**

**AILeS
Associazione di promozione della Inclusione
Lavorativa e Sociale
Bologna**

INDICE

PREMESSA	p. 5
PROGRAMMA DEL SEMINARIO	p. 7
PREFAZIONE	
Patrizia Sandri (Università di Bologna)	p. 9
ACCOGLIENZA – SALUTI	
Nicoletta Zani (Arcobaleno)	p. 13
Erica Ferranti (Comune di Bentivoglio)	p. 14
INTRODUZIONE AL CONCETTO DI OPEROSITA'. LA RICERCA IN CORSO	
Leonardo Callegari (AILeS)	p. 15
Andrea Canevaro (Università di Bologna)	p. 16
OPEROSITA', VALORE SOCIALE E MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO	
Angelo Errani (Università di Bologna)	p. 20
Francesca Giosuè (OPIMM)	p. 26
Andrea Lassandari (Università di Bologna)	p. 34
Francesca Giosuè (OPIMM)	p. 43
PROGETTI A OPEROSITA' INCLUSIVA PER L'AMBIENTE	
Alfonso Ciacco (Auser – Ventaglio di Orav)	p. 46
Fabrizio Pedretti (Agriverde)	p. 49
Lorenzo Sandri (Copaps)	p. 53
Morena Suzzi (CSAPSA)	p. 58

Nicoletta Zani (Arcobaleno) p. 62

CONCLUSIONI

Laura Venturi (Città Metropolitana di Bologna) p. 65

ALLEGATI

**Operosità – dal Logo di Azienda Solidale al
Marchio di qualità inclusiva COP
(Andrea Canevaro – Leonardo Callegari) p. 72**

**Un primo riconoscimento verso il Marchio COP
(Leonardo Callegari - AILeS) p. 91**

PREMESSA

Il seminario in oggetto riprende il tema dell'inclusione delle persone di più complessa occupabilità con uno specifico riferimento alla gestione, tutela e promozione dell'ambiente e della biodiversità. Un bene comune, questo, che dovrebbe essere sempre più oggetto di attenzione e salvaguardia, vista l'emergenza climatica e la necessità di adottare scelte generali e comportamenti individuali improntati a un accorto modo di concepire le risorse naturali e la vita degli animali e delle piante che ci circondano, non di nostra proprietà, che dobbiamo preservare per chi viene dopo di noi.

In una diversa concezione dell'economia, non predatoria, quantomeno sostenibile, inclusiva essa stessa delle energie che la possono eticamente orientare, vanno considerate le organizzazioni del terzo settore e non solo le imprese profit, per costruire percorsi occupazionali e forme di impiego sensate per le persone e le comunità di appartenenza.

L'operosità produttiva di persone con disabilità, fragili-vulnerabili, svantaggiate, che non trovano facile accesso negli ambienti ordinari di lavoro, può apportare un contributo di pubblica utilità, in particolare a favore dell'ambiente. Ciò avviene sia con processi di esternalizzazione aziendale di parti della produzione, sia nelle tradizionali attività di manutenzione del verde, nell'ambito della agricoltura bio-sociale, come anche nella realizzazione di presidi a favore di specie animali e vegetali minacciate e nell'informazione da dare a minori e adulti per il loro rispetto in parchi pubblici e oasi naturalistiche.

Sulle forme di impiego giuridicamente praticabili con le quali disciplinare tali apporti viene ripreso il filo di quanto già trattato in un precedente seminario AILeS di settembre 2019, prima del lockdown epidemico, dal titolo "Forme di impiego inclusive per i più svantaggiati e misure di sostegno al reddito", cercando di capire su quali più recenti norme si può fare affidamento.

Oltre agli interventi di inquadramento e riflessione, a partire dal contributo del prof. Andrea Canevaro, purtroppo recentemente scomparso, al quale dobbiamo grande riconoscenza, sono

presentate esemplari esperienze in essere con progetti e attività gestiti da associazioni e cooperative sociali.

Realtà queste che a nostro avviso dovranno essere sempre più considerate per offrire opportunità non assistenziali al numero crescente di persone che rischiano di rimanere escluse dal mercato del lavoro, stante le ricorrenti crisi e la rivoluzione digitale, telematica e robotica in atto.

Un offerta in tal senso di progetti e percorsi personalizzati che migliorano l'inclusione socio lavorativa avvalendosi di contesti ad alta intensità relazionale, produttivi di valore sociale, oltre che economico e di benessere soggettivo, va riconosciuta ed evidenziata come merito distintivo.

In quest'ottica si pone la proposta del prof. Canevaro, che facciamo nostra, di conferimento del Marchio C.O.P. (Costruire Operosità Produttiva) a quelle realtà che presentano requisiti qualitativi adeguati e una valutazione positiva di efficacia inclusiva delle persone a occupabilità complessa accolte.

p. AILeS

Leonardo Callegari

PROGRAMMA



Società Cooperativa Sociale
Arcobaleno

Seminario

**" Operosità e inclusione nella tutela ambientale:
che rapporto con le misure di sostegno al reddito
per le persone a occupabilità complessa ?"**

Giovedì 5 maggio dalle 14,30 alle 18,30

**c/o Coop Sociale Arcobaleno
Sala centro visite Oasi La Rizza
Via Bassa degli Albanelli, 13 - Bentivoglio (Bo)**

Programma

14,30 - 15 Registrazione/Accoglienza

Nicoletta Zani (Arcobaleno-AILeS)

15 -15,15 Saluti

**Erika Ferranti (Comune di Bentivoglio – Unione
Reno Galliera)**

Laura Venturi (Città Metropolitana di Bologna)

15,15 – 15,45 **Introduzione al concetto di Operosità. La ricerca in corso**

Andrea Canevaro (Università di Bologna)

Patrizia Sandri (Università di Bologna)

Domande/interventi

15,45 – 16,45 **Operosità, valore sociale e misure di sostegno al reddito**

Angelo Errani (Università di Bologna)

Francesca Giosuè (OPIMM)

Andrea Lassandari (Università di Bologna)

Domande/interventi

16,45 – 18,15 **Progetti a operosità inclusiva per l'ambiente**

Introduce e coordina **Leonardo Callegari** (AILeS)

Alfonso Ciacco (AUSER-Ventaglio di Orav)

Fabrizio Pedretti (Agriverde)

Lorenzo Sandri (Copaps)

Morena Suzzi (CSAPSA)

Nicoletta Zani (Arcobaleno)

Domande/interventi

18,15 – 18,30 **Conclusioni**

Laura Venturi (Città Metropolitana di Bologna)

PREFAZIONE

Patrizia Sandri (Università di Bologna)

"Crescere intrecciando operosità per abitare il mondo"

I processi di inclusione lavorativa e sociale delle persone con disabilità, in condizione di fragilità o vulnerabilità, con la crisi economica e occupazionale, aggravata dalla pandemia da COVID-19 e dalla guerra in Ucraina, sono sempre più compromessi.

La disponibilità da parte delle Aziende e delle Istituzioni pubbliche di garantire percorsi formativi finalizzati alla realizzazione professionale delle persone sta subendo un fortissimo ridimensionamento a causa di chiusure e riduzioni sia del personale a tempo indeterminato che dei sussidi di disoccupazione. Per questo è sempre più indispensabile riflettere sul senso del lavoro (Bianchi, 2020; Errani, 2020) con esperti di diverse discipline (esperti di diritto del lavoro, dirigenti di aziende for profit e del terzo settore, educatori, ecc.), persone con occupabilità complessa e familiari per riprogettare i processi facendo incontrare la pluralità delle competenze richieste dalle filiere produttive con la pluralità delle forme di operosità, in particolare di quelle delle persone con disabilità. E' con questo intento che Ailes da anni si sta attivando e il qui presente volume rappresenta l'ultimo contributo.

Attraverso il lavoro, la persona introietta un ruolo che esprime la propria "possibile aduttività" (Montobbio, Lepri, 2000). Questo dovrebbe consentire a ognuno di noi di riconoscersi ed essere riconosciuto come un agente che dà un contributo significativo alla comunità, aumentando il proprio senso di appartenenza, l'empowerment e il benessere.

Per le persone che vivono una condizione di *vulnerabilità* impegnarsi attivamente nel lavoro significa sentirsi di avere dignità e di stare esercitando realmente i propri diritti e doveri di cittadinanza, aprendosi a un positivo *stare-con* (Montobbio, Lepri, 2000). E' dunque necessario superare la polarizzazione della persona occupabile e non occupabile.

Ogni persona, con o senza deficit, ha delle capacità che devono essere riconosciute guardando *oltre* l'eventuale diagnosi e concentrandosi sulle potenzialità. La nostra *operosità* è ostacolata quando siamo visti o ci vediamo come incapaci. Essa “funziona” se il nostro contributo laborioso si collega con i contributi laboriosi degli altri.

Canevaro (2016) propone la metafora delle api come esempio di *operosità*. Ogni ape in un alveare ha un ruolo ben definito, in base alle caratteristiche fisiche dell'insetto, producendo così un miele che la gente compra perché è buono.

L'operosità può essere definita come il contributo che un individuo dà alla propria comunità in relazione alle proprie capacità e possibilità. Può esprimersi in vari modi: dalla partecipazione ad attività che producono risultati considerati di valore dalla società all'occupazione in aziende for-profit (Callegari, 2020).

L'operosità deve avere senso all'interno del Progetto di Vita della persona: sentirsi operosi permette alle persone di esprimere le proprie potenzialità, le proprie capacità con soddisfazione sia per la persona che per la comunità, in particolare per il contesto prossimale da cui sono sostenute. Tuttavia, una persona può esprimere la propria operosità solo se *le filiere produttive* offrono la possibilità di scegliere tra mansioni diverse, che richiedono diverse capacità e modalità di espressione, garantendo la sottoscrizione di forme contrattuali che ne rispettino assolutamente la dignità (Nussbaum, 2013).

Canevaro (2020) riflette su tre livelli di operosità:

L'apprendimento laborioso: esso può essere svolto durante la *formazione in loco* in cui un individuo può affiancare i lavoratori, sperimentare linguaggi, gesti e routine e osservare i risultati del proprio lavoro, accogliendo sia i successi che gli errori. Questo processo formativo può essere motivante e può incoraggiarlo a diventare sempre più attivo nel determinare il proprio progetto di vita.

La produzione operosa può essere svolta nell'ambiente di lavoro “tradizionale”, in cui l'operosità si esprime secondo parametri standard. La persona con disabilità può essere assunta se i suoi standard operosi sono sufficienti per l'azienda. Il compromesso

tra domanda e offerta può derivare dalla conoscenza diretta a seguito di un'esperienza collaborativa in uno stage, da un tirocinio, o dalla visione del Vedo Curriculum¹. *La produttività operosa* è l'alternativa all'inattività per chi non lavora più o non lavora ancora e spesso è considerato “scarto”. In questo caso, l'operosità si manifesta all'interno di un *contesto* (Bateson, 1972), di un tessuto di relazioni dai forti valori inclusivi, grazie ai quali ogni identità può esprimersi. L'operosità consiste in un fare che contribuisce in senso lato alla comunità alla quale si appartiene, un fare che va al di là della concezione di lavoro in senso tradizionale. L'operosità deve avere un senso ed essere soddisfacente per chi la fa, perché nel fare deve sapersi riconoscere capace e utile. Essa deve avere *valore d'uso* se non *di mercato*, e non deve limitarsi al mero riempimento del tempo. La comunità può rappresentare l'occasione per valorizzare le potenzialità individuali con forme di impiego in attività “operose, ma produttive” se organizzate e legittimate dal punto di vista culturale e istituzionale. Secondo questa ottica, si tratta di attivare *filiera* dove le diverse produzioni si connettono tra loro in maniera condivisa e indipendente, producendo un ecosistema operoso, cioè un sistema di relazioni tutte indispensabili che non producono “scarti”. Nella consapevolezza della sua complessità, l'obiettivo è quello di creare un'economia solidale e inclusiva che, integrando i contributi operosi di tutti, generi empowerment non solo nelle persone e nelle imprese principalmente coinvolte, ma anche nell'intero sistema economico del territorio, rafforzando la coesione sociale (Sandri, 2015).

Riferimenti

Bateson, G. (1972). *Steps to an Ecology of Mind*. San Francisco: Chandler Publishing Company.

Bianchi, P. (2020). Trasformazioni Produttive. *L'integrazione scolastica e sociale*, 19, 1, 17-23.

¹Il *Vedo Curriculum* consiste in un video attraverso il quale l'operosità di una persona con occupabilità complessa può essere mostrata a un potenziale datore di lavoro: <https://www.xfragile.net/progetto-vedo-curriculum/>

- Callegari, L. (2020). *Un patto metropolitano per l'operosità e l'inclusione delle persone a occupabilità complessa*. Faenza (RA): Edizione Homeless Book.
- Canevaro, A. (2016). *Fuori dai margini*. Trento: Erickson.
- Canevaro, A. (2020). Operosi tutti insieme!. *L'integrazione scolastica e sociale*, 19, 1, febbraio, 7-16.
- Errani, F. (2020). Promuovere la responsabilità sociale per accompagnare la costruzione di una città inclusiva. *L'integrazione scolastica e sociale*, 19, 1, 24-30.
- Montobbio, E. & Lepri, C. (2000). *Chi sarei se potessi essere. La condizione adulta del disabile mentale*. Pisa: Edizioni del Cerro.
- Nussbaum, M.C. (2013), *Giustizia sociale e dignità umana. Da individui a persone*. Bologna: Il Mulino.
- Sandri, P. (2015). "Senza muri". *Un servizio per l'inclusione lavorativa di persone con disabilità complessa*. In A. Errani & M. Mazzetti (Eds.). *Terre di mezzo. Permanenze e cambiamenti nella realizzazione professionale delle persone disabili* (243-273). Napoli: Liguori.

ACCOGLIENZA – SALUTI

Nicoletta Zani (Arcobaleno)

Benvenuti a questo incontro presso il Centro visita dell'Oasi naturalistica La Rizza gestito dalla nostra cooperativa sociale Arcobaleno.

L'Oasi naturalistica conserva un lembo importante delle zone umide un tempo estese nella pianura padana, in seguito progressivamente bonificate, rifugio per molte specie di uccelli che qui nidificano, oltre a essere sede di un riuscito programma di reinsediamento delle cicogne avviatosi diversi anni fa.

Alla gestione dell'Oasi e in molte altre attività svolte dalla cooperativa partecipano persone seguite dai Servizi di Salute Mentale che in Arcobaleno hanno trovato accoglienza, la possibilità di dare il proprio contributo e di sentirsi utili, in relazione con altri con i quali condividere un sentimento di appartenenza.

Crediamo che questo sia importante, un buon motivo per ospitare l'iniziativa di oggi e per approfondire la riflessione sulla tematica oggetto del seminario, che coniuga l'operosità delle persone a più complessa occupabilità con la tutela ambientale.

Buon lavoro

Erika Ferranti (Comune di Bentivoglio)

Buon pomeriggio a tutti. Anche io mi unisco ai ringraziamenti per la scelta del luogo per questo pomeriggio di approfondimento.

Soprattutto mi sembra una scelta appropriata perché qui abbiamo sperimentato, come Comune (in questo caso mi sento proprio di parlare in rappresentanza del Comune di Bentivoglio) forme di inclusione lavorativa associate a quelle della gestione di un sito con valenza naturalistica.

L'esperienza di Cooperativa Arcobaleno e del Comune, con le inevitabili difficoltà ma anche con risultati significativi, è sicuramente una esperienza da approfondire, che testimonia, come dico sempre in queste occasioni, la capacità della cooperazione in questo territorio di sperimentare nuovi ambiti in cui realizzare dei progetti di inclusione.

Le esperienze sono tante; credo che verranno approfondite oggi quindi è con grande interesse che le ascolterò. Assumendo un ruolo istituzionale sulla dimensione territoriale più ampia, sia quella dell'Unione sia quella del Distretto, la mia aspettativa è che dal nuovo Piano Sociale e Sanitario Regionale escano effettivamente, tra le priorità, quelle legate all'inclusione e al contrasto alle disuguaglianze attraverso una stretta collaborazione con il Terzo Settore, che, attraverso il suo lavoro, il suo impegno quotidiano nei vari ambiti di attività è un soggetto fondamentale per raggiungere questi obiettivi. Quindi grazie davvero per l'impegno e per i momenti di riflessione che sono stati messi in campo nell'ultimo periodo, compreso questo, perché gli esiti di queste riflessioni condivise sono molto importanti, sia per chi lavora in questo settore ma anche per chi cerca di attuare delle politiche pubbliche a sostegno di queste attività in una dimensione di interesse generale per le comunità. Grazie.

INTRODUZIONE AL CONCETTO DI OPEROSITA'. LA RICERCA IN CORSO

Leonardo Callegari (AILeS)

Per cominciare con una precisazione su cosa si può intendere con il termine “operosità” abbiamo in collegamento video Andrea Canevaro, professore emerito all’Università di Bologna, che penso tutti voi conosciate, al quale dobbiamo la riflessione sul tema oggetto del seminario di oggi.

Al concetto di operosità abbiamo dato la declinazione sul versante della tutela ambientale, che riprende i contenuti del testo “Sociale ed Ecologico. Economia Inclusiva e operosità nella tutela ambientale”, edito in e book da Homeless Book a febbraio di quest’anno, che mettiamo a disposizione per chi fosse interessato al termine dell’incontro.

Siamo convinti, come sostenuto in questo libro e come dimostrano le esperienze che verranno presentate nella seconda parte del seminario, che la gestione e la tutela dell’ambiente possa rappresentare, soprattutto ora, nella emergenza climatica che dobbiamo affrontare, un’ambito di impiego inclusivo di molte persone di più difficile occupabilità nel mondo ordinario del lavoro: quello delle imprese profit.

In particolare questo è possibile se ci sono organizzazioni del terzo settore, in primis cooperative sociali, ma anche associazioni e fondazioni, che accolgono le persone in contesti idonei dal punto di vista relazionale con mansioni compatibili, in grado di valorizzare le soggettive attitudini, capacità e potenzialità.

Sui “Progetti inclusivi che valorizzano l’operosità di persone a occupabilità complessa”, gestiti da organizzazioni non profit del territorio metropolitano di Bologna, è in corso una ricerca coordinata dalla professoressa Patrizia Sandri, ordinario di

pedagogia speciale al Dipartimento di Scienze dell'Educazione dell'Università di Bologna, responsabile del CeDEI (Centro Studi e Ricerche su Disabilità, Educazione, Inclusione).

Purtroppo la professoressa Sandri, prevista in questa sezione del seminario assieme al professor Canevaro, non può essere presente per motivi di salute e si rammarica di non riuscire a collegarsi in remoto, perché ancora non si sente troppo bene. Vediamo dopo di fare un cenno a quello che poteva essere il contenuto del suo intervento. Intanto la parola al professor Canevaro.

Andrea Canevaro (Università di Bologna)

Un saluto a tutti i partecipanti. Noi di domenica di solito mangiamo cappelletti e facciamo la spesa in una coop a Ravenna per acquistare dei cappelletti fatti da una cooperativa sociale. Trovo nella fascetta che accompagna i cappelletti, che sono molto buoni, questa scritta: “La pasta fresca richiama la famiglia, la cura materna e fa della bontà..... e la nostra bottega un posto accogliente come una casa.....nella quale sono accolte e operano persone in difficoltà.....per offrire a tutti una pasta buona e solidale”.

Dunque, la possibilità che uno mangi un buon cappelletto e trovi la solidarietà costituisce la filiera dell'operosità. Ognuno ci mette la sua parte e un percorso solidale è basato sul processo nel quale si può costruire “operosità solidale produttiva”. Questa parola produttiva è importante. Per quanto forse sia stata demonizzata per anni.

Il mio intervento è tutto qua. Se si pensa che quello che sto dicendo abbia uno sviluppo, sarebbe importante che chi ha compiti di governo ne tenga conto e per questo con Leonardo Callegari e con Angelo Errani abbiamo sempre pensato che la solidarietà delle aziende produttive non vada sprecata, ma che

vada riconosciuta con una menzione speciale: il Marchio C.O.P. (Costruire Operosità Produttiva).

Come con i cappelletti che ho sul tavolo da mangiare ho la solidarietà di qualcuno che li ha prodotti vicino a Faenza, li ha venduti a Ravenna e io me li sono portati a casa per il pranzo della domenica. Tutto qua. Io avrei concluso. A meno che Leonardo o qualcuno dei partecipanti chieda qualche supplemento, nel caso sono a disposizione.

Leonardo Callegari

Ti chiedo una specifica relativamente al concetto di operosità, sul quale hai svolto una riflessione importante che noi stiamo cercando di declinare dal punto di vista operativo, dandogli gambe per vedere se si possono realizzare processi inclusivi che valorizzino le persone, anche quelle con maggiori difficoltà. Tenendo presente, secondo le tue raccomandazioni, che le persone vanno considerate per la loro “percentuale di validità” e non per la loro percentuale di invalidità.

Andrea Canevaro

Faccio il mio caso. Io sono non autosufficiente e sono capitato sotto la protezione di un geriatra dell’ospedale di Ravenna. Per fortuna mia ho la testa che funziona ancora, però non sto in piedi, non sono autosufficiente. Quello che funziona è la possibilità di basarmi sull’ecosistema. Il geriatra mi ha fatto questo discorso: “Le chiedo cosa c’è nelle sue corde. Le chiedo di non fare quello che non può fare, ma di farlo fare ad altri”.

Ecco, questa è l’operosità produttiva. Chiedere agli altri quello che uno non può fare e non insistere a dire che se non lo so fare sono finito. Se non lo fai tu lo fa un altro. Tu se puoi lo chiedi. Saper chiedere è importante.

In questo periodo sto facendo qualche cosa di interessante con dei bambini collegandomi periodicamente con persone che hanno l'abitudine di essere interpretate solo per i loro difetti. Ho scoperto che un bambino, soprattutto adesso con la bella stagione, mi ha chiesto di poter spostare il nostro appuntamento settimanale dalle 14,30 al tardo pomeriggio, perché vorrebbe stare fuori.

Ecco, lui ha imparato a chiedere. Quello che non posso fare lo chiedo. Mi sono spiegato. Adesso avrei un altro collegamento. Vi saluto

OPEROSITA', VALORE SOCIALE E MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO

Leonardo Callegari (AILEs)

Grazie ad Andrea Canevaro. A questo punto interviene il professor Angelo Errani, docente di pedagogia speciale che ha collaborato per tanti anni all'Università di Bologna proprio con il professor Canevaro. Mi fa piacere che ci sia anche lui oggi, rispetto alla tematica dell'operosità, dell'inclusione e di quello che potrebbe essere un percorso che va in continuità con una ricerca a suo tempo coordinata proprio dal professor Errani, negli anni 2009-10. A seguito di questa ricerca si era avviata l'iniziativa premiale del Logo Azienda Solidale promossa da AILEs insieme a CSAPSA, all'Università, a quella che allora era la provincia di Bologna, oggi Città Metropolitana, qui rappresentata dalla dirigente dottoressa Laura Venturi e al Comune di Bologna.

Il Logo Azienda Solidale, che dal 2010 al 2014 è stato conferito a 130 aziende particolarmente collaborative sul versante dell'inclusione socio-lavorativa, successivamente è approdato con un processo di istituzionalizzazione a quello che è l'attuale Albo Metropolitano delle Aziende Inclusive, di cui può dire meglio, appunto, la dottoressa Venturi.

Quindi per noi Canevaro è un riferimento importante, come lo è altrettanto il professor Errani perché ci ha accompagnato e continua a sostenerci nel nostro tentativo di dare seguito e senso dal punto di vista applicativo a tutto il tema dell'operosità e dell'inclusione.

Passo volentieri la parola al professor Errani.

Angelo Errani (Università di Bologna)

Superare lo spreco di tante risorse umane e l'assistenzialismo valorizzando l'operosità produttiva di tutti.

Buonasera, vi chiedo scusa perché sono un po' sordo, abbastanza sordo da essermi perso parecchie delle vostre parole e di quelle di Andrea. Mi dispiace perché sicuramente erano parole importanti. Penso in particolare ad una parola che Andrea nel suo contributo ha suggerito e che propongo di fare nostra: la parola **operosità**. Con **operosità** Andrea introduce un riferimento che contraddice un'idea che convenzionalmente riteniamo ovvia e cioè che ci sarebbero delle persone che non hanno le caratteristiche adatte ad un'attività lavorativa. Avendo pregiudizialmente rimosso che l'**operosità**, pur con aspetti e misura diversi, sia presente in tutti, abbiamo di conseguenza escluso dall'opportunità di sperimentarsi nel ruolo di lavoratori tante donne e uomini, soprattutto se disabili. Così, pur avendo a livello normativo superato l'istituzionalizzazione, per molti disabili, una volta terminata l'esperienza scolastica, non si è realizzata l'opportunità di potersi riconoscere e di venir riconosciuti socialmente utili e il loro impegno è stato limitato ad attività occupazionali, più interessate ad occuparne il tempo che a consentire loro una piena realizzazione adulta.

C'era il bisogno di mettere in discussione questo pregiudizio che ci ha accompagnato per tanti anni e ancora una volta Andrea ci è venuto in soccorso indicando una direzione verso cui dirigere i nostri passi.

Ma non è questo l'unico danno risultante dal pregiudizio di inoccupabilità di tante persone, esso ha determinato ed insiste a creare anche un grande spreco economico. Accogliere l'**operosità** come riferimento ci aiuta a capire che, essendo essa

presente in tutti, il non finalizzarla ad attività lavorative comporta il rischio di sprecare tante risorse umane di cui la società potrebbe avvalersi. Le necessità richiamate dalla cura dell'ambiente ormai arrivato ad un punto limite e quelle necessarie al consentire condizioni di vita dignitose per le tante persone relegate nell'esclusione non ci consentono più questo spreco.

Riconoscere l'impatto ambientale e sociale delle attività economiche.

*“Il nostro sistema economico è controproducente. Il capitalismo, se lasciato fare, crea enormi problemi ambientali e sociali che gli stati cercano di contenere, mentre aziende e investitori si concentrano unicamente sull'obiettivo di far soldi. Non ha senso”.*²

La citazione è tratta da un libro scoperto grazie a Corrado Augias che ne proponeva l'interesse su *Il Venerdì di Repubblica* del quindici aprile scorso. Essendo l'autore un imprenditore, penso che pregiudizialmente non l'avrei preso in considerazione. Ma, come succede spesso con i pregiudizi, mi sbagliavo. Nato in Egitto, a causa delle persecuzioni antiebraiche seguite alla crisi di Suez, Cohen emigrò con la famiglia in Inghilterra dove ottenne una borsa di studio ad Oxford ed un dottorato ad Harvard. E' stato ed è tuttora un importante imprenditore che collabora a progetti governativi di alcuni paesi europei impegnati a dimostrare la convenienza di tenere insieme il reddito con la tutela ambientale e sociale. Lo studioso ritiene indispensabile superare la logica del capitalismo, che il liberismo degli ultimi quarant'anni ha esteso

² Cohen R. (2022), *IMPACT. La rivoluzione che sta cambiando il capitalismo*, Roma, Luiss University Press, p.129.

a livello universale: produrre il maggior profitto con il minor rischio possibile. Il degrado ambientale e le disuguaglianze sociali possono avere cause politiche, ma è principalmente il sistema economico che crea effetti negativi nell'ambiente e nelle società, effetti talmente enormi da non essere noi poi più in grado di gestirli. Consapevole dell'insostenibilità della situazione, Cohen suggerisce una logica che ha avuto esiti molto positivi nei progetti a cui ha collaborato, in particolare con i governi della Gran Bretagna e del Portogallo. Si è trattato di esperienze in cui, accanto al riferimento della rendita e del rischio, è stato introdotto un terzo elemento: l'**impatto**, cioè la valutazione, a partire dalla progettazione, di quale impatto ambientale e sociale produrranno gli investimenti e le produzioni da questi attività. Sperimentiamo da sempre che un'iniziativa economica può avere un impatto utile o un impatto dannoso e che quest'ultimo provocherà a sua volta ulteriori problemi. Di conseguenza, come si misura il reddito ed il rischio di impresa, possono venire quantificati anche i benefici e i danni che si possono arrecare all'ambiente ed alla società e a tale impatto deve essere attribuito un valore. Sono ormai numerose le aziende che dichiarano la loro attenzione all'ambiente e al rispetto dei diritti sociali: *chilometri zero*, *confezione compostabile*, *rispetto dei diritti sindacali* ecc. C'è però il rischio che, lasciato al *laissez-faire*, ciò costituisca più un'iniziativa pubblicitaria che un reale contributo. Occorre dunque che l'impatto divenga un fattore misurato e comunicato e che le Istituzioni assumano il ruolo di promozione, di indirizzo ed anche di verifica, valutazione e valorizzazione.

E' questa una strada su cui negli ultimi anni ci siamo avviati. Università, Regione, Provincia (sostituita negli ultimi anni dalla Città Metropolitana) ed AILES in collaborazione hanno curato la misurazione dell'impatto sociale collegato all'assunzione di persone disabili e a rischio di marginalità da parte di numerose

aziende del nostro territorio ed hanno promosso la visibilità e l'opportunità di ricevere nella sala del IX centenario dell'Università di Bologna il riconoscimento di Aziende Solidali ad un certo numero di aziende meritevoli.

Oltre che misurabile, l'impatto deve infatti anche essere premiato, se vogliamo che divenga uno stimolo ed un fattore di cambiamento. Va in questa direzione l'approvazione da parte del Comune di Bologna della premialità sotto forma di punteggio aggiuntivo nelle gare di appalto da assegnare alle aziende che assumono persone disabili o a rischio di esclusione.³

Il percorso è dunque iniziato e deve poter evolvere.

Un contributo recente viene offerto dall'istituzione da parte della Città Metropolitana di Bologna dell'"Albo delle Aziende Solidali" del territorio e dalla ricerca a cui stanno lavorando in questi mesi l'Università ed AILES riguardante lo studio degli indicatori indispensabili per la misurazione dell'impatto ambientale e sociale di alcune attività produttive della provincia.

Per divenire riconoscibile e riconosciuta l'operosità deve essere incrementabile e produttiva.

Anche riguardo a questo aspetto Andrea ci viene in soccorso aiutandoci a superare il pregiudizio che porta a ritenere le persone capaci o non capaci indipendentemente dalla loro storia personale, dai contesti, dalla formazione di cui hanno avuto l'opportunità di avvalersi e, soprattutto, dalla possibilità di sperimentarsi in situazioni di attività produttiva.

La maggior parte delle nostre competenze non le abbiamo forse costruite lavorando? Non sono state forse le opportunità di cui abbiamo goduto che ci hanno portati ad essere capaci di quel che oggi sappiamo fare?

³ Il 18/11/2013 il Consiglio Comunale di Bologna ha approvato il regolamento "Clausole Sociali" negli appalti pubblici

Se riconosciamo che la nostra operosità si è rivelata incrementabile sperimentandoci nel lavoro e imparando da chi, più esperto, lavorava al nostro fianco, perché non lo dovrebbe essere per tutti?

Un certo numero di persone con disabilità, in età adulta, passano le loro giornate facendo attività indicate come occupazionali, che occupano il tempo. [...] La logica è tenere occupati, in una collocazione che sembra definitiva. Ma se fosse presente, magari un po' nascosta? Se lo fosse, sarebbe in inizio di percorso...⁴

Con la proposta dei **C.O.P.** (Centri di operosità produttiva) Andrea ci suggerisce un mediatore che può aiutarci a realizzare più obiettivi:

- offrire alle persone disabili un'opportunità di acquisire competenze professionali incrementabili attraverso la partecipazione ad attività non più assistenziali ma produttive e contestualmente di potersi riconoscere e di venire riconosciuti socialmente produttivi, quindi come un valore utile a tutti.
- ridurre la logica occupazionale valorizzando le tante risorse umane relegate nell'improduttività, e creando un vantaggio economico sia per i soggetti, a cui, investendone le Istituzioni, occorrerà che vengano riconosciute le tutele proprie di tutti gli altri lavoratori, sia per le Istituzioni Socioassistenziali che vedrebbero ridursi gli impegni di spesa.

E' la Cooperazione Sociale che negli ultimi decenni, assumendosi anche l'onere dei tanti tagli ai servizi intervenuti, si è costruita le competenze nella cura dell'ambiente e nella cura

⁴ Canevaro A. (2021), *Centri di operosità produttiva. C.O.P.* Scheda di sintesi

della formazione e promozione lavorativa delle persone disabili e a rischio di esclusione. E' la Cooperazione Sociale che, di conseguenza, può inserirsi nella **filiera** delle diverse realtà produttive, curando il collegamento fra i Centri di Operosità Produttiva, le aziende attive nei diversi territori e le Istituzioni. Ancora una volta l'**integrazione**, una parola che abbiamo forse un po' troppo superficialmente sostituito con la parola di provenienza anglofona *inclusion*, indica una prospettiva, sicuramente complessa, ma promotrice di sinergie, di reciprocità che si incrementano come il procedere dei passi lungo un percorso, rendendo visibile che l'integrazione costituisce un vantaggio per tutti.

Sono passi come quelli che ci mettono alla prova lungo un sentiero di montagna. Non sono passi facili. Ma, come avviene sui sentieri di montagna, giungendo al tornante successivo si vede ampliarsi l'orizzonte. Le tappe di montagna si affrontano come squadra perché, se non c'è la squadra che mi porta all'ultima salita, è ovviamente assai difficile che io possa vincere la tappa. Abbiamo bisogno di lavorare come squadra ed è comprendendo questo che anche noi, una squadra di appartenenti a diverse Istituzioni, siamo qui oggi.

Promuovere Centri di Operosità Produttiva, una realizzazione che non avevamo ancora nella nostra concettualità, che non era ancora nel nostro pensiero, grazie ad Andrea, il maestro da cui ho imparato tutto ciò che so, può orientare il nostro lavoro, tante volte demoralizzato da difficoltà che ci sono apparse insuperabili.

Questa nostra riunione è inoltre ospitata in un bellissimo ambiente. Il sindaco sarà felice di avere una realtà così ricca di umanità, di competenze ma anche di un paesaggio così bello e curato, perché anch'esso conta. Penso al fatto che tutte le volte che vedo le prime foglioline germogliare in un albero mi

commuovo. Voi, ascoltandomi, forse penserete: “Ma lei è anziano e si commuove per niente”. Probabilmente avete ragione. Ma la commozione, oltre che dalle emozioni, può anche essere veicolata dall’aver scoperto una prospettiva là dove sembrava esserci un ostacolo non superabile e dal desiderio di poterci incamminare lungo un percorso di cura di una migliore qualità di vita per tutti

Leonardo Callegari

Grazie al professor Errani che nel suo intervento ha anche richiamato quello che poteva essere il contributo della professoressa Sandri. Essendo lui parte del coordinamento di questa ricerca, credo che possa apprezzare anche la professoressa Sandri alla quale trasmetteremo la registrazione perché ci teneva.

Ora inviterei al tavolo la dottoressa Francesca Giosuè che è la responsabile psicopedagogica delle attività di lavoro protetto della Fondazione OPIMM. Penso possa ricollegarsi a quanto detto poc’anzi dal professor Errani, richiamando il tema della filiera.

E nelle attività di OPIMM questa filiera c’è, è attiva ed è presente da parecchi anni, soprattutto in rapporto con le aziende del territorio metropolitano, forse anche oltre

Dirà meglio la dottoressa Giosuè. Prego.

Francesca Giosuè (OPIMM)

Essere qui è emozionante per me per tante ragioni. Intanto mi emoziona il fatto di essere di nuovo presenti dopo anni di separazione da Covid.

Mi emoziona essere in questo posto sperduto: seguendo il navigatore mi sono persa, ma proprio nel momento in cui mi

sono accorta di essermi persa ho trovato altre tre persone, perse, abbiamo fatto una carovana dei perduti e siamo arrivati.

Mi è piaciuto sentire stentatamente all'inizio la voce di Andrea per problemi tecnici.

E' la magia del limite. Noi siamo dei contemplatori del limite. E' il limite che definisce il confine.

Abbiamo bisogno dell'imperfezione, quando integriamo nel nostro essere l'imperfezione cominciamo ad essere liberi.

Poi, mi sono commossa alla lettura di questo libro.

Sono quasi trent'anni che lavoro all'Opera dell'Immacolata, Centro Socio Occupazionale per persone con disabilità cognitiva e per me è un posto bellissimo, ma finora non si poteva dire. Non si poteva dire perché "il meglio è nemico del bene", e l'unico esito considerato auspicabile per una persona con disabilità era l'inserimento lavorativo *non* protetto. Abbiamo pensato per anni che non ci fosse inclusione, che non ci fosse integrazione all'interno di un contesto protetto, che il lavoro svolto dalle persone con disabilità all'interno di un Centro Socio Occupazionale non fosse di qualità.

Quello che io apprezzo del concetto di Operosità è che riscatta la dignità del lavoro svolto, a prescindere.

“Senza lavoro non si può organizzare la personalità. L'uomo si costruisce lavorando, effettuando lavori manuali in cui la mano è lo strumento della personalità, l'organo dell'intelligenza, della volontà individuale che edifica la propria esistenza di fronte all'ambiente”. Maria Montessori

L'uomo si costruisce lavorando. Il lavoro è fondamentale per la personalità. Non solo AVERE il lavoro, FARE il lavoro. Lavorare.

Erri De Luca esprime con forza questo concetto nel brano seguente: (“Erri De Luca *Gratis*, in *Alzaia* 2004).

‘Chi non vuole lavorare non deve neanche mangiare’. Questa frase piaceva ai socialisti di inizio secolo, ma non era farina del

loro sacco. L'aveva scritta per la prima volta San Paolo nella Seconda lettera ai cristiani di Tessalonica. Il Cristianesimo delle origini era esigente, pretendeva che i suoi fedeli fossero degli esempi di operosità e concordia. Erano lì per rendere testimonianza della loro grazia di credere. I tempi correnti comportano un'alta quota di disoccupati messi a stagionare presso gli uffici di collocamento. Io stesso ci sono rimasto segnato per cinque inutili anni, mentre mi arrangiavo a fare lavori operai di fortuna. Chi non lavora deve pur mangiare e buon per lui se non deve mantenere una famiglia. Se non provvede di suo, dipende da qualche reddito di famiglia. Cresce una leva di giovani in tutto dipendenti, che cercano riscontro del fatto di essere cresciuti, in qualche baldoria del sabato. Non è una gioventù bruciata, è spenta senza poter consumare altro combustibile che quello dei distributori. Hanno l'età migliore, studi svolti e li si lascia morire con le mani in mano. Quando si sfasciano nel buio di un sabato sera, hanno solo eseguito l'ultimo atto di uno spreco delle loro vite. Unica risorsa è il volontariato, che ha per regola il gratis dell'opera prestata. "Chi vuole lavorare deve farlo gratis" è il nuovo estremismo della condizione giovanile“.

Era il 2004 prima del 2008, prima del 2011, prima del 2019 e già questa rivoluzione diceva: "in attesa del lavoro non si può non far niente“. Mentre si aspetta il lavoro bisogna lavorare, bisogna fare qualcosa, per non morire con le mani in mano.

“L'uomo che lavora riconosce nel mondo effettivamente trasformato dal suo lavoro la propria opera, vi riconosce se stesso, vi vede la propria realtà umana, vi scopre e vi rivela agli altri la realtà oggettiva della sua umanità, dell'idea all'inizio astratta e puramente soggettiva che egli si fa di se stesso” M. Crowford, *Il lavoro manuale come medicina dell'anima*.

Augusto Palmonari è stato fondatore, con Don Saverio Aquilano, della nuova era di OPIMM che comincia nel 1967,

allora Comitato Bolognese per l'Integrazione Sociale dei Giovani Lavoratori, altresì detto CAP.

L'Opera dell'Immacolata preparava al lavoro le persone in difficoltà già dalla metà dell'Ottocento. Persone fragili: prima gli orfani, poi gli invalidi di guerra, poi i giovani immigrati. L'Opera dell'Immacolata, Comitato Bolognese, teneva corsi (150 ore) per giovani lavoratori che dovevano conseguire la licenza media. Alcuni di loro, benchè abili operai, non riuscivano ad apprendere. Lavoravano, ma non apprendevano e ai test psicometrici dimostrarono di avere lievi ritardi cognitivi. Palmonari ebbe questa intuizione: se persone che non apprendono lavorano, probabilmente possiamo insegnare a lavorare a persone con disabilità cognitiva, molte delle quali vivevano in Istituti.

OPIMM comincia a formare al *lavoro* le persone con disabilità cognitiva. Nei primi quarant'anni di attività 380 persone con ritardo mentale sono state assunte dalle aziende.

Dei tanti che venivano formati, però, alcuni andavano al lavoro con un'opera imponente di mediazione, che collocava la persona giusta al posto giusto, alcuni no. Finivano i corsi, ma non si realizzava l'incontro domanda-offerta, anche andando azienda per azienda, anche facendo un'opera di mediazione sofisticata.

A volte i tempi di inserimento erano molto lunghi, a volte il contesto giusto non veniva trovato.

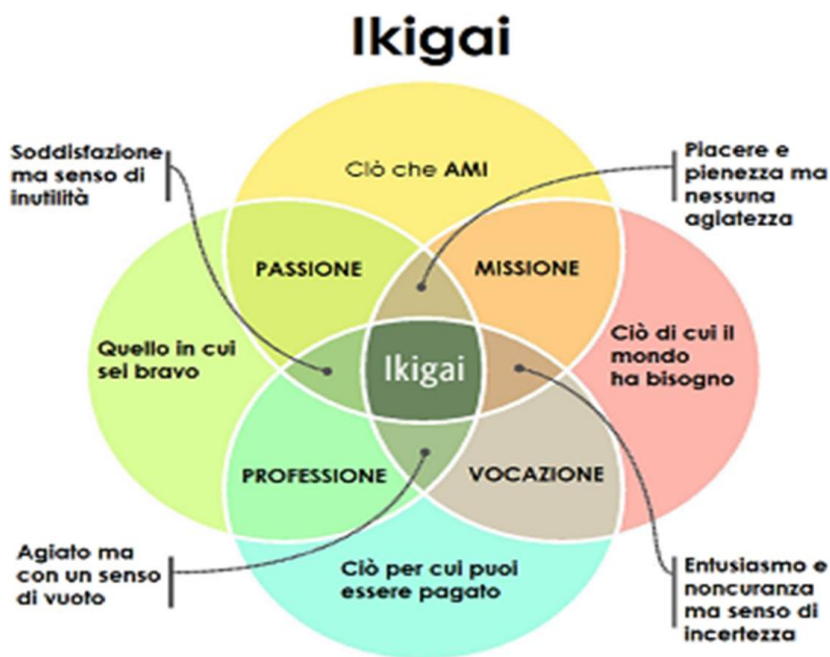
Bisognava trovare una risposta. Nasce così il Centro Socio Occupazionale, un luogo di lavoro, protetto, ma vero. Don Saverio era un ingegnere, conosceva gli imprenditori del territorio e andava da tutti a proporre i propri lavoratori da assumere con la legge sul collocamento obbligatorio o a chiedere commesse di lavoro da svolgere all'interno del Centro Socio Occupazionale.

All'OPIMM si fa solo lavoro di filiera. Il nostro lavoro è necessario all'azienda che lo commissiona.

Però il nostro è lavoro libero perché sulla persona si decidono i tempi, i ritmi, l'intensità: viene dosato come si dosa un nettare, a ciascuno per quanto ne può gustare. Il lavoro deve essere fonte di benessere.

Vorrei ora illustrarvi un modello che trovo molto interessante nell'ambito dell'orientamento e del lavoro

Ikigai è il nome che in giapponese esprime il benessere, ciò per cui ci si alza volentieri la mattina, il senso dell'esistenza.



Lo schema ci dice prima di tutto che stare bene al lavoro è una questione complessa, sistemica, dipende da quattro dimensioni che devono stare in equilibrio e in armonia.

Stare bene dipende dalla possibilità di fare ciò che amo, che so fare, che serve, per cui mi pagano.

In questo modo soddisfo tutti miei bisogni.

Se faccio ciò che amo e so fare bene soddisfo una passione; se faccio ciò che amo e che è utile al mondo compio una missione; se faccio che so fare bene per cui mi pagano compio una professione; se faccio ciò per cui mi pagano e che è utile al mondo eseguo un mestiere.

Se faccio ciò che amo, che so fare bene, per cui mi pagano ma non è ciò di cui il mondo ha bisogno manca la parte relazionale, mi sento inutile.

Se faccio ciò che amo, so fare ed è utile ma non ricevo nessuno stipendio, sarò nel piacere e nella pienezza ma mancherò di strumenti per il sostentamento, se faccio che so fare, è utile e mi pagano ma non mi piace sarò nell'agiatezza ma con un profondo senso di vuoto, se faccio ciò che amo, che serve, per cui mi pagano ma senza sufficienza competenza sarò entusiasta e agiato ma vivrò nell'incertezza di venire smascherato per la mia incompetenza.

In OPIMM è possibile offrire alle persone lavoro utile che può essere dosato per essere amato e svolto con precisione. La parte difettosa è il reddito che nei Centri Socio Occupazionali non è previsto e che in OPIMM si traduce in una cifra simbolica legata alla presenza e ricavata dalla vendita del lavoro svolto.

Questo lavoro, che piace, è utile ed è fatto con competenza e responsabilità (ognuno per il proprio livello di possibilità) non è redditizio ma è essenziale perché la persona sviluppi la propria identità sociale, fondamentale per superare lo status di bambino ed assumere lo status di adulto.

A questo riguardo amo dire, parafrasando Massimo Recalcati, che la persona nasce *Unica* e diventa *Uguale* per essere *Unita*.

Quello che ci permette di partecipare da protagonisti

responsabili alla collettività è la capacità di superare la propria individualità (senza perderla) e assumere le regole dei contesti in cui viviamo.

Noi siamo unici *e* uguali. Ora più unici, ora più uguali a seconda dei contesti.

La persona disabile si integra nella misura in cui può diventare uguale *non* perché gli altri glielo dicono ma perché lui è in grado di rispettare le regole che l'uguaglianza richiede, sa stare alle regole, può assumere un ruolo. Senza regole non c'è ruolo e il ruolo non nega la persona ma la trascende.

Nell'incontro tra Unicità ed Uguaglianza si genera l'Unione: noi siamo persone complete quando siamo unicamente uguali, quando abbiamo la nostra capacità, il nostro stile, nell'essere adeguati. Ecco, questo è lo scopo del lavoro in OPIMM, che le persone siano *Uguali* con la loro quota di *Unicità*. Solo chi è unico, uguale e unito, include. Ed è necessario che le persone con disabilità siano non solo incluse ma anche *inclusive*.

Questa è una caratteristica fondante di un Centro Socio-Occupazionale: essere un luogo in cui le persone con disabilità si includono vicendevolmente.

Il Centro Socio Occupazionale è luogo di crescita permanente perché attraverso la dignità del lavoro di filiera, connesso al sistema produttivo esterno, il soggetto diventa persona, capace di autoregolare il proprio comportamento, grazie a proposte lavorative reali ma graduali.

Non la persona per il lavoro ma il lavoro per la persona.

Il lavoro diventa così strumento per il passaggio dall'Unicità all'Uguaglianza, presupposto per l'Unione tra parti di sé e con il contesto sociale

Tutto ciò connota il Centro Socio Occupazionale come contesto Operoso, auspicabile come luogo di crescita e di inclusione.

Grazie.

Leonardo Callegari

Grazie alla dottoressa Giosuè perché ci ha fatto un quadro molto articolato e convincente dell'attività svolta da OPIMM. Così come si è persuaso il professor Canevaro che ha riconosciuto il valore di filiera alle attività, appunto, di OPIMM criticando quanto scritto da un giornalista in un articolo nel quale venivano ricondotte le attività svolte alla terapia occupazionale. Per Canevaro non è molto appropriato definirle terapeutiche, mentre invece sono riconducibili alla dimensione dell'operosità che è, appunto, quanto ha bene illustrato la dottoressa Giosuè.

Riprendendo lo schema Ikigai, delle quattro dimensioni, c'è il quarto aspetto che rimane in ombra e che è uno dei motivi su cui ogni tanto torna la nostra riflessione: il fatto che le persone possono essere coinvolte, valorizzate, su una attività per loro gratificante, che sanno fare, che può essere, anzi deve essere, socialmente utile, ma che però non trova un riconoscimento economico, non rientrando in una fattispecie delle soluzioni contrattuali, assuntive che prevedono una retribuzione come corrispettivo di una prestazione, all'interno di un rapporto di lavoro tra un datore di lavoro e un lavoratore.

Su questo ci appelliamo all'aiuto e alla consulenza del professor Andrea Lassandari che pazientemente ci assiste in modo ricorsivo quando ci chiediamo: "In che modo le persone possono essere riconosciute, accompagnate, da misure di sostegno al reddito che possano dare un riscontro economico a quelle forme di impiego non riconducibili a un lavoro dipendente, contrattualizzato e neppure a forme di prestazione occasionale professionale".

Gli atti che voi avete avuto, e che potete prendere in visione, sono quelli di un seminario fatto a settembre 2019 dove è stato affrontato il tema con la presenza del professor Lassandari. Dopo c'è stato il lockdown epidemico.

Per il seminario di oggi gli abbiamo chiesto se, rispetto a quanto ci aveva comunicato e consigliato in quell'occasione, si fosse modificato qualcosa nel frattempo, avendo a mente anche le misure di sostegno al reddito nazionali introdotte proprio nel 2019 con il Reddito di Cittadinanza e i lavori socialmente utili collegati ai cosiddetti PUC (Progetti Utili alla Collettività).

In particolare, quali altre modalità, forme, possono essere adottate per stare dentro alla legalità, rispetto a questo link dei riconoscimenti economici.

Lascio la parola al professor Lassandari, ordinario di Diritto del Lavoro all'università di Bologna.

Andrea Lassandari – Università di Bologna

Grazie per l'invito. Ormai ci conosciamo, perché ci siamo confrontati più volte. Ho recuperato anche gli atti pubblicati dei due convegni che ci sono stati nel 2019, a maggio e a settembre. Alla domanda: "Che novità ci sono?", la risposta è che non ce ne sono molte di novità. Si può leggere tranquillamente il testo del 27 settembre 2019, che viene anche distribuito, nel quale ho provato a fare una rassegna delle forme giuridiche presenti, astrattamente a disposizione anche per questo tipo di operazioni assai più complesse delle consuete. A quel testo, con pochissime integrazioni di cui vi dirò (peraltro non credo particolarmente incisive) penso sia possibile collegarsi.

In pochi minuti posso riprendere le cose che ho già scritto. Il lavoro subordinato ha molte declinazioni: c'è il part-time, c'è l'intermittente, c'è il termine con pochissimi giorni, c'è la somministrazione con certe caratteristiche. Il lavoro autonomo ha pure varie declinazioni; può essere trasformato in lavoro subordinato in certi casi, ma già segnalavo che, secondo me, il rischio di trasformazione per le situazioni di cui discutiamo qui non è elevato, almeno a mio avviso. E mantengo il punto di

vista.

Tra l'altro, aggiungo, c'è sempre un tema che io ho posto e che continuo a porre: di chi parliamo esattamente? Perché le persone di cui parliamo sono un universo talmente eterogeneo che è anche molto difficile immaginare uno strumento giuridico ad hoc. Non c'è, non lo ha mai introdotto nessuno, fino ad oggi. Io non ero ottimista sull'introduzione e non lo sono neanche oggi. Qui parliamo di esigenze che non stanno di sicuro al centro delle priorità delle agende politiche, per essere chiari.

Quindi uno strumento di questo tipo non c'è, ma se anche lo volessero introdurre non sarebbe semplice da introdurre perché dovrebbe comunque operare su universi di persone distinti. Abbiamo fino ad ora parlato molto di persone disabili (e così anche l'altra volta). Però queste persone, pur portando a loro volta con sé situazioni molto diverse, sono una parte del ragionamento; una parte - mi permetto di aggiungere, un po' provocatoriamente, dal punto di vista delle regole dell'ordinamento (e solo da questo, beninteso) - anche privilegiata, perché in tal caso, come noto, esiste una normativa che impone ai datori di lavoro un obbligo di assunzione.

Per le persone disabili il ragionamento sull'inclusione professionale comincia dunque dall'obbligo; per le altre persone in difficoltà si prescinde invece da quel punto di partenza *e non è la stessa cosa*.

Si fa anche dunque fatica ad immaginare, con un governo che un domani voglia ipoteticamente introdurre uno strumento di inclusione, che configurazione questo possa avere. Penso infatti che per avere successo in questi ambiti occorra mettere assieme tanti diversi strumenti, perché uno solo non basta: quello vincolistico; quello promozionale; un intervento pubblico con certe caratteristiche, eccetera, eccetera. Quindi il tema è piuttosto complesso.

Poi, come dicevo nel 2019, lavoro autonomo, collaborazioni

coordinate e continuative, tendenzialmente lasciate alle decisioni dei contraenti, il lavoro già compensato con il voucher ed oggi gestito tramite piattaforma elettronica dell'Inps, per prestazioni che hanno certe caratteristiche, potrebbero ancora andar bene.

Inoltre ci sono le forme che l'ordinamento configura come non costituenti rapporti di lavoro. Le tre principali sono il volontariato, il tirocinio e gli istituti da ultimo introdotti, in qualche modo "eredi" dei vecchi lavori socialmente utili, previsti oggi per i cassintegrati e per i c.d. "redditisti", bruttissima parola con cui in gergo si parla dei fruitori del reddito di cittadinanza. Ci sarebbero appunto in tal caso i Progetti Utili alla Collettività (PUC).

Ecco questo è lo scenario. Ripeto, rinvio alle cose già dette.

Mi interessa però confrontarmi con le relazioni che mi hanno preceduto. Con il concetto di "Operosità" che, per la verità, visto da un giurista del lavoro qualche dubbio lo pone.

Io trovo questo riferimento alla "Operosità" intelligente, parlando delle persone di cui qui ci si occupa, pur con tutte le loro differenze; però vedo anche qualche ambiguità. Cioè questo concetto è costruito per contenere tutti gli elementi positivi, nessuno escluso, salvo però poi la necessità di andare a un dettaglio di cui si ha bisogno, per capire. Ed anche per intervenire: ad es. ipoteticamente con una legge.

Peraltro è improbabile che una certa ipotetica misura sia davvero e sempre "win-win", come da ultimo si dice: cioè che vada bene a tutti. In realtà va bene a tutti solo nei convegni, perché se dai qualcosa a qualcuno molto spesso lo toglie a qualcun altro: occorre dunque individuare le priorità, fare delle scelte.

Ho dunque dei dubbi su cui mi interesserebbe confrontarmi con i presenti.

Che rapporto c'è allora tra l'operosità e il lavoro? A volte sembrano compatibili. Si parlava di valorizzazione delle capacità che ci sono. Giusto. Però questo è anche un elemento

cardine - dovrebbe essere un elemento cardine - del cosiddetto “collocamento mirato”, nella legge n. 68 del 1999: Quell’obiettivo poi, molto ambizioso, non sempre è stato realizzato, con differenze molto grandi tra Regione e Regione; non è facilmente realizzabile; in certi casi, come diceva chi mi ha preceduto, non è probabilmente proprio realizzabile. È illusorio pensare che possa essere sempre realizzato.

Sotto altri profili invece lavoro e operosità sembrano assai meno compatibili.

L’operosità c’è in tutti, si è detto. Credo correttamente. Però certo molto diversamente valorizzata dal mercato, che per il lavoro ha invece rilievo decisivo.

La dottoressa Giosuè, nel suo intervento, ci ha presentato una definizione del lavoro, secondo il modello Ikigai. Onestamente, dico, sarebbe straordinario fosse operativo per i rapporti di lavoro di tutte le persone; non delle persone disabili

Aggiungo, ragionando a voce alta, che io sono forse nella condizione fortunatissima che emerge dal modello. Onestamente quante persone oggi però stanno in quei parametri? Secondo me non sono poche oggi neanche le persone – normodotate, non disabili - per cui non opera nessuno dei quattro parametri del modello.

E però non si può prescindere da un confronto con il mondo come realmente si presenta. Che in verità è lontanissimo dal modello Ikigai, non solo appunto per le persone disabili o marginali.

Insomma ciò che invece domina – e non da oggi - è la dinamica dell’economia di mercato del capitalismo. Allora mi chiedo ancora: l’operosità individua un concetto critico/alternativo verso il capitalismo? Si citava prima anche *Impact* con dei riferimenti del professor Errani, che a me sembravano non del tutto innovativi, nei limiti in cui, almeno al livello di primissima conoscenza derivante dall’ascolto, mi ricordavano elementi di

critica marxista.

Bene, non so se quella è la sua posizione, ma l'operosità convive con il capitalismo, occupandosi, come dire, di un pezzettino "laterale", oppure rappresenta una critica radicale di questo modello? Non so. Sono cose che mi chiedo.

D'altra parte prima, in termini più concreti, e parlando di ipotetiche regole a proposito degli appalti, si parlava di premiare – e quindi prima individuare/misurare – elementi di operosità. Di nuovo però appunto che cosa dev'essere premiato?

Il fatto che una persona sia stata assunta? Che invece sia inserita in un contesto con forme e modalità giuridiche diverse? O ancora cosa esattamente?

Il tema lo dobbiamo sciogliere altrimenti siamo tutti d'accordo ... ma non si capisce su cosa.

Tra l'altro se parliamo di "operosità produttiva" tener fuori il lavoro come lo intendo io è ancora più difficile. Se si tratta di attività che produce utilità perché non la dobbiamo pagare, secondo le norme? Semplicemente perché non ci sono le risorse? Ma se questo è il problema allora parliamo di altro: non operosità ma lavoro, là dove evidentemente siamo in questa situazione. Lavoro che non si riesce a "regolarizzare" e pagare per carenza di risorse ma pur sempre lavoro.

Ancora, in questo tipo di ragionamento, l'operosità è qualcosa di cui ci dobbiamo accontentare o che ci piace? Parliamo di operosità perché la prestazione della persona non si riesce a compensare o perché rappresenta un punto di vista, un approccio che fa crescere tutti ed è utile? E comunque, parlando di misure concrete, credo sia innanzitutto necessaria un'analisi puntuale, attenta, delle molteplici situazioni personali – o almeno di gruppi omogenei - come delle loro differenze; delle esigenze diverse che ciascuna di queste – o di questi gruppi - porta con sé.

Poi ci saranno anche casi in cui la dimensione dell'operosità – e

solo questa - resta tutta la vita. Ma nella maggioranza delle vicende secondo me l'operosità, nei limiti in cui è appunto diversa dal lavoro, appartiene solo ad una fase transitoria della vita. Ce lo dobbiamo anzi augurare. Non penso sia infatti possibile immaginare che per tutta quest'area estremamente eterogenea di persone il parametro costante, e in qualche modo obbligato, debba essere l'operosità.

Il transito, però, come lo facciamo? Anche su questo si sentono punti di vista diversi. Si tratta di un ennesimo tema difficile, perché coinvolge la questione della tutela e dei diritti da riconoscere ai prestatori di lavoro.

In un convegno scorso, se non ricordo male, ho sentito interventi che sottolineavano la necessità del riconoscimento dell'insieme dei diritti spettanti ai lavoratori pure alle persone disabili. In un settore però dove opera appunto un vincolo di legge ad assumere.

Oppure - altro modello che in questa fase storica è diventato dominante, trattandosi della tecnica più utilizzata per promuovere l'occupazione delle persone; da sempre molto utilizzate a proposito dei giovani – si sceglie di ridurre la tutela, incrementando le occasioni di vantaggio per l'impresa. Tecnica utilizzata o utilizzabile forse ancora di più per le persone di cui qui parliamo. Ma si tratta appunto di una scelta tutta da fare.

Tra l'altro gli stessi strumenti che, secondo il diritto, non costituiscono un rapporto di lavoro: cioè il tirocinio, il volontariato, oggi i PUC, sono "ambitissimi" anche da persone iper-inserite nel contesto sociale e normodotate.

Sul tirocinio ci sono tutti coloro che cercano di inserirsi sul mercato, a partire sempre dai giovani. Ma non solo. Ci sono anche tirocinanti della mia età! E volontari della medesima età.

Mentre i lavori socialmente utili sono stati storicamente utilizzati soprattutto per persone della mia età, che avevano perduto il lavoro, senza avere più diritto di fruire degli strumenti

di sostegno del reddito. Allora si sono “inventati” i lavori socialmente utili - che poi così socialmente utili non sono mai stati, per dire la verità, se guardiamo in concreto a quel che è accaduto - per dare un sussidio, un beneficio economico a queste persone.

Quindi anche accedere a questi strumenti, chiamiamoli alternativi a quello di lavoro, risulta oggi tutt'altro che semplice. Come si fa dunque ad aprire delle possibilità per le persone ora considerate?

Ecco allora che l'esistente “tirocinio di inserimento sociale”, come disciplinato in Emilia-Romagna ma prima ancora dalle linee guida nazionali elaborate dalla Conferenza Stato-Regione, prevede - penso correttamente - una serie di deroghe rispetto alle regole generali, volte a ridurre la tutela del tirocinante. In qualche regione, non in Emilia-Romagna, l'indennità del tirocinante, se disabile o se appartenente ad aree svantaggiate, è inferiore all'indennità riconosciuta agli altri tirocinanti. È giusto, è sbagliato?

Trovare un cocktail che mischi correttamente ed in modo efficace elementi di flessibilità e di tutela è tutt'altro che semplice. Ed occorre certo affrontare il tema.

Insomma il concetto di operosità è molto interessante. Solo se però si individuano e sciolgono tutti i nodi di cui ora ho provato a parlare come anche altri. Cosa che chi si occupa, anche in sede politica o tecnica, di questi temi secondo me ha l'onere di affrontare.

Detto questo, due cenni a due uniche cose nuove che sono uscite di recente. Allora, a proposito dei PUC, parliamo di uno strumento che emerge in connessione alla disciplina sul Reddito di Cittadinanza come *obbligo*, non come opportunità. Tecnicamente anzi si tratta di un onere: ti do questo beneficio e in cambio tu devi essere disponibile.

Chiaramente i PUC potrebbe comunque andare benissimo per le

persone di cui parliamo perché, una volta ottenuto il reddito, si ha anche una occasione importante per realizzare o tentare un inserimento professionale o quantomeno un momento di inclusione sociale.

Penso che un centinaio di Comuni in questa regione abbiano attivato questi strumenti, riservati, secondo il decreto, per metà ai percettori di reddito che hanno il patto di inclusione sociale e per metà ai percettori di reddito di cui si occupano i centri per l'impiego.

Ebbene la più recente legge di bilancio ha introdotto la seguente novità: “nell’ambito – per quello che qui interessa – dei progetti utili alla collettività i Comuni sono tenuti ad impiegare almeno un terzo dei percettori di reddito di cittadinanza residenti”. Quindi i Comuni hanno questo vincolo, avrebbero questo vincolo, una volta deciso di attivare lo strumento, in relazione ai residenti del proprio contesto.

Per la verità non so quanto sia però influente in relazione ai nostri fini e alle esigenze di cui si sta parlando qua.

Più importante mi sembra invece osservare che, considerata l'esistenza di un certo fiorire di iniziative, almeno in questa regione, potrebbe essere interessante la promozione, a questo punto, di ulteriori iniziative.

Poi, certo, meriterebbe capire innanzitutto quante delle persone di cui qui ci occupiamo riescano ad acquisire il reddito di cittadinanza. Perché non va neanche dimenticato che questo istituto, per l'ennesima volta, non è stato introdotto pensando a questi temi e a questi problemi.

Tuttavia una parte, forse anche significativa, delle persone qui prese in considerazione potrebbe rientrare tra i percettori del reddito di cittadinanza. Chiedo allora se sono mai state fatte analisi su questo.

Potrebbe essere interessante scoprirlo. Anche per segnalare quali aspetti della disciplina eventualmente impediscano o frenino

l'accesso allo strumento.

Se possibile ovviamente. Infatti credo ad es. che il requisito della residenza impedisca l'accesso di un buon numero di queste persone. Ma proprio tale elemento è stato inserito con grande consapevolezza. E con obiettivi precisi (e criticabili).

Ove fosse però eventualmente compreso che non è piccolo il numero dei percettori, potrebbe essere organizzata una iniziativa di pressione sui Comuni di questa regione, e non solo, perché attivino lo strumento dei PUC.

L'altra novità che c'è stata da ultimo introdotta, sempre contenuta nella più recente legge di bilancio, riguarda il tirocinio, perché si annuncia una nuova riforma dell'istituto. La legge ha introdotto alcuni nuovi principi, nel rispetto dei quali la Conferenza Stato-Regione è chiamata ad individuare ulteriori linee guida.

Uno di questi principi in particolare appare significativo. Si parla infatti di "revisione della disciplina secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale". Quindi la legge nazionale pare fare una scelta secca di modifica, rilevante, dei destinatari.

Poi come la norma sarà interpretata non so. Non è irrilevante capire ad es. se saranno inseriti tra tali "soggetti con difficoltà" anche i disoccupati di lunga durata o meno ad es. Non vi nascondo d'altra parte che la norma ha elementi contraddittori, perché altrove nel nuovo testo si parla di un "rafforzamento del profilo formativo": elemento che pare più comprensibile, a proposito di tirocinanti con situazioni professionali, diciamo, standard.

Tuttavia la nuova indicazione appare tutt'altro che irrilevante. Ed infatti mi risulta che il Veneto abbia già fatto ricorso davanti alla Corte Costituzionale. Mentre la perplessità è diffusa! Posto che, come si diceva, il tirocinio è uno strumento molto importante per l'inserimento soprattutto dei giovani.

Se però il nuovo testo fosse confermato e sviluppato, secondo le discontinuità che pare valorizzare, il tirocinio non curriculare potrebbe risultare riservato proprio alle persone ora considerate; praticamente senza concorrenza, nella fruizione del tirocinio con indennità. Che deve pure essere congrua, come dice sempre la normativa.

Si tratta di un'altra possibilità, pur tutta da verificare. Vedremo cosa partorirà la Conferenza Stato-Regione e cosa dirà la Corte costituzionale. A proposito peraltro di uno strumento ritenuto proprio dalla Corte di competenza delle Regioni.

Quelle indicate comunque sono le uniche novità. Non ne vedo altre.

Per il resto i problemi sono sempre gli stessi ed i ragionamenti all'incirca pure.

Grazie.

Leonardo Callegari

Grazie al professor Lassandari per l'intervento molto ricco e articolato, da approfondire. Meriterebbe un'altra sessione, così come ci dicemmo, peraltro, già a settembre 2019. Poi c'è stato il lockdown e siamo arrivati a oggi.

C'è un intervento di Francesca Giosuè. Prego

Francesca Giosuè

Vorrei mostrarvi lo schema che usiamo in Opimm, preso da CSAPSA molti anni, fa che è la griglia delle progressioni. Nel nostro piano di progetto personalizzato abbiamo definito la serie delle competenze e delle dimensioni su cui andiamo a lavorare, graduandole da un minimo ad un massimo: lo stato psicofisico, le competenze trasversali e le competenze professionali.

Il lavoro educativo punta costantemente e inesorabilmente ad

una crescita di queste dimensioni. Esiste già, anche se forse in embrione o non troppo dichiarata, una sequenzialità. Esistono strumenti, griglie, anche della Regione, che leggono i bisogni della persona per individuare qual è la struttura idonea ed è prevista una progressione. A seconda del profilo che emerge dalla compilazione degli strumenti, vengono previsti supporti, sostegni adeguati perché ogni intervento deve avere un suo raggio di efficacia, una sua utilità marginale. Quindi il ragionamento è questo: chi può andare a lavorare, deve avere un lavoro, chi non è ancora in grado di rispondere alle richieste di questo mercato del lavoro deve avere una risposta che però non deve essere assistenziale. Credo che l'operosità voglia far concorrenza all'assistenza non al lavoro.

Andrea Lassandari

Contrapporsi, diciamo.

Francesca Giosuè

Sì. Voglio dire: “Nessuno può stare senza far niente, non si può”. Perché non far niente lede la persona, non solamente perché non è etico. Ma perché non nell'inedia ci si ammala. Il disoccupato di lunga durata diventa fascia debole perché ha aspettato talmente tanto il lavoro che comincia a soffrirne, veramente. A volte inoltre vengono criticate soluzioni esistenti perché ritenute non sufficientemente buone (vedi le Borse Lavoro) ma non ne vengono trovate di migliori. Così la persona rimane senza risposte

Leonardo Callegari

In quel tempo rimane vuoto.

Francesca Giosuè

... e caschiamo dentro un vuoto. Quindi, secondo me, la libertà sta nell'averne il maggior numero di strumenti possibili a disposizione. Dopodiché io sono per il diritto-dovere, cioè ognuno dovrebbe essere dentro un sistema di diritti-doveri, io ho questo diritto a cui corrisponde questo dovere. E' il principio del Reddito di Cittadinanza che dovrebbe andare di pari passo con azioni di impegno per la collettività.

Ecco, mi sembra che il fascino dell'operosità sia piuttosto quello.

Cosa fare del reddito che si produce nei centri socio-occupazionali è un problema. Perché nella formazione si dice che non può essere speso, deve essere buttato via. Se la formazione professionale produce un bene, quel bene non può essere venduto, deve essere distrutto. Noi ci siamo inventati questa sorta di paghetta che è poi, in realtà, un premio di presenza: se tu sei presente hai una quota ridistribuita di quello che è stato prodotto dal lavoro collettivo. Sono persone che percepiscono una pensione di invalidità e potrebbero stare in un Centro senza fare niente di produttivo. Potrebbero fare espressioni artistiche, attività occupazionali, potrebbero fare altro. Per noi il lavoro è riabilitativo e quindi usiamo il lavoro.

PROGETTI A OPEROSITA' INCLUSIVA PER L'AMBIENTE

Alfonso Ciacco (Auser – Ventaglio di Orav)

Il progetto del Ventaglio di Orav in collaborazione con Auser riguarda la pulizia complementare all'Accordo quadro per la manutenzione del patrimonio verde del Comune di Bologna (ex Global Service), gestito dalle cooperative Avola e Operosa assieme ad altre imprese e coop sociali, dei 5 parchi collinari (Paleotto del Quartiere Savena; Forte Bandiera, Paderno e Cavaioni del Quartiere S. Stefano; Pellegrino del Quartiere Saragozza)

Con il progetto si vuole completare la raccolta tramite apposite pinze manuali in particolare dei micro rifiuti depositati nell'erba e dare una risposta al bisogno di inclusione socio-lavorativa di persone a difficile occupabilità nel profit riconoscendo loro un ruolo sociale di pubblica utilità, favorendo ove possibile la complementarità con forme di parziale occupazione e la transizione verso possibili approdi assuntivi, in primis con le cooperative con le quali si sta collaborando titolari degli affidamenti del Global Service

L'ambito d'intervento è quello della tutela e manutenzione ambientale, oltre all'intervento principale sul verde di Bologna svolto dal richiamato consorzio di cooperative preposto e incaricato dal Comune, tramite la raccolta dei rifiuti minori, la sensibilizzazione a comportamenti responsabili dei visitatori e la piantumazione di piante e arbusti.

Stante l'abbandono frequente da parte dei visitatori dei parchi di contenitori vuoti di cibo o bevande consumati nei parchi è stato coniato lo slogan di sensibilizzazione "I vuoti sono più leggeri di quando pieni", quindi si possono facilmente riportare indietro e smaltire correttamente.

La sensibilizzazione viene soprattutto svolta nei fine settimana, durante la stagione di maggiore afflusso nei parchi.

Si aggiunge anche una attività di apicoltura gestita dal Ventaglio di Orav con la vendita del miele prodotto, a cui partecipano almeno tre delle persone con disagio psichico coinvolte.

Per le persone sono tutte attività importanti che favoriscono una maggiore autostima e la possibilità di avere riconosciuto un ruolo sociale per l'ecologia, la buona educazione, ecc.

Le persone coinvolte sono prevalentemente con disagio psichico/psichiatrico e/o si trovano in una condizione di svantaggio sociale e di povertà materiale.

Il progetto è sostenuto dai Quartieri Savena, S. Stefano e Saragozza del Comune di Bologna ed è in raccordo con il consorzio di cooperative a titolarità Avola e Operosa nell'ambito dell'Accordo quadro per la gestione del patrimonio verde del Comune di Bologna.

La funzione di coordinamento dell'attività a progetto è svolta dal responsabile del Ventaglio di Orav che supporta anche le persone coinvolte per tutte le pratiche relative al percepimento di emolumenti economici, combinati tra loro e vicarianti un reddito da lavoro contrattualizzato in senso stretto, oltre alla ricerca di una soluzione abitativa con un alloggio pubblico Acer per chi è senza dimora.

La modalità di regolazione adottata è quella del tirocinio inclusivo, in rapporto con il Dipartimento di Salute Mentale (6 persone che ricevono indicativamente 350 euro mensili) e in un caso con tirocinio promosso dal Quartiere S. Stefano, nell'ambito degli aiuti alle persone in condizioni di disagio socio economico.

Delle 7 persone in tirocinio 4 percepiscono anche il reddito di cittadinanza e in almeno un caso anche l'assegno di invalidità civile.

Si configura, pertanto, associata all'attività svolta un mix di supporti economici che possono dare un minimo di sostentamento economico alle persone, in assenza o in attesa di una diversa regolazione contrattuale del loro apporto, verso la quale ove possibile si tende. Una persona, infatti, è in predicato di essere assunta dalla coop Avola, così come altre tre persone svantaggiate sono già in pianta organica della stessa cooperativa,

in applicazione delle clausole sociali previste dal bando di affidamento del Comune di Bologna.

Nello specifico, queste tre ultime persone, hanno un contratto a chiamata con la coop Avola, che ha dimostrato una positiva disponibilità assuntiva, vanno negli stessi parchi a fare la raccolta dei rifiuti più ingombranti e guadagnano circa 100 euro mensili, che si aggiungono alla indennità del tirocinio inclusivo comunque svolto nella restante parte della settimana con il ventaglio di Orav, rientrando comunque nei massimali che rendono possibile anche il percepimento, pur in forma ridotta, del reddito di cittadinanza.

Va evidenziata l'importanza di un ruolo dei servizi sociali, da migliorare e rendere più organico, nel supporto e accompagnamento delle persone a fronte di procedure da intraprendere per aver riconosciuti i propri diritti non facilmente padroneggiabili da chi è già in grave difficoltà, con poche informazioni e conoscenze degli aspetti burocratici che attengono a sussidi, indennità, misure di sostegno al reddito, richieste di alloggio pubblico, ecc. di fondamentale importanza.

Fabrizio Pedretti (Agriverde)

Agriverde, la cooperativa che rappresento, ha iniziato la propria attività 36 anni fa a San Lazzaro, occupandosi proprio di questi temi, avviando la conversione di terreni alla coltivazione biologica, realizzando i primi interventi di ripristino e di valorizzazione delle colline che sarebbero a breve diventate Parco dei Gessi Bolognesi, formando ed assumendo persone con disturbo mentale o con disabilità in attività di giardinaggio. Naturalmente potrei dilungarmi a raccontare le esperienze di tutti questi anni, ma credo sia sicuramente più interessante ragionare dell'attualità e del futuro: cosa stiamo vivendo in questo periodo, quali sono le novità perché... che l'inserimento lavorativo, la formazione in situazione lavorativa in ambito ambientale sia uno strumento straordinario, lo sappiamo da sempre, da tanti anni. Alcune cooperative come Copaps o Agriverde, lo fanno dal momento della loro costituzione. È solo un piacere che queste esperienze continuino a diffondersi in questi anni, però in questi quarant'anni è cambiato il mondo diverse volte. Adesso siamo in una fase dove almeno noi stiamo vivendo dei problemi completamente diversi.

Credo anche gli altri, dalle cose che ho sentito negli ultimi tempi.

Intanto vorrei che condivideste il fatto che noi parliamo di persone svantaggiate, persone con disabilità, persone molto disabili, persone molto svantaggiate. Non parliamo delle persone svantaggiate ai sensi dell'articolo 4 della legge 381 che sono assunti, che sono centinaia in questa provincia, migliaia in questa regione, decine di migliaia in Italia che fanno pulizie nella città, fanno manutenzione del verde pubblico, eccetera, eccetera. Non parliamo delle persone svantaggiate assunte, stiamo parlando delle persone svantaggiate che non sono assunte, sono in tirocinio e che ci siamo già detti, probabilmente

mai potranno essere assunte, ma trovano un grandissimo beneficio per loro, per la loro famiglia, per chi gli sta vicino frequentare le nostre attività che adesso si chiamano centri socio occupazionali. Cosa sta succedendo di nuovo dal mio punto di vista?

1) Rispetto al recente passato, non abbiamo più persone pronte per essere assunte. Vent'anni fa ad Agriverde c'era la lista di attesa delle persone che potevano essere assunte all'Agriverde. Adesso, noi non ne abbiamo neanche una delle ottanta, novanta che conosciamo tutti gli anni, perché vengono inserite nella nostra cooperativa persone disabili, svantaggiate sempre più gravi, sempre più multi-problematiche.

Stiamo cercando di modificare anche l'organizzazione della cooperativa in termini di orari, ad esempio, per consentire ad alcuni di loro di provare di entrare nelle nostre squadre dove ci potrebbe essere l'assunzione, ma è uno scalino che vent'anni fa, arrivare alle 7:00 in cooperativa, non era un problema. Adesso è un problema. Quindi, tu devi cambiare il tuo orario di lavoro per consentire a questi ragazzi... perché se no non ci arrivano, non si alzano. Questo è un esempio piccolo, ma non è banale cambiare l'orario di lavoro in una qualsiasi impresa.

Dall'altro lato abbiamo la difficoltà a trovare persone d'assumere non svantaggiate; cioè la crisi del lavoro che si sta vivendo, gli abbandoni volontari dal lavoro colpiscono e mettono in crisi anche le nostre esperienze. In Agriverde, in questa settimana si sono dimessi volontariamente 3 dipendenti su 54.

Altro aspetto nuovo: di curricula all'Agriverde ne arrivano sempre di meno.

É anni che ne arrivano di meno. Evidentemente siamo attrattivi sempre di meno. Quindi, stiamo toccando con mano questo cambiamento epocale che c'è nel mondo del lavoro, che ci sta mettendo ulteriormente in crisi.

Allo stesso tempo però aumenta la richiesta dell'attività del centro socio occupazionale. Dal mio piccolo osservatorio quindi vedo che ci stiamo lentamente trasformando, con una crescita delle attività di formazione e tirocinio e una stabilità delle attività d''inserimento lavorativo con contratto.

Attività che, da tempo, ci vedono inoltre come selezionatori di persone svantaggiate: solo quelle più abili, capaci, veloci possono essere assunte e mantenere l'occupazione, perchè dobbiamo essere sempre più imprese cooperative, ma sempre meno sociali...

Un accenno solo agli appalti, abbiamo ottenuto tantissimi risultati in questi anni, rispetto a vent'anni, venticinque anni fa abbiamo delle norme sempre più favorevoli da questo punto di vista, ma sempre più spesso il diavolo si nasconde nei dettagli. Le gare al massimo ribasso finte sono sempre più la norma. Comuni illuminati della nostra provincia che danno da lavorare alle cooperative sociali di inserimento lavorativo e che fanno uscire delle gare disgustose dove tu puoi scegliere di non partecipare, tanto partecipano le cooperative sociali di altre Regioni quindi vincerebbero loro, non sarà mica un problema. Ma tu decidi di partecipare sapendo di rimmetterci, perché devi fare un'offerta migliorativa che è tutta sulle migliorie e sono 15 e 20 mila euro che tu devi investire per dotare il Comune di un censimento del verde che non ha e che deve avere e tu glielo devi regalare se vuoi prendere 40 punti di offerta tecnica e poi ci sono i 30 punti dell'offerta economica. Devi fare un ribasso almeno a doppia cifra ti dicono i consulenti tecnici, perché sai sicuramente c'è chi arriva e infatti i concorrenti di Campobasso hanno fatto il 20% di ribasso. Grazie al consiglio illuminato del consulente tecnico, per fortuna, abbiamo vinto perché abbiamo fatto quello che dovevamo fare sull'offerta tecnica, il 10% di ribasso sull'offerta economica, il distacco che avevamo ci ha consentito di vincere di 7 punti. Tutti contenti, peccato che ci

rimetteremo, per fortuna siamo in due cooperative che ci lavorano su questo appalto, per 200 mila euro all'anno, ci rimetteremo 20 mila euro all'anno, 12 mila euro di perdita per la cooperativa Fraternità, 8 mila euro la cooperativa Agriverde. Però non mettiamo a casa almeno due persone noi e quattro persone loro. Dove vogliamo andare con queste logiche? A sbattere... Venti anni fa, insieme a Legacoop, con il lavoro e l'impegno di Alberto Alberani abbiamo iniziato a agire politicamente, prima a livello comunale e provinciale, in seguito a livello regionale, riuscendo a far approvare regolamenti e linee guida che permetterebbero scelte illuminate alle amministrazioni pubbliche. Purtroppo è sufficiente un dirigente che si mette di traverso, una politica con scarso coraggio che tutti questi sforzi non servono a nulla e ti ritrovi da solo a decidere se partecipare alla gara o meno, se perdere tanti euro o lasciare a casa 2 o 3 persone svantaggiate. Voi Sindaci ed Assessori dov'eravate quando le vostre scelte politiche sono state disattese?

Lorenzo Sandri (Copaps)

Copaps, Cooperativa Sociale nata a Sasso Marconi (BO) nel 1979, è stata una delle prime realtà ad investire sull'integrazione tra le realtà agricole e quella sociale: ancora oggi continua ad occuparsi di inclusione di persone con difficoltà ed è sostenuta da 90 lavoratori di cui 24 svantaggiati, con un fatturato al 31 dicembre 2021 di 3 milioni di euro.

Il tema del seminario tratta di inserimento di persone svantaggiate nella tutela ambientale e sono lieto di presentare per grandi linee il progetto di gestione ambientale che Copaps svolge nel Parco della Chiusa di Casalecchio di Reno.

Il progetto riguarda la manutenzione di tutto il verde comunale e la gestione del Parco della Chiusa di Casalecchio di Reno (Bo) comprendendo le annesse strutture ricettive de “Le Montagnole”, mediante la costituzione di una società consortile denominata “La Chiusa” che raggruppa 3 coop sociali bolognesi (Copaps, La piccola carovana e La città verde) e un consorzio artigiano edile. La Chiusa tramite bando pubblico ha ottenuto dalla fine del 2019, per 19 anni, la concessione da parte del Comune di Casalecchio. Nella fase di negoziazione del Partenariato Pubblico Privato (PPP) vi è stata una proficua collaborazione tra pubblico e privato per migliorare ed affinare molti punti che la concessione aveva lasciato generici. Tale processo ha consentito di costruire un rapporto di fiducia e trasparenza con gli assegnatari. Importante è stata la forte collaborazione che si è realizzata con l'assessorato all'ambiente mentre il rapporto con il sociale è risultato meno intenso.

La finalità della concessione coniuga la gestione e la manutenzione del Parco con l'inclusione di persone svantaggiate rientranti nella mission delle tre cooperative sociali di tipo B + A assegnatarie (Copaps, La Piccola Carovana, Città Verde). Il tema e la finalità sociale è importante parte di un progetto nel

progetto, in quanto si configura come una azione di miglioramento rispetto a un progetto produttivo che ha basi ambientali e di sostenibilità.

Le principali attività svolte sono: manutenzione del verde, tutela del parco, mantenimento delle infrastrutture (staccionate, cestini rifiuti, arredi esterni in legno, ecc.), apicoltura e laboratorio di smielatura, attività didattiche ambientali, gestione delle strutture di accoglienza, di ospitalità alberghiera e formative presenti nel parco. La ristrutturazione e il relativo ripristino di funzionalità di una casa colonica con finalità di accoglienza e ristorazione agrituristica sono affidati dal Consorzio a Copaps con proventi destinati alla gestione del Parco.

In prospettiva si prevede l'accoglienza oltre che di visitatori, escursionisti, abitanti del luogo, in particolare di persone con disabilità in collaborazione con le loro associazioni di tutela e rappresentanza, per soggiorni senza i famigliari, di pratica esperienziale promozionale della autonomia abitativa, pur supportata da operatori e personale educativo.

Si occupano quotidianamente della tutela igienico sanitaria del parco tre persone svantaggiate ex art 4 della L 381/91, delle quali 2 assunte in pianta organica dalla Copaps e 1 in tirocinio, con un caposquadra.

Altri 12 dipendenti svantaggiati ex art 4 della L 381/91 lavorano nella manutenzione del verde comunale e la gestione del Parco della Chiusa di Casalecchio di Reno (Bo), inseriti nelle squadre di lavoro.

Riprendo ancora la nostra esperienza: Il focus nel rapporto con il Comune è stata la manutenzione di tutto il verde comunale e la gestione del Parco della Chiusa, il modello è quello della finanza di progetto, questo è lo scenario.

Che cosa significa finanza di progetto? In parole povere il Comune dice: Cara cooperativa io ti garantisco, attraverso lo strumento della concessione la certezza del lavoro nel parco per

un certo numero di anni se tu in cambio fai degli investimenti, tu anticipi i denari e io ti aiuto a ripagarli. Non è che il Comune non abbia soldi in assoluto, però spesso non li investe o li destina ad altre emergenze, quindi il tema è: se non li investe il Comune e comunque c'è bisogno che vengano fatti degli investimenti, chi li fa questi investimenti? Ecco, la cooperazione sociale può essere quell'anello che manca in questa operazione, perché? Perché non ha scopo di lucro, essendo Onlus, e quindi non va a cercare quel surplus economico, che vada molto oltre il rientro economico necessario. L'investimento richiesto a Copaps è stato di ristrutturare una casa colonica all'interno del parco della Chiusa, di proprietà del Comune, finalizzandola ad uso produttivo. Per questo si parla di agriturismo, accoglienza e ristorazione i cui proventi vadano a coprire i costi dell'investimento e ad essere reinvestiti all'interno del parco per la gestione delle manutenzioni del parco stesso.

Quindi, l'esito è questo, la concessione pluriennale in collaborazione con l'Ente locale dà la possibilità di far crescere il lavoro e di conseguenza le assunzioni e gli inserimenti, i tirocini operosi e quelli preassuntivi.

Alla luce dell'esperienza in corso, riteniamo quella del partenariato pubblico privato una grande opportunità per l'occupazione sociale, anche se molto spesso rimane sulla carta per il solo fatto che neanche i Comuni la conoscono a fondo, perché è uno strumento molto complesso. Mentre per noi cooperative sociali d'inserimento lavorativo, se aiutiamo l'ente locale a avere fiducia nella nostra affidabilità, si può aprire un orizzonte nuovo per l'occupazione sociale. potrebbe diventare veramente una... ecco una nuova prospettiva, un cambio d'aria necessario.

Vorrei ora riprendere le cose dette da Fabrizio nel precedente intervento e fare alcune considerazioni.

Le sue parole sono condivisibili perché in Copaps si è intoppato il meccanismo della formazione interna delle persone svantaggiate, candidabili per le assunzioni. Intoppato proprio perché le segnalazioni di persone disabili per tirocini sono diventate sempre meno adeguate, difficilmente queste persone possono poi essere assunte. Forse ci sarebbe bisogno, a mio avviso, di tornare a fare i tavoli che facevamo vent'anni fa dove riuscivamo a condividere dei percorsi tra pubblico e privato sociale. Adesso il pubblico per la sua strada...e il privato sociale si trova in difficoltà..

Vedo poi che molte persone, che avevano fatto parte della storia del welfare bolognese, sono andate in pensione per cui il mio timore è che si perdano per strada, oltre alle competenze, anche delle esperienze condivise e faticosamente costruite. Io per parte mia che da oltre quarant'anni lavoro nel sociale a Bologna, posso solo dire che la situazione non va migliorando.

Alcune cose peggiorano, lo dico anche pensando al tema di cui parlava prima Fabrizio sulle gare d'appalto, oggettivamente, abbiamo una presenza di queste cooperative "sociali" spurie, che sono delle infestanti, letteralmente paragonabili a delle erbe infestanti e sono molto pericolose, perché si presentano in sede di gara con grandi ribassi, vincono ma poi non mantengono. Propongono dei progetti mirabolanti, ma non li mantengono, quindi di fatto poi i Comuni si trovano con tutti i problemi e se la prendono con la cooperazione sociale senza distinguo. Anche qui, avendo tempo, ci sarebbero da fare delle riflessioni più approfondite.

Per chiudere, pensando ad un punto del discorso che ha fatto inizialmente il Professor Canevaro, che conosciamo bene perché ha accompagnato il percorso di Copaps e ci ha sempre detto che non abbiamo sbagliato a immaginare e costruire una realtà produttiva e sociale. A maggior ragione se lo si immaginava in

tempi dove il produttivo per i disabili era un tabù, negli anni '70 sto parlando.

Canevaro, riferendosi alla sua esperienza di anziano, parlava di persone che devono fare quello che tu, per le tue difficoltà, non riesci a fare, ecco queste persone nelle cooperative sociali sono i lavoratori cosiddetti normodotati, e quindi perché noi come cooperativa sociale di inserimento lavorativo possiamo avere prospettive di crescita bisogna che troviamo dei normodotati competenti e motivati: questo è un altro aspetto, diciamo, fondante per il futuro, nel senso che se non ce ne occupiamo, ci troveremo in difficoltà.

Grazie.

Morena Suzzi (CSAPSA)

Sono Morena Suzzi di CSAPSA. Con molti già ci conosciamo, abbiamo avuto occasione di trattare questo tema in altri tavoli. Cerco di essere velocissima. Anche noi come cooperativa sociale e Centro di formazione sempre di più rileviamo un aumento della fascia di persone ad occupabilità complessa. Come già negli interventi precedenti è stato più volte evidenziato.

Torniamo al tema dell'operosità produttiva.

Lo abbiamo già raccontato in altre occasioni.

Partiamo dall'esperienza che stiamo realizzando da qualche anno nel territorio dell'Appennino (Comune Alto Reno Terme) dove il nostro servizio socio occupazionale "Lavorincorso" promuove progetti di inserimento sociale e lavorativo rivolti a giovani adulti socialmente svantaggiati presenti sul territorio.

All'interno di Lavorincorso vengono avviati progetti di reinserimento e formazione finalizzati a potenziare le autonomie di base e sviluppare competenze professionali utili ad un possibile futuro inserimento nel mondo del lavoro delle persone a cui è rivolto questo servizio.

Il progetto parte dall'attivazione di laboratori dove si acquisiscono competenze trasversali e tecniche per arrivare alla formazione in situazione e all'attivazione di tirocini. Alcuni percorsi possono approdare approdano anche all'assunzione presso aziende del territorio in connessione con il nostro centro territoriale accreditato (FRD e legge 14) o all'assunzione come cooperativa di tipo B all'interno del servizio stesso.

Attraverso i rapporti e i legami creati con le diverse aziende del territorio è possibile esprimere la dinamicità dei progetti per far emergere le differenze e le unicità delle persone coinvolte.

Per tornare all'operosità... su un altro territorio, stiamo portando avanti da un po' di anni e devo dire grazie al nostro

maestro Leonardo, un progetto rivolto a giovani adulti che ancora necessitano di esperienze sul campo mediate da un supporto educativo che li possa accompagnare all'acquisizione di maggiori autonomie.

Abbiamo cercato di mettere in piedi un'esperienza staccandoci dal concetto di luogo, di struttura, di centro.

Stiamo cercando di pensare più in una logica di contesto che offra opportunità diverse modificandosi ed adattandosi alle differenze e alle propensioni di ognuno.

Si lavora, nel territorio e si cerca di innestare nelle aziende percorsi personalizzati e differenziati.

Per rimanere nel tema natura – ambiente:

Con la collaborazione nei Comuni di Ozzano e San Lazzaro, inizialmente con l'agriturismo Dulcamara abbiamo fatto partire il primo progetto solidale attraverso la co-gestione dell'attività del pollaio sociale.

A seguire grazie al contesto dell'agriturismo abbiamo avviato il progetto SolidAli con la realizzazione del laboratorio di costruzione nidi, mangiatoie, bat box.

La sostenibilità dei progetti è stata resa possibile grazie a una rete di donatori e sostenitori che ha partecipato all'acquisto dei prodotti sia attraverso l'attività delle consegne, sia attraverso l'esposizione dei manufatti presso alcuni consorzi agrari del territorio e anche grazie alla collaborazione con il sito Verde Mondo, l'azienda che ci aveva installato il pollaio.

Sono tutti percorsi personalizzati, ma realizzati in situazione di piccolo gruppo.....dove si cerca di fare emergere i talenti di ognuno.

Grazie al contesto produttivo è stato possibile sviluppare altre attività diversificate.

Ha preso forma un'attività nella cucina dell'Agriturismo, il progetto "Mani in pasta", che vede la produzione di pasta fresca,

torte, realizzate con le uova del pollaio a Km 0 destinate al servizio di ristorante stesso.

Nel periodo iniziale della pandemia, nella fase di riapertura è partita anche un'attività di consegna dei prodotti dell'agriturismo a domicilio.

Questo, ha permesso di allargare la rete di collaborazioni proprio in quell'area, rete con cooperative presenti sul territorio e aziende profit,.... aziende vinicole, ristoranti,

Tutte unite dalla volontà di cercare di promuovere sempre di più il turismo di prossimità, il territorio, l'ambiente, l'area del Parco dei Gessi (Gestita dell'Ente parco)

Volevo arrivare a questo....

La logica dell'inclusività.

La rete permette di creare continue connessioni e ai ragazzi di esprimersi nelle diverse attività: la consegna si è ampliata e la consegna dei prodotti non è più solo dell'Agriturismo, ma anche delle altre aziende locali.

La consegna è diventata settimanale e si è creata l'occasione di partecipare ad alcuni mercati a km zero delle aziende della rete.

Si è creata anche l'opportunità di partecipare un'azione di valorizzazione del territorio:

I ragazzi sono stati chiamati a risistemare una torre che è stata aperta al centro visite, nell'area di Borgo S. Pietro.

Insomma, stanno nascendo tantissime occasioni che permettono di rendere sempre più le attività dei ragazzi di senso e di entrare nella logica del sistema produttivo.

E allora, finisco... ..

Mi sarebbe piaciuto fare vedere il video, però riporto solo le parole di un ragazzo, che sta partecipando all'esperienza

Riassume quello che vi abbiamo esposto

Ci sono tutte le parole chiave dell'operosità, del senso, dell'inclusione....

“Devo ringraziare tutti voi che mi avete fatto conoscere questo mondo di Dulcamara. Questo mondo fantastico fatto di gente dove bisogna lavorare duro. Sto facendo da solo... sono agli inizi, un lavoro che è facile, ma anche un pochino difficile. Un mondo meraviglioso dove però si deve lavorare, ma si mangia anche e si ride, sorridendo alle difficoltà e trovando la volontà di lottare” (A. B.).

Nella frase “dove bisogna lavorare” si ritrova la percezione del senso delle attività che sta svolgendo.

I ragazzi si riconoscono nel ruolo di lavoratori.

C’è il concetto della socialità, di stare insieme, perché c’è un fortissimo senso di appartenenza...hanno proprio creato la chat “ I lavoratori”.

La frase “è un lavoro facile e un pochino difficile”, esprime tutto:

ognuno si confronta sia con le proprie difficoltà, sia con i propri talenti.

ognuno di loro ha la possibilità di esprimersi proprio grazie alla diversificazione delle attività che il contesto offre.

Chi è più abile nella falegnameria, chi è più abile nella parte della ristorazione, chi più nell’accoglienza delle persone e nella relazione....

Senza dimenticare la dimensione benessere...

...” stando bene, ridendo”

la dimensione del benessere, comunque, fondamentale.

.....e la consapevolezza di confrontarsi con la possibilità di acquisire nuove competenze e autonomie...“però con la voglia di lottare”

Nicoletta Zani (Arcobaleno)

Noi, qui, siamo avvantaggiati perché ci troviamo in un'area di riequilibrio ecologico che richiama la biodiversità, e a me piace giocare su questa parola perché noi facciamo della diversità il punto di forza e per noi è un grande valore. Quello che stiamo cercando di fare, è progettare insieme al Comune e a tutte le istituzioni che ci sono qui intorno, attività e percorsi che siano utili, vantaggiosi, percorsi di apprendimento sociale situato per persone con occupabilità complessa dove, secondo noi, l'occupabilità complessa ormai riguarda ognuno di noi perché le competenze tecniche richieste sono sempre più alte, sempre più specialistiche mentre le competenze relazionali, che sarebbero altrettanto importanti, vengono messe in secondo piano. In realtà, lavorando sulle competenze trasversali, si riesce anche a stimolare ogni persona ad esprimere il proprio talento, le proprie capacità. Per questo motivo, ci concentriamo non sulla mancanza/assenza bensì sulla presenza di una competenza o di una capacità. Quindi, in base a questo presupposto, ognuno all'interno della cooperativa svolge un ruolo egualmente importante: io mi occupo, ad esempio, di promuovere la cooperativa, di svilupparla, mentre Andrea si occupa di Zeus, il nostro asino e di far funzionare tutto il sistema di alimentazione e cura degli animali. Io non so farlo, lui lo sa fare. Lui non sa fare quello che faccio io, però, nella nostra differenza ci compensiamo e creiamo qualcosa di più grande. Se non ci fossero le differenze saremmo tutti appiattiti, tutti livellati. Un po' quello che fa quest'epoca, in cui il dettato è la normalizzazione, per cui - mentre un tempo potevi essere diverso da un altro, potevi studiare o non studiare, potevi essere più o meno intelligente, più o meno bello e avevi comunque il tuo spazio perché la società lasciava uno spazio per tutto - ora devi rientrare negli standard e se non rientri negli schemi, sei un

outsider fuori controllo.

Invece io rivendico il diritto di ognuno di essere diverso, come principio di eguaglianza ma anche come ricchezza e colore. E proprio in base a tale principio, credo nella forza della rete e della co-progettazione, in cui la Pubblica Amministrazione, insieme al Terzo Settore e insieme agli utenti dei nostri servizi, e a tutti coloro che abitano i nostri territori permette di ideare e realizzare progetti utili per tutti. Noi Terzo Settore siamo uno degli interlocutori fondamentali e come tali pretendiamo pari dignità nella discussione, come nella contrattazione e nella progettazione.

Poiché spesso sentivamo definire coop. Arcobaleno, soprattutto dai giovani, come “la cooperativa dei matti”, abbiamo pensato che l’unica possibilità per superare il pregiudizio, fosse farci conoscere e abbiamo deciso che avremmo invitato proprio i giovani di Bentivoglio a lavorare con i matti. All’inizio sono venuti solo perché avevano bisogno di lavorare, poi si sono trovati bene e hanno cambiato idea sulla cooperativa, dando un rimando positivo alla cittadinanza.

Coop Arcobaleno è un luogo in cui tutti, proprio tutti, possono stare in un contesto lavorativo nella modalità più adatta a sé. Non tutti abbiamo voglia di un lavoro contrattualizzato; alcune persone, nel momento in cui dal tirocinio passano all’assunzione, si licenziano o si fanno ricoverare perché non reggono il vincolo. Questo capita spesso tra le persone in carico ad esempio ai Centri di Salute Mentale. Credo che ognuno di noi abbia il diritto di essere diverso e di andare alla propria velocità, perché l’uguaglianza, come dicevo, è il diritto di essere diversi. Quindi noi lavoriamo su questo e non è troppo importante il tipo di contratto con cui vieni inserito in una realtà aziendale, se corrisponde al modo in cui vuoi starci.

Se ci guardiamo intorno, il modello della cooperazione sociale sta prendendo piede in tutto il mondo, perché le aziende più

evolute e più moderne parlano di felicità in azienda, di libertà nella gestione degli orari di lavoro e delle giornate di ferie, puntando sulla qualità del lavoro.

Le nostre strutture mentali sono vecchie, l'omologazione è vecchia. Se parli con i giovani, il mondo è molto diverso. I giovani sono molto meno propensi a schematizzare, i giovani sono fluidi, come amano definirsi. Quindi non c'è lo schema, l'incasellamento, che è più tipico della nostra generazione.

Il terreno è fertile al cambiamento, dopo di che è compito della politica trovare gli strumenti, perché questo avvenga.

CONCLUSIONI

Laura Venturi (Città Metropolitana di Bologna)

Non farò delle conclusioni, naturalmente, perché non si possono fare. Ho alcune idee che provo a esplicitare brevemente. Intanto devo dire che è stato un pomeriggio molto interessante e pieno di suggestioni che meriterebbero davvero degli approfondimenti. Prima di tutto, nella parte iniziale, la contrapposizione evidenziata (che non è una vera e propria contrapposizione, ma una provocazione) fra lavoro e operosità, fra un concetto, dunque, che trova collocazione in un sistema capitalistico e un concetto che non è riconosciuto in tale sistema, anche se poi, come veniva detto, l'operosità non si contrappone veramente al lavoro, ma piuttosto all'assistenzialismo. Tutti concetti su cui bisognerebbe fare degli approfondimenti.

Nella chiacchierata che facevamo con Francesca Giosuè durante l'intervallo riflettevamo sul fatto che nel privato profit diventa sempre più complesso inserire persone con difficoltà. Da anni lavoriamo su queste cose; guardo Leonardo, perché praticamente siamo invecchiati affrontando questo tema, ma senza trovare soluzioni definitive.

E su tutto il tema della ricerca di opportunità lavorative per le persone con fragilità, abbiamo sempre detto che il passaggio attraverso il Terzo Settore e la cooperazione sociale dovrebbe essere di transizione; però poi questo non è vero in assoluto, perché ci sono persone che comunque non sono "collocabili" nel tradizionale mercato del lavoro.

Ho avuto per anni, all'interno del mio Settore, i centri per l'impiego, e con loro siamo arrivati alla conclusione che ci sono persone che non si riescono ad inserire in imprese profit perché hanno bisogno di supporti continuativi. E quindi ci devono essere delle situazioni facilitate e di attenzione, come quelle

all'interno della cooperazione sociale, per l'appunto, o nei centri socio occupazionali (che sono ancora una cosa diversa), che comunque alla fine consentono il risultato di garantire dignità alle persone e non tenerle in una condizione di inattività, perché l'inattività non funziona per nessuno.

Si diceva oggi che il settore pubblico è quello in cui, invece, le persone, in particolare con disabilità, possono entrare, perché ci sono delle facilitazioni in questo senso. Se ciò è vero in entrata, però poi, quando le persone sono all'interno, non c'è un percorso e un'azione che supporti la persona e che permetta all'ambiente, al settore di riferimento, di essere accogliente. Quindi può crearsi anche qui contrapposizione fra lavoratori con e senza disabilità, perché anche gli enti pubblici non tengono in conto le differenze e spesso non le supportano.

In un sistema capitalistico come quello in cui siamo non viene tenuto in considerazione che l'inserimento lavorativo di una persona con uno svantaggio e con diverse capacità non è banalmente un costo, ma rappresenta anche un risparmio di investimenti, per esempio, nei servizi sociali, oltre che un grande vantaggio in termini di coesione sociale e di benessere della comunità. Ma siccome non esistono bilanci consolidati nel territorio italiano, ciascuno guarda solo al proprio bilancio, e non c'è dunque un riequilibrio complessivo, e alla fine succede che anche gli enti pubblici non sono così accoglienti come potrebbero esserlo.

Io poi penso che in realtà ci debba essere anche un cambiamento, su questo abbiamo lottato a lungo. Il tema dell'Albo metropolitano delle Aziende Inclusive, che poi adesso vogliamo trasformare in Albo delle aziende socialmente responsabili o solidali nasce proprio dall'idea che in realtà ci sia bisogno di un cambiamento culturale generale, anche nelle imprese profit. Che non vuol dire cambiare sistema, dal sistema capitalistico ad altro sistema, ma significa cominciare a rendersi

conto che un ambiente e un territorio che agisce in modo socialmente responsabile in tutte le sue componenti, diventa un luogo comunque più accogliente, più attrattivo per tutti e per tutte. Quindi è un vantaggio anche economico.

Però questo è un lavoro da fare, bisogna ragionarci a lungo.

Devo anche dire, lo dico da cittadina ma anche da persona che lavora in una Pubblica Amministrazione, che tutto questo interesse da parte della politica per questi temi non c'è. Oggi si parla dei diritti delle persone fragili, ma in realtà poi si fatica a sviluppare politiche adeguate,

Lo si vede adesso, che parliamo del PNRR. Il PNRR in realtà lavora moltissimo su quelli che sono i grandi investimenti, i grandi lavori, ma troppo poco sui servizi, per esempio. Quindi poco sui servizi sociali. Questo vuol dire anche che l'interesse si sposta tutto sulle altre cose, i grandi lavori, gli investimenti, l'edilizia, le strade. Non c'è reale interesse per questi temi.

Inoltre si deve correre, si devono produrre dei risultati velocemente; quindi l'inserimento lavorativo di persone con degli svantaggi diventa veramente problematico, perché hai dei tempi stretti, devi essere produttivo, devi dare dei risultati, con degli indicatori...

E quindi un tema che noi comunque dobbiamo porci è come fare a riportare nell'agenda della politica, concretamente e realmente, temi di questo tipo. Io non ho una ricetta. Certamente c'è stato un momento felice quando l'Alleanza per la povertà ha creato un movimento nazionale, che ha portato poi al reddito di cittadinanza. Ma questo momento oggi è già un po' finito.

Ci vorrebbe un movimento nazionale sul tema dell'inserimento socio-lavorativo di persone svantaggiate. Il problema non è facile da risolvere. Certamente c'è tutta la riflessione sulle clausole sociali negli appalti, se ne parla da tantissimi anni. I primi regolamenti sono stati fatti col contributo del mio settore, ancora ai tempi della Provincia di Bologna, ad un gruppo di

lavoro regionale; abbiamo fatto un Regolamento provinciale e poi c'è stato il Protocollo del Comune di Bologna.

Però è anche vero che esiste un tema di contrapposizione, di lotta fra i poveri, o comunque di lotta fra categorie svantaggiate di vario genere. Adesso si parla molto, e me ne sto occupando come struttura tecnica, del piano dell'uguaglianza di genere. Dunque si pone una questione di condizioni negli affidamenti/appalti relativi all'inserimento delle donne e dei giovani, se aggiungiamo l'inserimento delle persone svantaggiate, non si sa come comportarsi. Ne mettiamo per una categoria, per tutte?

Andrea Lassandari– Poi diventi dipendente dell'appaltatore.

Laura Venturi – Sì, infatti, alla fine diventa veramente così. Bisogna fare una riflessione anche su questo, perché aggiungendo categorie come fai ad avere risultati reali, esiti poi efficaci ad azioni di questo tipo?

Oggi poi il tema è quello dell'inserimento lavorativo collegato alla tutela dell'ambiente, come ambito privilegiato o possibile, di inserimento; io credo che questo sia vero.

È vero un po' per tutti e per tutte. Guardo Giacomo Sarti con il quale ultimamente ci siamo incrociati sul tema della pedagogia di cantiere, che evidenzia come la realizzazione di laboratori legati a compiti di realtà, quali la cura ambientale e dei beni comuni in generale, faciliti la ri-motivazione al lavoro. Ciò vale per i giovani NEET, come per le persone adulte che sono uscite dal mercato del lavoro perché hanno perso il lavoro; la difficoltà, il disagio, aumenta tantissimo. Anche negli adolescenti si è capito anche dopo la pandemia, che in realtà il lavoro concreto, il lavoro all'aperto, le attività in cui puoi vedere immediatamente un risultato, riescono ad essere molto più efficaci nella ri-motivazione delle persone rispetto ad altre

attività più tradizionali. Quindi credo che queste funzioni in generale per le persone con diversi svantaggi, anche con disabilità psichiche o psichiatriche.

Questi ambiti di azione sposano la sostenibilità da diversi punti di vista – economico, sociale, ambientale – con il supporto, certamente, della Pubblica Amministrazione. Ma io dico “anche della PA”, perché la Pubblica Amministrazione ha dei limiti. Io vedo, insomma, che gli Enti Locali sono sempre più in difficoltà, hanno dei bilanci sempre più risicati. Ad un certo punto si crea un problema. Allora, io credo che si debba cominciare a ragionare, appunto, complessivamente, non ente per ente, e quindi lavorare di più in comunità, anche dal punto di vista della Pubblica Amministrazione, e non ognuno per sé. Ed è anche vero che bisogna lavorare insieme al privato profit, cominciando su azioni che possano essere di interesse per il privato profit ma che agiscano sulla responsabilizzazione del privato, perché comunque anche il privato profit vive in un ambiente, opera in un ambiente, e più c'è benessere in quell'ambiente, più funziona anche la propria attività economica. Bisogna un po' farglielo capire o riuscire a trovare quegli elementi che lo dimostrino. Io ne sono convinta, però dobbiamo anche dimostrarlo. Quindi la co-programmazione e la co-progettazione deve essere sì con il Terzo Settore, ma anche con il privato profit.

So che la normativa non lo prevede, ma si sta ragionando su questo. Ad esempio il progetto di cui parlava CSAPSA, che Leonardo mi ha descritto, è una di quelle progettazioni complesse che può permettere di mettere assieme tanti elementi: la Pubblica Amministrazione, il Terzo Settore, il privato profit, per fare una serie di attività che, utilizzando risorse diversificate, del sociale, dell'economia, del turismo, del mercato del lavoro. Si potrebbe riuscire a dar vita a delle progettazioni complesse, con un valore aggiunto che permetta anche, appunto, di generare

concretamente a un aumento dell'occupazione e dell'occupabilità o dell'operosità.

Riprendo dunque quanto ho detto all'inizio: che c'è bisogno di fermarsi, informarsi e riflettere su queste cose. E penso che questa riflessione pubblica si potrebbe portare avanti nell'ambito del prossimo Festival della Cultura Tecnica; siamo alla nona edizione del Festival, e quest'anno abbiamo deciso di fare un focus sull'obiettivo 8 dell'Agenda 2030 dello sviluppo sostenibile che è "lavoro dignitoso e crescita sostenibile".

Abbiamo un Comitato scientifico di persone esperte. Nel primo incontro del Comitato è uscita una discussione molto interessante sul tema del "che cosa è il lavoro oggi, che significa lavoro dignitoso oggi, che cosa è la dignità del lavoro," e sono uscite che dicevate voi, in particolare, che non si trovano più persone che vogliono fare certi lavori. Il CNR e l'Università ci dicevano che ci sono ricercatori che a un certo punto del percorso abbandonano. E stanno lavorando al CNR, all'università. E' vero che c'è tutto il problema dei contratti, però abbandonano quando sono quasi alla fine, e non si capisce il perché. Oppure, appunto, sono tante le persone che non accettano lavori che sarebbero anche considerati dignitosi. Non persone dichiaratamente fragili, magari con problemi psichiatrici o psichici, bensì persone che, in realtà, noi considereremmo non a rischio sociale. Quindi serve una riflessione su che cosa vuol dire adesso lavoro e perché c'è questa disaffezione al lavoro. E' successo con la pandemia che molte persone abbiano perso il lavoro, ma ci sono persone che non hanno più voluto quel lavoro. Quindi: cosa vuol dire tutto questo? Perché? Potremmo magari approfondire anche con questo gruppo di lavoro la riflessione, provando a fare un passo avanti, provando a lavorare di più su quelle che sono le motivazioni e quindi sulla ricerca anche di soluzioni diversificate sia nei confronti delle persone sia nei confronti della Pubblica Amministrazione, sia nei

confronti degli strumenti che noi stiamo utilizzando e che forse non sono quelli più adatti alla situazione attuale.

Come vedete non do nessuna soluzione, ma faccio la proposta di continuare, riflettendo in profondità sul tema del lavoro e sul tema degli strumenti, appunto, per avvicinare o riavvicinare le persone all'attività. Quelle persone che, evidentemente, si stanno un po' perdendo, con un perimetro che si allarga sempre di più.

ALLEGATI

Operosità – dal Logo di Azienda Solidale al Marchio di qualità inclusiva COP (Andrea Canevaro – Leonardo Callegari)

L'iniziativa del Logo Azienda Solidale, che a Bologna si è istituzionalizzata nell'Albo Metropolitano delle Aziende Inclusive, potrebbe essere diffusa nelle altre provincie, verso un riconoscimento di merito conferito dalla nostra Regione Emilia Romagna, che possa estendere la premialità reputazionale alle organizzazioni di terzo settore e a quelle di diritto pubblico, oltre alle imprese profit socialmente responsabili, sul versante della inclusione socio lavorativa.

Al riguardo, riteniamo opportuno considerare la riflessione proposta sul tema della “operosità” (1) inclusiva delle persone disabili e più in generale svantaggiate, anche di quelle a più complessa occupabilità, constatato il grave problema economico e occupazionale ingenerato dalla crisi pandemica, che penalizzerà in particolare queste persone, unitamente agli imponenti processi di cambiamento tecnologico ed organizzativo in atto nel mondo del lavoro (2).

Si può parlare di operosità produttiva se e nella misura in cui le persone partecipano attivamente e vengono valorizzate nell'alveo di progetti, con attività e contesti in grado di mettere in evidenza la validità dei singoli (non la loro % di invalidità), per l'apporto reso, in filiera con altri, secondo finalità di mercato o d'uso, per il bene soggettivo e collettivo.

Un persona può essere inclusa in un processo dinamico, che mantiene aperta la prospettiva dell'occupazione (e non dell'*occupazionale*⁵), quando la soggettiva operosità viene

⁵ Un certo numero di persone con disabilità, in età adulta, passano le loro giornate facendo attività indicate come *occupazionali*, che occupano il tempo. I bambini e le bambine, in molte situazioni famigliari, vivono le loro giornate

accolta e posta in relazione con la produzione, oltre che aziendale, nel campo della cultura, della musica, dell'arte, della produzione di oggettistica, ecc., collegata a negozi reali, non a vendite compassionevoli (3).

1. L'indicazione C.O.P., come un "bollino" che segnala una caratteristica dei centri che accolgono adulti con disabilità va preparato e fatto crescere insieme a chi sta crescendo. Lo proponiamo in un quadro che potrebbe favorire una certa evoluzione dei percorsi dei singoli e delle istituzioni. I singoli, anche grazie al VedoCurricolo aggiornato e implementato, possono avere occasioni di lavoro. Se i ritmi produttivi non permettessero l'integrazione in una impresa produttiva, un COP potrebbe permettere l'appartenenza all'operosità produttiva. Se nel lavoro in impresa le tutele saranno quelle proprie di ogni lavoratore, la reintegrazione in un COP deve essere accompagnata da adeguate tutele. Questo cambiamento va avviato dal Ministero. Potrebbe suscitare qualche interesse da parte delle Compagnie Assicurative.
2. Il VedoCurricolo può diventare il coronamento/valutazione/autovalutazione efficace dell'alternanza scuola/lavoro.
3. L'operosità è originale di ciascuno. Possiamo dire che ognuno, dalla nascita, sviluppa una sua operosità, diversa da quelle degli altri. L'operosità è anche l'incontro con gli altri. Le operosità si contaminano e così evolvono. Un certo numero di persone con disabilità, in età adulta, passano le loro giornate facendo attività indicate come *occupazionali*, che occupano il tempo. I bambini e le bambine, in molte situazioni familiari, vivono le loro giornate in un palinsesto di occupazioni e attività tendenzialmente organizzato per evitare pause, tempi

in un palinsesto di occupazioni e attività tendenzialmente organizzato per evitare pause, tempi morti.

La logica è quella del tenere occupati.

morti. La logica è tenere occupati, in una collocazione che sembra definitiva. Ma se fosse presente, magari un po' nascosta? Se lo fosse, sarebbe un inizio di percorso

....

4. Quattro livelli diversi di partecipazione alla vita attiva.

a. INSERIMENTO per la volontà di qualcuno

- **essere collocato** in un gruppo per affermare un diritto di uguaglianza in forza di un movimento culturale o di una legge;
- cercare di superare la separatezza dal contesto;
- imparare alcune regole di comportamento;
- venire impegnati in un'attività;
- le interazioni sono possibili per iniziativa di qualcuno.

b. INTEGRAZIONE in una nicchia sensoriale precisa:

- **essere con altri** per un bisogno di far parte;
- essere accettato dal contesto;
- accettare le regole;
- le attività diventano più complesse;
- c'è scambio interattivo: adattarsi e adattare;

c. INCLUSIONE in una realtà che va oltre l'orizzonte sensoriale:

- **essere parte con gli altri anche sconosciuti;**
- essere riconosciuti dal contesto senza confini stabili;
- acquisire un ruolo comprensibile anche a chi è lontano fisicamente;
- comprendere le regole di appartenenza ampia;
- le attività diventano lavoro che vale anche per gli

sconosciuti;

- le interazioni sono reciproche e non fondate .sulla compassione.
- d. APPARTENENZA APERTA E ACCOGLIENTE per forza propria
- **essere consapevole del legame e del riconoscimento** da parte del gruppo;
 - **accettare i vincoli di appartenenza;**
 - il contesto ha bisogno della presenza per mantenere un equilibrio; il coinvolgimento al contesto è anche emotivo e crea benessere;
 - la funzionalità delle regole è riconosciuta così che ha senso comprendere l'errore;
 - il lavoro è riconosciuto da parte del contesto per la sua efficacia;
 - le azioni e le interazioni sono basate sulle competenze;
 - acquisizione di un'identità aperta;
 - condivisione del rischio d'impresa e dei risultati positivi e negativi raggiunti dall'impresa.

5. Tre livelli di operosità.

1. L'apprendimento operoso.

L'essere umano apprende affiancando chi è operoso e inserendosi, integrando con la propria, quell'operosità. Apprende il linguaggio, apprende i gesti finalizzati, apprende le variabili del tempo, e apprende facendo anche errori e scoprendo che ci sono errori da evitare perché pericolosi, ed errori fecondi, perché aprono nuove possibilità. Nascono le passioni operose, dotate di una forza educativa che, se è visibile, può essere decisiva e travolgente, in grado di attirare l'attenzione delle persone e attivare processi mentali fondamentali per la crescita

personale e del proprio progetto di vita, tanto da essere riconosciuti come mediatori naturali in grado di collegare tra loro più sfondi possibili, offrendo così una pluralità di possibilità. Ma la visibilità non è sempre facile. Può capitare che un certo condizionamento diagnostico ci faccia trascurare piccoli segni di un'operosità che tenta di spuntare e crescere. Possiamo scambiarli per disordine e intervenire per rimettere in ordine.

2. La produzione operosa.

In un'impresa, in un'azienda, l'operosità è finalizzata ad una precisa produzione. È formalizzata. La produzione è un processo, che va conosciuto perché la mansione di ciascuno si collochi in funzione delle mansioni degli altri. Bisogna essere operosi secondo uno standard. Che non tutti hanno. La singola azienda può operare una scelta attraverso il VedoCurricolo⁶ che potrebbe visionare l'esperienza maturata nella produzione del Vedo Curriculum permette di pensare e proporre questo strumento per l'applicazione al meglio della legge 68. La proposta è la creazione di una piattaforma digitale accessibile alle Aziende Solidali attraverso una quota in abbonamento. I contenuti del Vedo Curriculum sarebbero diffusi attraverso un percorso guidato che favorisca al meglio l'incontro domanda-offerta. Questo per permettere alle aziende di conoscere fino in fondo i segmenti che possono essere coperti da soggetti con disabilità.

3. L'operosità produttiva.

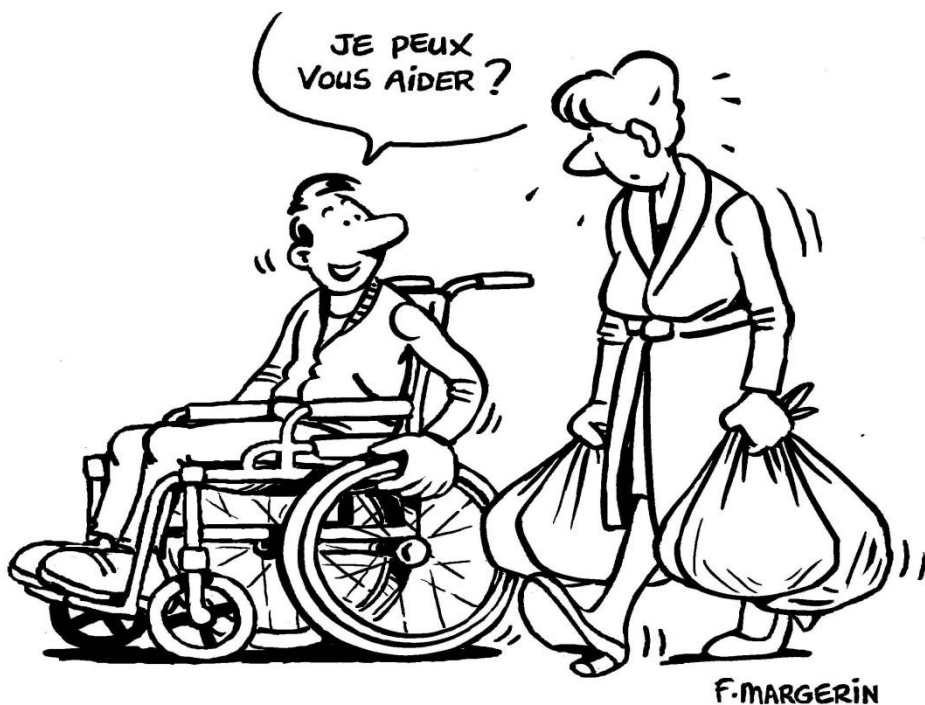
Tra chi lavora e chi non lavora, c'è un vuoto totale? Chi non lavora deve giustificare la propria condizione dicendo che non lavora "ancora", o non lavora "più". Il rischio è considerare chi non lavora uno "scarto". Costruiamo una alternativa? Può rientrare in un COP, ma deve essere accompagnato da adeguate tutele.

Un COP mette l'operosità dei suoi ospiti in relazione con la produzione. Non solo aziendale – accogliendo richieste che non siano mortificanti -. Può produrre cultura, musica, arte; può

⁶ Per le persone con disabilità, il VedoCurricolo illustra la percentuale di validità che permette l'operosità, che può diventare produttiva.

produrre oggettistica (evitando vendite compassionevoli. Collegandosi a negozi reali, che vendono per realizzare); prodotti alimentari (idem come nella parentesi precedente). Eccetera.

Con l'acronimo C.O.P. (Costruire Operosità Produttiva o Creiamo Operosità Produttiva), si può identificare la capacità inclusiva delle organizzazioni pubbliche, di terzo settore o profit che nei più svariati settori gestiscono tali progetti, con caratteristiche connotative, requisiti, indicatori di qualità riscontrabili, non riconducibili ad anomici servizi socio occupazionali, se per occupazionale si intende un modo per tenere occupate le persone, senza finalità significative.



Il Logo Azienda Solidale potrebbe abbinarsi al o trasferirsi in un “marchio di qualità inclusiva C.O.P.”, articolando

ulteriormente i requisiti connotativi già previsti dal disciplinare del Logo con altri elementi ritenuti significativi e motivanti una premialità che non può essere generica o indistinta, ma che deve riconoscere il merito inclusivo ove esistente e promuoverlo quando risulti parziale o mancante.

Gli ulteriori elementi valutativi da considerare potrebbero derivare dalla ricerca promossa dal CeDEI avente ad oggetto i “Progetti inclusivi che valorizzano l’operosità di persone a occupabilità complessa” nel territorio della Città Metropolitana di Bologna, oltre naturalmente al prezioso apporto dei saperi e dell’esperienza sul campo degli attori che si muovono a livello regionale sul versante dell’inclusione socio lavorativa.

Tra questi, vanno considerati in primis le organizzazioni di terzo settore, i consorzi di cooperative sociali e gli enti di formazione professionale che hanno dimostrato dedizione e impegno professionale in favore dell’integrazione di persone disabili, fragili, vulnerabili, con all’attivo la positiva gestione di progetti/processi inclusivi (ex Fondo Regionale Disabili, LR 14, art. 22, Budget di Salute, IPS, altro) che vogliano farsi promotori sui loro territori.

Importante risulta essere la già esistente rete collaborante tra consorzi di cooperative sociali, facenti perno su Fare Comunità di Ravenna e CSS di Modena, che potrebbe garantire una copertura di tutte le realtà provinciali ed una interlocuzione di sistema con il livello regionale.

Tale rete consortile, opportunamente integrata con altre significative realtà del no profit, ove presenti, nei vari contesti (Impronta a Rimini, Enaip a Cesena, Cavarei a Forlì, CSAPSA a Bologna, ecc.), potrebbe facilitare il processo bottom up che da una premialità prima locale può realisticamente puntare, in tempi ragionevoli, ad un unitario riconoscimento regionale della qualità inclusiva (Marchio C.O.P.).

Una rete può aprire scenari di partenariato e di coprogettazione.

*Alcuni uomini vedono la realtà e si chiedono "Perché?"
Altri sognano cose mai esistite e si chiedono "Perché no?"
George Bernard Shaw*



Dal progetto alla coprogettazione.

1. La coprogettazione e la valorizzazione condivisa dell'esperienza.

Dalla progettazione alla coprogettazione vi è un passaggio, probabilmente già in parte anticipato da alcuni punti di ogni *progettazione*. Nell'immaginario sociale vi sono convinzioni che pongono qualche ostacolo al passaggio:

- Il finanziatore sarebbe l'unico committente: detta regole a prescindere da chi dovrà operare.
- Ogni elemento di conoscenza di chi dovrà operare potrebbe permettere un ricorso da parte di chi non ha visto accolto il proprio progetto.
- Nel processo top-down, il soggetto che opera dovrebbe soprattutto eseguire. Eventuali sue iniziative devono essere sulla linea che collega top a down. Non sono gradite uscite dalla linearità.
- Chi dovrà operare dovrebbe adeguarsi, probabilmente connotando l'adeguamento con elementi rivendicativi.
- Le regole e i controlli sono vissute come minacce per la validazione del progetto.
- Ogni innovazione, ogni cambiamento rispetto al progetto presentato – depositato – sarebbe un rischio per la validazione e la conseguenza copertura economica del progetto.

- Una progettazione si conclude, viene consegnata al committente finanziatore. Se la committenza aveva previsto incontri con gli stakeholder o portatori di interesse, la conclusione potrebbe avvenire con un incontro dedicato a loro.
- Un progetto può essere fatto su ...

La *coprogettazione* sviluppa alcuni punti:

- Accoglie, anche in progress, informazioni e suggerimenti: ogni evoluzione è frutto di un processo bottom-up. Un processo bottom-up può avere una rappresentazione ecosistemica.
- L'ecosistema apre ad alcune possibilità:
- La serendipità, che indica una scoperta imprevista, apparentemente fortuita, certamente fuori dallo schema del controllo razionale dei protocolli di ricerca scientifica;
- Richiama il senso importante del non isolare una funzione rispetto almeno ad un'altra;
- Fa scoprire che a volte l'isolamento di una funzione può creare un *disfunzionamento sterile complessivo*;
- L'intreccio di funzioni fra loro del tutto dissimili, può portare a un funzionamento creativo, fecondo.
- Una coprogettazione è fatta con ...
- Cambia radicalmente il significato di *controllo*. Si dovrebbe avvicinare al senso del controllo della pressione arteriosa, o dei pneumatici. Un controllo nell'interesse del progetto, e non per sanzionarlo.
- La coprogettazione non si conclude. È sempre un inizio e una continuazione possibile.

Proviamo a ipotizzare un percorso di coprogettazione, con una dinamica ricorsiva che può collegarsi all'economia circolare:

Finalità generali.

Obiettivi.

Azioni di supporto.

Azioni proponibili.

Riformulazione degli obiettivi.

Nuove azioni proponibili.

Verifica di pertinenza sostenibile.

Documentazione contaminante.

E si ricomincia ...

NOTE BIBLIOGRAFICHE

F. COMUNELLO E. BERTI (2019), *La Disabilità è un mondo possibile*, Erickson, Trento.

F. GIANCATERINA (2006), *Come evitare il giro dell'oca dell'assistenza*, Milano, Franco Angeli.

M. BRUNOD, M. MOSCHETTI, E. PIZZARDI, a cura di, (2016), *La coprogettazione sociale*, Erickson, Trento.

D. CECCARELLI E. COCEVER (2019), *Storie sulla pelle. Vivere (e raccontarsi) dopo un infortunio*, Erickson, Trento.

L'appartenenza al lavoro di gruppo



Conclusioni

- Il soggetto che porta un problema può portare anche una risorsa.
- Adattamento reciproco.
- La costruzione del bene comune.



Attenzione!

Miljenko Jergović, scrittore di Sarajevo:

“Dicono che Hajrudin [Barbarossa Hajrudin – 1465 circa-1546 -, pirata e ammiraglio turco che probabilmente ordinò e diresse la costruzione del ponte di Mostar] guardò troppo il suo ponte, finché non ci vide un difetto. Era un difetto dovuto al troppo guardare. Da quel giorno non riuscì più a costruire nulla. È morto poveraccio, convinto che il suo ponte non valesse un soldo. Non doveva guardarlo così a lungo, doveva andarsene per tempo dietro ai fatti suoi. Ad altri, non a te, spetta di contemplare il tuo giardino”.

M. Jergović (1997; 1995), *I Karivan*, Torino, Einaudi, p. 59.

Il processo potrebbe essere così delineato:

- **Congruenza progettuale.**

Cosa significa congruenza?

Un buon vocabolario ci aiuta a mettere questa parola in collegamento con le proporzioni, che, ad esempio, in un alimento, devono essere giuste fra loro. Il risultato deve essere congruente. Ma nessuno, assaggiando una frittata e trovandola troppo salata direbbe che quella frittata è incongruente. Direbbe più semplicemente che è troppo salata.

Chi lavora nel campo dell'educazione dovrebbe sapere che l'educazione non è una frittata. Quindi non diremo, di quella tal persona, che è troppo salata. Ma perché possiamo dire che è, ad esempio, troppo severa? O troppo permissiva, e dovrebbe essere più severa? Forse perché, come per la frittata, abbiamo già una certa idea, e valutiamo quella persona a partire da quell'idea. Ma mentre per la frittata il gusto, e quindi l'assaggio, ha una base sensoriale, per una persona il nostro giudizio dovrebbe tener conto di altri aspetti.

In educazione, e in particolare con qualche soggetto con Bisogni Speciali, la credibilità è importante e anche di più: fondamentale. E bisogna essere credibili per sé stessi e per gli altri.

È una questione di procedure, soprattutto mentali, che ha a che fare con la possibilità di capire che, nel lavoro di squadra, si è solutori di un'azione che va oltre la necessità di salvarsi individualmente. Spesso, invece, si assiste a uno scaricamento di colpe ma scarsa assunzione di responsabilità.

Se sei operatore dovrai ammettere che il tuo lavoro è strutturato, ma anche libero. Sei tu che decidi quanta creatività e coinvolgimento mettere in quello che fai. Sei tu che decidi se trattare l'utente come un bambino indifferentemente dal fatto che sia un adulto, uomo o donna, colludendo con la modalità di rappresentazione dei familiari che potrebbe immaginare una realtà irreali; sei tu che decidi se relazionarti con i tuoi colleghi e i tuoi responsabili sulla base di un confronto costruttivo oppure attaccando e giudicando.

Se sei un genitore dovrai ammettere che spesso l'assistenzialismo e l'iperprotezione di tuo figlio non consentono la riflessione su cos'è il bene per lui. Sostenerlo è più facile che educarlo, è più facile che mettersi in discussione per capire se ridisegnare il proprio comportamento; è più doloroso fare i conti con il passare del tempo e la diversità rispetto alle proprie aspettative; è più semplice offrire sempre il proprio aiuto (imprigionando e imprigionandosi in ruoli fissi) che offrire dei contesti che favoriscano l'autonomia.

Se sei un utente dovrai ammettere che l'educazione è al servizio della tua crescita e, quindi, del tuo presente con uno sguardo al futuro. Sei tu, quindi, il protagonista principale, il formatore dei tuoi operatori, il costruttore di ponti, il responsabile di ciò che sarai.

Se sei dirigente, dovrai consentire il costituirsi di una struttura operativa solida ma flessibile, aperta a un dialogo in cui tutti gli attori in gioco possano avere uno spazio di confronto.

E soprattutto, bisogna ammettere che, tra le fessure delle responsabilità personali, si nascondono le insidie della divisione. E che tali insidie vanno affrontate costruendo alleanze e obiettivi comuni, per offrire nuove possibilità a chi è il vero protagonista.

Questa possibilità è legata a una riflessione sulle procedure e quindi a un imprinting culturale che, partendo dall'assunzione di responsabilità, cerca nell'unicità della propria esperienza le competenze da integrare nell'ambito lavorativo in funzione dell'appartenenza a una rete sociale al cui centro sta l'altro; nelle procedure troviamo l'opportunità di stabilire una linea di continuità tra i vissuti personali e le competenze caratteristiche del proprio ruolo. Ma ciò si realizza solo nel momento in cui ciascuno aderisce a un processo di cambiamento attraverso la comprensione che il proprio profilo professionale non ha un perimetro chiuso, ma ha una frontiera aperta che può continuamente arricchirsi dello scambio con tutti coloro che vivono la stessa situazione da un altro punto di vista. Ed è indispensabile, quindi, fare in modo che l'esperienza avuta in un determinato contesto non si esaurisca e si disperda ma sia riformulata e utile per essere traspunta e portata avanti in un nuovo contesto.

- **Fattori di rischio.**

Paradossalmente un progetto che non prenda in considerazione i rischi, è debole. È autoreferenziale e ritiene che ciò che prevede si avveri senza nessuna sorpresa. Considera la propria organizzazione interna come perfetta, e di conseguenza imm modificabile. Il cruscotto della nostra auto ha spie che si accendono per i rischi. Un buon progetto deve essere con il cruscotto e le spie che segnalino i rischi.

I rischi che in questi anni si sono evidenziati possono essere a loro volta così riassunti:

- ***la sostituzione del percorso individualizzato con quello individuale.*** I non addetti ai lavori possono ritenere che la distanza sia minima e che vengano impiegati termini analoghi, sinonimi. In realtà la distanza è siderale e rompe quel patto non scritto che dovrebbe far parte dell'impegno etico professionale della scuola, traducibile in un'espressione di sapore quasi sportivo: occorre arrivare tutti al traguardo, e il traguardo è lo stesso per tutti;
- ***il tecnicismo*** può suggerire percorsi solitari o far riprendere l'idea, solo apparentemente più pratica ma il più delle volte accompagnata dalla convinzione di essere così più pratici ed efficaci, di gruppi omogenei per categorie di disabilità;
- ***il protezionismo*** può ritenere che il riconoscimento di una disabilità diventi un titolo di credito sufficiente per aprire porte e realizzare un progetto di vita. La proposta provocatoria di Claudio Imprudente e del suo gruppo a proposito del ribattezzare un soggetto disabile "diversamente abile", impegna in un progetto individualizzato: non può essere accettata come una sostituzione d'ufficio, ma va vissuta dal e con il singolo per superare il rischio del protezionismo e vivere un processo di conquista di competenze.
- ***L'assistenzialismo*** che genera ***vittimismo*** e parole come ***occupazionale, terapia occupazionale ...***

- ***Buone Prassi***

L'espressione "buone prassi" è entrata nell'uso comune in Europa per indicare quelle azioni necessarie a trasformare le organizzazioni culturali, sociali, istituzionali, perché tengano conto di una realtà completa e non della realtà che potremmo definire amputata. Non indica le pratiche migliori, eccezionali, ma quelle sufficientemente buone ed organizzate in termini tali da dare garanzie di continuità e stabilità per tutti. Devono quindi essere visibili, riconoscibili, proponibili: non eccezionali ma normali. Non esaltiamo l'eroismo ma l'impegno civile.

- **Qualità.**

La ricerca della qualità diventa un compito di primaria importanza, collegato come sembra essere alla possibilità o meno di ottenere risorse.

Riducendo il problema ad una visione schematica, la situazione si presenta con una scelta fra due prospettive:

- vediamo la qualità come la sommatoria dei risultati individuali e valutiamo più alta la qualità laddove un più alto numero di individui raggiunge risultati definibili come di eccellenza - indipendentemente dal livello di partenza e indipendentemente dalla valorizzazione delle caratteristiche individuali degli stessi individui -;

- consideriamo la qualità come un processo che intreccia diversi elementi, più complessi quindi della semplice sommatoria, e che prende in considerazione: la qualità dell'offerta, la possibilità che vi sia una pluralità di soggetti, un gruppo eterogeneo, la capacità di portarlo alla valorizzazione delle capacità e dei profili individuali, le indicazioni del punto di partenza e del punto di arrivo - come vengono considerate le qualità che vengono sviluppate a partire da un determinato livello -. E tenga conto delle differenze dovute alla presenza di disabilità, di dati irreversibili che permettono ad un soggetto che ha un deficit sensoriale

di fare un percorso differenziato dagli altri e tenga conto di quanto l'accostamento ad ausili, ad esempio, o a strategie tecniche particolari rappresenti un'innovazione nella storia di vita del soggetto e quindi abbia bisogno di tempi, di organizzazione più lenti.

La qualità e la sostenibilità

La sostenibilità.

Abbiamo la necessità di **costruire innovazione sostenibile**. La sostenibilità è un concetto che si ricollega alle pratiche, e comporta l'esaminare quali cambiamenti possono essere realizzati per un certo numero di anni, senza provocare dei rigetti. Ora è chiaro che la sostenibilità non è unicamente **l'introdurre una novità efficace ma anche**, a volte, **il cambiare il modo di pensare alla novità**, quindi fare aderire alla novità avendo cura di operare dei processi di cambiamento formativo, culturale, nei soggetti che la adottano.

E' importante capire quanto costi l'inclusione. Questo permetterà di capire quanto costi l'esclusione.

L'inclusione può permettere:

- di diffondere una maggiore capacità produttiva, anche in soggetti che sarebbero costretti a vivere passivamente dell'assistenza da parte di altri o da parte della comunità statale.
- di investire in un progetto strutturale che migliora le possibilità di tutti, disponendo di servizi a carattere universale e non categoriale.
- di promuovere la cittadinanza attiva, collegando le azioni dei singoli (famiglie, gruppi locali, associazioni di disabili e singoli disabili) alle strutture pubbliche.

Il progetto inclusivo é legato all'**integrazione delle risorse**. Questo ci deve spingere a ripensare alle alleanze tradizionali, rivolgerle non tanto ad una diplomazia della sopravvivenza quanto ad una **progettazione di sviluppo**. E questo prevede il collegamento con campi aziendali che hanno ritmi di rinnovo tali da esigere una cura particolare per l'implementazione delle

competenze, nell'*empowerment* delle competenze dei loro addetti.

Abbiamo bisogno quindi di creare delle strutture che permettano la riorganizzazione professionale e non unicamente di coloro che hanno uno statuto e una strutturazione, ma anche di coloro che sono sul “libero” mercato e che lavorano a contratto. Questi rischiano, in un’epoca come la nostra, di essere emarginati rapidamente, consumati come se fossero non materiale umano – come si dice, o si sente dire, con un’espressione che non è delle migliori – ma come materiale di scarto.

Nell’integrazione delle risorse sta la possibilità di **connettersi con i servizi**, ed in particolare con i servizi pubblici. Occorre promuovere una concezione del sociale che non contrapponga l’iniziativa volontaria a quella dei servizi pubblici ma cerchi di produrre circoli virtuosi. Il settore pubblico non deve ridurre il controllo agli aspetti unicamente tecnico amministrativi, trascurando il controllo della qualità nel rapporto tra risposta e bisogno. Come si risponde ai bisogni? Questo dovrebbe essere l’elemento di maggiore interesse del controllo dei servizi.

E’ importante ripensare insieme non tanto una deregulation non utile per la prospettiva inclusiva - abbiamo bisogno di regole certe -, quanto una stabile organizzazione di regole che permetta di coniugare gli aspetti formali, gli aspetti della dimensione tecnico amministrativa e gli aspetti di contenuto sostanziale: che è risposta al bisogno.

Con il parametro dell’inclusione, è evidente che tutto o molto cambia. E cambierà ancora.

Come andare avanti?

1. Partendo dalla già esistente rete collaborante tra consorzi di cooperative sociali, facenti perno su Fare Comunità di Ravenna e CSS di Modena, accogliere altre realtà del no profit, ove presenti, nei vari contesti (Impronta a Rimini, Enaip a Cesena, Cavarei a Forli, CSAPSA a Bologna, ecc.), per poter garantire una copertura di tutte le realtà provinciali ed una interlocuzione di sistema con il livello regionale.

2. Tale rete accogliente potrebbe facilitare il processo bottom up che da una premialità prima locale può realisticamente puntare, in tempi ragionevoli, ad un unitario riconoscimento regionale della qualità inclusiva (Marchio C.O.P.).
3. Costituire un cantiere di lavoro che permetta la formulazione di ipotesi sostenibili per il riconoscimento delle operosità e la copertura delle tutele di chi è operosa/o.

Riferimenti bibliografici

- 1 - Canevaro A., *Operosi tutti, insieme*, in “L’integrazione Scolastica e Sociale”, n. 19, Erickson, Trento, febbraio 2020.
- 2 - Bianchi P. *Trasformazioni produttive, lavoro e operosità*, in “L’integrazione Scolastica e Sociale”, n. 19, Erickson, Trento, febbraio 2020; dello stesso autore, *4.0 La nuova rivoluzione industriale*, il Mulino, Bologna, 2018.
- 3 - Canevaro A., “Centri di Operosità Produttiva C.O.P.”, in Callegari L. (a cura di), *Transizione e realizzazione occupazionale delle persone con disabilità-vulnerabilità complesse*, Atti del seminario Università di Bologna-CeDEI, SIPeS, AILeS, 15 maggio 2019.

Un primo riconoscimento verso il Marchio COP (Leonardo Callegari – AILeS)

Operosità produttiva e persone a occupabilità complessa

Per **operosità produttiva** si può intendere l'apporto che ciascuna persona può conferire, partecipando assieme ad altri, in filiera, anche con un contributo minimale, alla realizzazione di ciò che può avere una destinazione utile, un valore d'uso o di scambio. Il contrario dell'occupazionale fine a sé stesso, come mero riempitivo del tempo.

In accordo con la riflessione del prof. Andrea Canevaro (2019, 2020), l'operosità produttiva può essere fonte di gratificazione, di piacere, di apprendimenti importanti e di realizzazione delle individuali potenzialità, con un fare dotato di senso per sé e per gli altri, senza necessariamente avere un riconoscimento economico. Non perché l'aspetto retributivo non abbia importanza. Ce l'ha, sicuramente, per un giusto sostentamento, per la dignità della persona, per garantirsi una esistenza il più possibile autonoma da sventati dipendenze o da condizionamenti assistenziali, per poter vivere con serenità il proprio presente e soprattutto il futuro, per sé e per i propri cari.

Nel caso delle **persone a occupabilità complessa**, con importanti difficoltà di ingresso nel mondo ordinario del lavoro, questa legittima esigenza rischia di essere, purtroppo, fortemente differita nel tempo e prima di essere soddisfatta, con una occupazione degna e con una giusta retribuzione, può richiedere un percorso di molti anni. Per questo motivo vanno rimodulate le aspettative verso il cosiddetto "lavoro vero", quello che dovrebbe garantire reddito e stabilità nel tempo, considerando transitoriamente anche altre forme di impiego operoso (Callegari 2021).

Premesso che l'occupazione è sempre meno disponibile anche a chi ha titoli formativi, competenze professionali, senza difficoltà personali, si tratta di riconoscere il valore delle esperienze di operosità intermedie, che possono coinvolgere proficuamente le persone di più difficile inserimento nel percorso da compiere verso il lavoro consentendogli di maturare e aumentare la

propria individuale occupabilità, per futuri quanto auspicabili esiti assuntivi. Tali esperienze sono già parte del processo inclusivo, se ricorrono determinati requisiti di qualità, quali: la soddisfazione personale, l'adeguatezza relazionale del contesto di accoglienza, la stimolazione all'apprendere, il consolidamento e la crescita di competenze professionali, la promozione del senso di appartenenza e di identificazione positiva con il gruppo dei compagni-colleghi e con l'organizzazione ospitante (Callegari in Errani e Mezzetti 2015).

Approfondimento conoscitivo dei progetti a operosità produttiva

Nella **ricerca in corso con il CeDEI** del Dipartimento di Scienze dell'Educazione dell'Università di Bologna, coordinata dalle prof.sse Patrizia Sandri e Valeria Friso, assieme al prof. Angelo Errani si stanno studiando le realizzazioni di progetti con attività riconducibili alla operosità produttiva in essere nel territorio della Città Metropolitana di Bologna per trarne indicazioni utili a riconoscere i requisiti di efficacia che depongono a favore di esiti inclusivi.

Il lavoro di approfondimento conoscitivo prevede la distinzione tra indicatori che possano sondare la percezione soggettiva di benessere e indicatori di adeguatezza/facilitazione contestuale, entrambi significativi per testimoniare l'efficacia inclusiva o meno dei percorsi che coinvolgono persone in situazione di disabilità/occupabilità complessa nello svolgimento di attività operose.

Viene ritenuto utile verificare che ci sia, a monte, un progetto personalizzato/individualizzato, con caratteristiche di elasticità, dinamicità, progressività tali da costituire non un esito definitivo per le persone accolte, ma un processo regolativo dei molteplici rapporti intercorrenti tra la persona e il contesto di riferimento.

Un processo che dovrebbe essere oggetto di verifica e di miglioramento continuo, aperto a eventi futuri, non predeterminati, in grado di conservare la complessità degli aspetti sia soggettivi/culturali, che di quelli relativi alla operosità e alla organizzazione strutturale della medesima.

E', ovviamente, considerato importante rilevare come la situazione applicativa di un progetto inclusivo possa favorire apprendimenti e valorizzare le persone non solo per le capacità già acquisite ma anche per le potenzialità da promuovere. Altrettanto rilevante è che tale progetto preveda l'attenzione ai desideri, finanche ai sogni delle persone accolte, per scoprire attitudini, talenti inaspettati, riconducibili a forme operose di apporto soggettivamente e socialmente sensate (si pensi ad esempio al talento artistico che può essere finalizzato alla realizzazione di dipinti, artigianato di qualità o nella street art, per abbellire parti degradate della città, con murales).

In base a tale modello le dimensioni e gli aspetti da considerare per definire degli indicatori costitutivi di una sorta di indice della efficacia inclusiva di un progetto possono essere quelli di seguito brevemente riepilogati:

I) Sul versante soggettivo, vengono considerati:

- la soddisfazione soggettiva,
- il sentimento di appartenenza e identificazione.

Per la dimensione collegata alla operosità svolta:

- la percezione di ruolo e di riconoscimento sociale,
- l'agency e l'empowerment,

II) Sul versante contestuale, nella dimensione culturale, vengono sondati:

- l'accoglienza e la disponibilità relazionale del contesto a ricomprendere la diversità soggettiva,
- la presenza di mediatori, facilitatori, supporti, ausili ove necessari

Relativamente alla dimensione strutturale/organizzativa:

- la possibilità di svolgere attività in gruppo o almeno in coppia, non da soli,
- il tipo e la gamma offerta di operosità (con più è diversificata e aperta al nuovo, con meglio si possono realizzare abbinamenti, corrispondenze, progressioni virtuose tenendo conto delle differenti caratteristiche soggettive).

Naturalmente queste e altre dimensioni che possono ritenersi pertinenti e significative per una valutazione di efficacia, sono

esplose in sottodimensioni (aspetti costitutivi e variabili) da tradurre in altrettanti indicatori semplici, riscontrabili mediante interviste con domande dirette, indirette e/o con l'osservazione in situazione.

III) Sul versante co-evolutivo, vengono apprezzati i cambiamenti culturali, di atteggiamento da un lato e quelli organizzativi, finanche auspicabilmente strutturali, dall'altro lato, che possono dare conto della messa a sistema di significativi miglioramenti.

La ricerca di tali riscontri sono riconducibili all'interlocuzione con i famigliari delle persone a occupabilità complessa e con stakeholder quali: clienti dell'organizzazione ospitante, imprese ed enti di terzo settore collaboranti, servizi pubblici di territorio invianti, associazioni di rappresentanza delle persone con disabilità, fragilità-vulnerabilità, cittadini/membri della comunità di appartenenza.

Il disciplinare per l'attribuzione del Marchio C.O.P. proposto da Canevaro, in corso di approntamento, qualora supportato dalle risultanze di ricerca, potrebbe sviluppare e completare con un riconoscimento di peso regionale quanto già realizzato con l'iniziativa di conferimento del Logo di Azienda Solidale che dal 2010 al 2014 ha premiato oltre 130 aziende profit della ex provincia di Bologna e che, dal 2015 a tuttora, si è istituzionalizzato nell'Albo Metropolitano delle Aziende Inclusive

Il riconoscimento del merito inclusivo

Siamo convinti che molto si può fare per valorizzare la validità delle persone a occupabilità complessa. Pensiamo alle forme di impiego che siano generative di soddisfazione soggettiva, competenze, appartenenza, identificazione e soprattutto senso, ruolo sociale che può e deve essere pienamente riconosciuto anche alle persone con più difficoltà nella collettività di appartenenza.

Sono le **realità di terzo settore** e tra queste in particolare le **cooperative sociali di inserimento lavorativo** che maggiormente sono impegnate sul versante della operosità inclusiva.

Queste imprese nella sezione cosiddetta B, preposta alla gestione di attività produttive di beni e servizi, prevedono l'assunzione in pianta organica di persone svantaggiate, di cui all'art 4 della L. 381/91, tra le quali coloro che sono in possesso della certificazione di almeno il 46 % di invalidità.

Assieme a queste attività, in una abbinata sezione A, di servizio sociale, educativo, formativo, il più delle volte accolgono persone con difficoltà occupazionali per la promozione delle autonomie, degli apprendimenti e il coinvolgimento delle stesse in varie forme di impiego e di aggregazione sociale.

Nell'una sezione (A) si possono svolgere percorsi di abilitazione che nel tempo consentono alle persone di essere assunte nella sezione B delle stesse cooperative, su commesse pubbliche e di imprese profit, con la possibilità di transitare verso approdi occupazionali internamente alle stesse cooperative oppure nel mondo ordinario di lavoro.

Si configura, pertanto, una funzione ponte che le cooperative sociali possono agevolmente svolgere meglio di altre organizzazioni di terzo settore in quanto la specifica duplicità strutturale e ambivalenza funzionale consente loro di agire:

- da interfaccia di mediazione tra la dimensione soggettiva-intersoggettiva delle persone con disabilità e la dimensione strutturata di sistema, in particolare con il mercato e istituzioni/ pubblici servizi di welfare e di politica attiva del lavoro;

- al contempo considerando e integrando tra loro le esigenze organizzative, produttive, economiche tipiche delle aziende con le istanze partecipative, associative, solidaristiche dove è centrale la relazione tra e con le persone;

- nel ruolo di garanti, rispetto alle istituzioni preposte, affinché le forme di impiego che non consentono rapporti di lavoro contrattualizzati evitino derive assistenziali, ma mantengano pieno valore inclusivo e apertura progressiva verso esiti futuri secondo il principio del miglioramento continuo.

Le cooperative sociali con queste caratteristiche, come pure altre organizzazioni di terzo settore al pari meritevoli, dovrebbero essere oggetto di un pubblico riconoscimento per la funzione svolta, che non va data per scontata e la cui importanza si prevede crescente.

Come si è accennato **le imprese profit** socialmente responsabili che hanno posto in essere pratiche inclusive nella ex provincia di Bologna, ora Città Metropolitana, sono già destinatarie di un apposito riconoscimento: dal 2010 il Logo di azienda Solidale, che si è istituzionalizzato nel 2015 in **Albo Metropolitano delle Aziende Inclusive**.

Nell'Albo Metropolitano possono essere iscritte le aziende, pubbliche e private for profit, con sede operativa nel territorio metropolitano di Bologna, in possesso dei seguenti requisiti:

- aver assolto (o non essere assoggettate) agli obblighi ex l. 68/99;
- avere attivato almeno un processo aziendale di tipo inclusivo, in riferimento a persone in condizione di svantaggio ex L. 381/91, quali assunzioni, stage o tirocini;
- non avere effettuato licenziamenti, salvo quelli per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo e fatti salvi specifici accordi sindacali con le organizzazioni territoriali più rappresentative, nei 12 mesi precedenti l'attivazione dell'inserimento del soggetto svantaggiato.

Le attività inclusive devono essere realizzate con modalità riconducibili ad una o più delle seguenti fattispecie:

- collaborazione con la rete dei Servizi sociali e/o dei Servizi Sanitari e/o dei Servizi per l'Impiego pubblici;
- disponibilità di tutor aziendali (dove non già previsti obbligatoriamente dalla norma);
- affiancamento attraverso lavoro in coppia/gruppo;
- adattamenti di mansionario, ergonomici ed eliminazione di barriere architettoniche;
- altre modalità/approcci inclusivi (che saranno valutati da una apposita Commissione).

Un analogo riconoscimento andrebbe predisposto per quelle organizzazioni di terzo settore, in primis cooperative sociali, che possono esibire progetti e comportamenti meritevoli, ove possibile in rapporto di collaborazione con le imprese profit più socialmente responsabili, in particolare se già inserite nell'Albo Metropolitano

Il rapporto di collaborazione che, infatti, si può instaurare tra le realtà di privato sociale con le aziende che si muovono sul mercato e che costituiscono il cosiddetto mondo ordinario del lavoro, può configurare **reti e filiere** produttive che danno finalità economicamente valida alla operosità.

Su questo versante sono possibili interconnessioni che finalizzano l'impiego e l'operato delle persone con disabilità, anche con maggiori difficoltà occupazionali, verso sbocchi commerciali dei loro prodotti e servizi, con contropartite economiche e finanche approdi occupazionali.

Non è un caso che congiuntamente all'Albo della Città Metropolitana di Bologna è stata, altresì, prevista "la promozione costitutiva di un **Network Metropolitano** delle aziende solidali che, a partire dalle reti già attive tra organizzazioni a suo tempo premiate nelle edizioni del richiamato Logo Azienda Solidale, vuole estendersi alle realtà produttive e di servizio profit del territorio metropolitano collaboranti. Ciò mediante l'interazione comunicativa, la condivisione progettuale e di buone prassi, lo scambio di condizioni di miglior favore nell'acquisto di beni e servizi offerti, innanzitutto tra le stesse imprese e in prospettiva per pubbliche istituzioni, enti del terzo settore, cittadini che vogliano sostenere l'inclusione lavorativa e sociale delle persone fragili-vulnerabili.

Tramite il Network Metropolitano e la premialità dell'Albo si possono, infatti, promuovere ed estendere i comportamenti aziendali virtuosi, per l'inclusione interna al mondo del lavoro ordinario delle imprese profit. Ma anche stimolare forme di sostegno indiretto (economico, infrastrutturale, tecnologico, di know out, ecc.) per la realizzazione di programmi inclusivi gestiti da altre organizzazioni, quali cooperative sociali ed enti del terzo settore, per valorizzare l'operosità delle persone di più

complessa occupabilità, ad esempio in attività socialmente utili nella gestione dei beni comuni, per la comunità di appartenenza” (Callegari 2020).

E' un versante, questo, delle **attività di pubblica utilità** che dovrebbero avere:

- apposite forme di sostegno economico per le persone con disabilità, fragili-vulnerabili coinvolte,
- unitamente alla premialità quantomeno reputazionale degli enti che le accolgono e presso i quali trovano impiego.

Circa il sostegno economico alle persone coinvolte, quando non sono previste indennità di stage o di tirocinio, in attesa che le competenze possano maturare fino ad auspicabili esiti assuntivi con contratti regolarmente retribuiti, potrebbe essere il **Fondo Regionale Disabili (FRD)** a prevedere apposite coperture economiche.

Ad oggi il Fondo non consente di riconoscere emolumenti per l'impegno reso da persone inserite nei cosiddetti servizi socio occupazionali, erroneamente considerati distinti, distanti se non alternativi ai percorsi di inserimento lavorativo in senso stretto ex L.68/99 nelle aziende soggette alle relative disposizioni normative.

Andrebbero invece tenuti collegati gli uni agli altri. Si possono e si dovranno sempre più predisporre progetti, percorsi, contesti inclusivi che tengano conto di tempi più lunghi di apprendimento, di condizioni relazionali idonee alle persone di più complessa occupabilità. Queste persone non possono essere dimenticate in un limbo considerato “non lavoro” e nemmeno preparatorio “per il lavoro”, quindi non meritevole di indennizzi e provvidenze economiche.

Come se le persone in oggetto, qualora non ci fossero le famiglie a provvedere per loro, non avessero diritto ad una vita degna e ai mezzi di sussistenza che la nostra Costituzione promette di garantire (Callegari 2022).

Tramite il FRD si potrebbe invece prevedere che una parte delle risorse, peraltro significative fino ad essere crescenti per il confluire degli esoneri pagati dalle aziende con difficoltà ad assumere le quote previste, siano destinate a indennità simili a

quelle corrisposte per stage e tirocini, anche per le persone impiegate in attività operose (in particolare a valore d'uso, per fini socialmente utili-di pubblica utilità).

Qualche cosa di analogo del resto già si prevede con la misura di sostegno al reddito nazionale denominata **Reddito di Cittadinanza (RdC)** collegata alla condizionalità rappresentata dallo svolgimento di lavori a valore sociale nei **Progetti Utili per la Collettività (PUC)**.

Sia i PUC che le attività riconducibili all'operosità inclusiva a valore d'uso delle cooperative sociali rientrano nei processi **di coprogrammazione, coprogettazione, accreditamento** che il pubblico dovrebbe promuovere riconoscendo agli enti di terzo settore di un determinato territorio un ruolo di pieno partenariato.

Nell'ambito di questi processi le organizzazioni che possono dimostrare particolare impegno ed efficacia inclusiva alla luce di determinati requisiti e criteri dovrebbero avere uno specifico riconoscimento, come il **Marchio C.O.P.** in corso di definizione.

Criteri e requisiti di qualità e di efficacia inclusiva

Quali potrebbero essere questi criteri e come potrebbe avvenire la procedura di riconoscimento ?

Al riguardo Canevaro (2021) sostiene l'importanza di investire sulle cooperative sociali col Marchio C.O.P. e osserva che "Abbiamo la necessità di costruire innovazione sostenibile. La sostenibilità è un concetto che si ricollega alle pratiche, ed esige la produzione di cambiamenti realizzabili per un certo numero di anni, senza provocare dei rigetti e sapendo dare valore a tutte le risorse. La sostenibilità non è unicamente l'introdurre una novità efficace ma anche fare aderire alla novità avendo cura di operare dei processi di cambiamento formativo, culturale, nei soggetti che la adottano.

E' importante capire quanto costi l'inclusione. L'inclusione può permettere:

- di diffondere una maggiore capacità produttiva, anche in soggetti che sarebbero costretti a vivere passivamente dell'assistenza da parte di altri o da parte della comunità.
- di investire in un progetto strutturale che migliora le possibilità di tutti, disponendo di servizi a carattere universale e non categoriale.
- di promuovere la cittadinanza attiva dell'operosità, collegando le azioni dei singoli (famiglie, gruppi locali, associazioni di disabili e singoli disabili) alle strutture pubbliche.

Il progetto inclusivo è legato all'integrazione delle risorse. Questo ci deve spingere a ripensare alle alleanze tradizionali, rivolgerle non tanto ad una diplomazia della sopravvivenza quanto ad una progettazione di sviluppo. E questo prevede il collegamento con campi aziendali che hanno ritmi di rinnovo tali da esigere una cura particolare per l'implementazione delle competenze, nell'empowerment delle competenze dei loro addetti.”

Ai fini di una valutazione di merito inclusivo per il pedagogo vanno dunque considerati i seguenti aspetti:

La cooperativa sociale ha contatti con aziende profit?	Si	No
La cooperativa sociale tiene occupati gli ospiti con attività che possono avere un senso produttivo?	Si	No
Le produzioni degli ospiti possono far parte di una filiera produttiva?	Si	No
La cooperativa sociale è organizzata secondo livelli di autonomia o su gruppi eterogenei, basati sulle capacitazioni? <i>(Sul concetto di capacitazione si veda la prefazione nel testo "Sociale ed Ecologico..."(2022) di A. Canevaro con riferimento a Martha Nussbaum)</i>	Organizzata con gruppi eterogenei che favoriscono le capacitazioni.	Organizzata secondo i livelli di autonomia.
Ritenerne l'economia divisa in due, una produttiva e l'altra di sussistenza assistenziale, è diabolico e discriminante. Ci sarebbe un'economia per soggetti attivi nella produzione. E un'economia per soggetti passivi, che ricevono un'elemosina organizzata come spesa sociale, improduttiva. Nell'insieme, un costo elevato e in buona parte a fondo perduto.	La cooperativa sociale è inclusa in una economia produttiva ed economicamente sostenibile.	La cooperativa sociale basa la sua economia sulla divisione tra produttivo e assistenziale

<ul style="list-style-type: none"> ° Il gesto interrotto. ° La persona di riferimento privilegiata. ° L'attenzione al genere. ° Fare spazio alla bellezza. ° Ogni essere vivente ha una storia, una cultura. <p>Aiutiamoci perché componga armoniosamente una storia più ampia.</p>	<p>Sostituire l'assistenza protettiva con l'aiuto.</p> <p>Reciproco.</p>	<p>Gli ospiti della cooperativa sociale sono ritenuti incapaci e non possono <i>chiedere e devono avere</i>. Non sono ritenuti in grado di scegliere; di sopportare cambiamenti ed evoluzioni; di realizzare adattamenti. Di vivere dinamiche di competenze reciproche.</p>
--	--	---

(Canevaro 2021)

La procedura di attribuzione del Marchio C.O.P. potrebbe innanzitutto prevedere una **autocertificazione** della organizzazione che si candida per tale riconoscimento con dichiarati, tra gli altri, i seguenti adempimenti:

- aver assolto (o non essere assoggettato) agli obblighi ex l. 68/99;
- essere in regola per gli aspetti contributivi nei confronti dell'INPS e INAIL ;
- rispettare le norme dell'ordinamento giuridico italiano in materia di prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro e delle malattie professionali, della sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del d.lgs.vo 81/2008 e s.m.i.;
- non avere effettuato licenziamenti, salvo quelli per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo e fatti salvi specifici accordi sindacali con le organizzazioni territoriali più rappresentative, nei 12 mesi precedenti l'attivazione dell'inserimento del soggetto svantaggiato.

-
Si dovrebbe altresì richiedere la **descrizione del progetto e del processo inclusivo, con gli strumenti di osservazione/valutazione adottati**, documentando:

- il numero e le caratteristiche delle persone con disabilità, fragili-vulnerabili o svantaggiate coinvolte
- il tipo di attività/operosità produttiva svolta
- la disponibilità all'accoglienza del contesto di impiego
- la presenza di tutor, mediatori, facilitatori e supporti/ausili
- la possibilità di lavoro in coppia o in gruppo
- la corrispondenza dell'attività svolta con le caratteristiche delle persone impiegate
- gli apprendimenti rilevati e le attitudini/potenzialità soggettive valorizzate
- la soddisfazione manifestata dalle persone con disabilità, fragili-vulnerabili
- la loro percezione soggettiva di ruolo sociale e di appartenenza con il gruppo di lavoro e l'organizzazione ospitante
- i rapporti di rete e l'impatto nella opinione di famigliari, imprese collaboranti, clienti/committenti, organizzazioni partner, servizi di territorio e cittadini della comunità locale
- altro ritenuto significativo ai fini della valutazione di efficacia inclusiva.

A completamento della procedura sarebbe infine opportuno che l'organizzazione interessata al Marchio C.O.P. produca un **documento video registrato** in grado di illustrare visivamente le caratteristiche del progetto e l'operosità delle persone con disabilità, fragili-vulnerabili, svantaggiate coinvolte.

Titolare della procedura e della valutazione di merito delle candidature sarebbe la Regione Emilia Romagna o suo ente delegato, che analogamente a quanto avviene per l'Albo Metropolitan delle Aziende Inclusive, definisce un

regolamento, istituisce una apposita Commissione e conferisce il Marchio a fronte di una istruttoria con esito positivo.

L'Università di Bologna e per essa il Dipartimento di Scienze dell'Educazione G. M. Bertin – CeDEI - Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione potrebbe avere un ruolo di supervisione e di indirizzo, con apposite linee guida che riportano strumenti di valutazione, criteri e indicatori di qualità inclusiva da considerare nella stesura del regolamento e nell'esame della documentazione pervenuta.

Un riconoscimento propedeutico al Marchio COP regionale

In via propedeutica, a livello di Città Metropolitana di Bologna, si potrebbe avviare una sperimentazione con il conferimento di un riconoscimento di merito alle organizzazioni la cui progettualità nel campo della operosità produttiva sia stata oggetto con esito positivo di approfondimento conoscitivo nella menzionata ricerca del CeDEI – Università di Bologna.

In alcune cooperative sociali che stanno attualmente gestendo progetti ritenuti significativi sono state effettuate interviste alle persone con disabilità coinvolte, ai loro familiari, a responsabili e operatori che organizzano l'attività, a clienti e referenti dei servizi di territorio.

Mediante l'analisi delle risposte ottenute da queste interviste, tramite gli indicatori utilizzati si è pervenuti a dimensionare la qualità ed efficacia inclusiva di ciascuna realizzazione con un indice che costituisce la misura sintetica per definire la validità di un progetto che si colloca al di sopra di una determinata soglia di merito.

Si potrebbe pertanto cominciare con l'attribuzione del Marchio COP (Costruire Operosità Produttiva) a queste prime organizzazioni, promuovendo in una fase iniziale l'estensione del riconoscimento a livello locale, ad altre realtà che vogliano candidarsi secondo i delineati requisiti e la relativa documentazione da produrre.

Il set delle interviste utilizzate nella ricerca, con gli opportuni adattamenti, potrebbe essere messo a disposizione degli enti

interessati a dotarsi di strumenti di monitoraggio e (auto) valutazione dei propri processi inclusivi.

L'iniziativa del Marchio diventerebbe così occasione non solo di premialità delle realizzazioni e dei comportamenti organizzativi che si sono dimostrati ex post adeguati, ma anche di predisposizione ex ante e di accompagnamento alla messa a punto e al miglioramento continuo di quanto posto in essere con le persone a occupabilità complessa.

Rif. bibliografici

Callegari L. (2020), *Inclusione delle persone a occupabilità complessa. Dal Logo di Azienda Solidale all'Albo Metropolitano delle aziende inclusive, verso i contesti di operosità socialmente utile*, in «L'integrazione Scolastica e Sociale», vol. 19, n. 1, Trento, Erickson, pp. 31-40,

Callegari L. (2021) (a cura di), *Sulla distanza tra aspettative e possibilità occupazionali delle persone con disabilità*, Atti Webinar AILeS in collaborazione con Immaginabili Risorse e Accaparlante, Bologna, AILeS.

Callegari L. (2022), *Sociale ed Ecologico. Economia inclusiva e operosità nella tutela ambientale*, Faenza, Homeless Book.

Canevaro A. (2019), "Centri di Operosità Produttiva C.O.P.", in Callegari L. (a cura di), *Transizione e realizzazione occupazionale delle persone con disabilità-vulnerabilità complesse*, Atti del seminario Università di Bologna-CeDEI, SIPeS, AILeS.

Canevaro A. (2020), *Operosi tutti insieme!*, in «L'integrazione Scolastica e Sociale», vol. 19, n. 1, Trento, Erickson, pp. 7-16.

Canevaro A. (2021), *Requisiti per il marchio COP*, Documento non pubblicato.

Errani A. e Mezzetti M. (a cura di) (2015), *Terre di mezzo. Permanenze e cambiamenti nella realizzazione professionale delle persone disabili*, Napoli, Liguori Editore.

