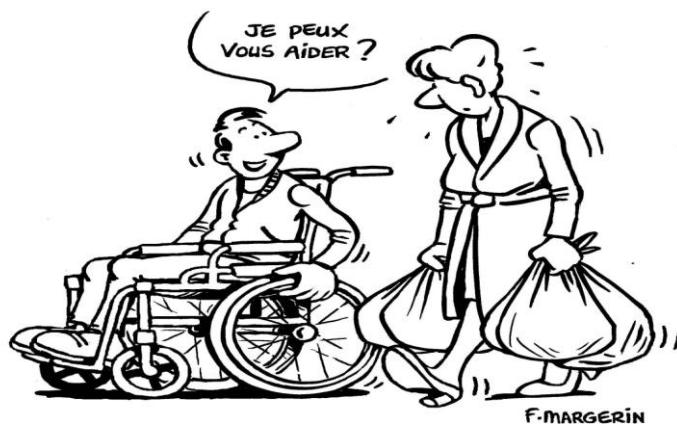


**COSTRUIRE OPEROSITA' PRODUTTIVA:
I CONTESTI INCLUSIVI**
In ricordo di Andrea Canevaro

Atti del seminario AILeS
in collaborazione con
CeDEI e Fondazione Ivano Barberini
28 maggio 2024

A cura di
Leonardo Callegari



Bologna

University Copy
Ottobre 2024

INDICE

Premessa	p. 5
-----------------	-------------

Programma del Seminario	p. 7
--------------------------------	-------------

Accoglienza e saluti

Leonardo Callegari (Ass AILeS)	p. 11
Roberto Lippi (Fondazione Barberini)	p. 13

1 Le ricerche dell'Università nel ricordo e insegnamento di Andrea Canevaro

Patrizia Sandri (Università di Bologna - CeDEI) e Angelo Errani (Università di Bologna)	p. 14
--	-------

2 Il riconoscimento di merito C.O.P.

Leonardo Callegari (Ass AILeS)	p. 21
Fabrizio Pedretti (Coop Soc Agriverde)	p. 22
Alessandro Mengoli (Coop Soc Anima)	p. 23
Simonetta Donati (Coop Soc CSAPSA)	p. 26
Matteo Morozzi (Coop Soc CSAPSA)	p. 28
Danilo Rasia (Ass Passo Passo)	p. 30

3 Il contributo delle istituzioni pubbliche

Francesco Crisafulli (Comune di Bologna)	p. 33
Claudia Romano (Agenzia Regionale per il Lavoro)	p. 38
Vincenzo Trono (AUSL di Bologna)	p. 47

4 Rappresentanti territoriali del movimento cooperativo, dell'Università e del terzo settore

4.1 Contesti competenti e operosi: Pedagogia Speciale e Università in dialogo con i territori

Elena Malaguti (Università di Bologna - CeDEI) p. 54

4.2 Riflessioni, esperienze, proposte

Alberto Alberani (Legacoop ER e Forum 3 settore) p. 67

Oreste De Pietro (Confcooperative Terre d'Emilia) p. 69

Valeria Friso (Università di Bologna) p. 73

Sandra Negri (Coop Soc Accaparlante) p. 77

Antonina De Marinis (Coop Soc Piazza Grande) p. 82

Gabriele Gamberi (Fondazione ASPHI) p. 85

Carlo Hanau (Ass. APRI e Ass. ANGSA) p. 89

Allegati

Disciplinare Attestato di merito C.O.P. (Costruire
Operosità Produttiva) p. 93

Attestato rilasciato da AILeS p. 99

Premessa

A due anni dalla scomparsa di Andrea Canevaro, esimio pedagogista, professore emerito dell'Alma Mater Università di Bologna, il seminario organizzato da AILeS in collaborazione con il CeDEI (Centro studi e ricerche Disabilità, Educazione, Inclusione) della medesima Università e con la Fondazione Ivano Barberini, ha voluto ricordarne la figura scientifica e umana.

In particolare l'attenzione si è focalizzata sulle sue riflessioni in tema di "operosità produttiva" e relativamente alla proposta del marchio regionale C.O.P. (Costruire Operosità Produttiva) avanzata negli ultimi anni di vita per il riconoscimento qualitativo dei progetti/contesti inclusivi delle persone con disabilità, fragili-vulnerabili di più complessa occupabilità.

L'intento di promuovere il marchio C.O.P., di difficile praticabilità a livello regionale con la perdita del suo autorevole proponente, non è venuto meno per AILeS che ha nella sua mission l'inclusione lavorativa e sociale e la precedente esperienza di conferimento del Logo Azienda Solidale (ora Albo Metropolitano delle Aziende Socialmente Responsabili) alle imprese profit maggiormente collaborative nell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Grazie alla ricerca realizzata in seno al CeDEI sono stati delineati requisiti e indicatori riscontrabili con gli strumenti ora messi gratuitamente a disposizione degli enti interessati, diventati la base per un riconoscimento di merito delle realizzazioni virtuose di organizzazioni del terzo settore operanti nel territorio della Città Metropolitana di Bologna, in particolare cooperative sociali di tipo B, tre delle quali sono state premiate in occasione del seminario.

I contributi riportati negli atti che seguono testimoniano l'interesse non solo accademico al tema, sia delle pubbliche istituzioni impegnate sul versante delle politiche attive del lavoro e dei servizi di welfare, che dei rappresentanti del movimento cooperativo e del variegato mondo delle organizzazioni non profit, a partire da quelle che tutelano i diritti delle persone con disabilità.

Persone da considerare sempre e comunque per l'apporto che possono dare alle comunità di appartenenza e per il ruolo sociale che va loro riconosciuto, anche con misure di sostegno al reddito, all'interno di filiere dove l'operosità produttiva può esprimersi sia dentro che esternamente al mercato del lavoro, in attività a valore economico o a valore d'uso, di pubblica utilità e sensate per gli individuali progetti di vita.

Programma del seminario

COSTRUIRE OPEROSITA' PRODUTTIVA: I CONTESTI INCLUSIVI IN RICORDO DI ANDREA CANEVARO

AIlLeS (Associazione per l'Inclusione Lavorativa e Sociale) in collaborazione con il CeDEI (Centro studi e ricerche Disabilità, Educazione, Inclusione) e con la Fondazione Ivano Barberini organizza martedì 28 maggio 2024, dalle 9 alle 12,30, c/o la sala convegni della Fondazione Barberini in via Mentana 2, a Bologna, l'incontro su "Costruire operosità produttiva: i contesti inclusivi. In ricordo di Andrea Canevaro".

Gli interventi programmati e liberi da parte dei partecipanti che vorranno dare il proprio contributo potranno riguardare i seguenti aspetti:

- Può essere utile una **tipizzazione** dei progetti/contesti a Operosità Produttiva (secondo le caratteristiche dei beneficiari, dell'attività svolta, delle modalità di impiego, altro) ?
- E' opportuno andare verso forme di **accreditamento** dei progetti/contesti a OP (con quali requisiti organizzativi, professionali, relazionali, di attività svolta, altro) ?
- La **co-programmazione, co-progettazione** può essere una opportunità (per configurare progetti/contesti valorizzanti le persone a occupabilità complessa, per un welfare di comunità, per trovare maggiori risorse materiali, professionali, economiche) ?
- Quanto le organizzazioni che gestiscono progetti/contesti a OP possono mettersi in **rete** tra loro (per allargare la gamma delle opportunità offerte, per creare filiere operose, altro) ?
- Che possibilità ci sono di **collaborazione con le imprese profit** (solo quelle soggette alla L 68/99 con art 22, con le aziende più socialmente responsabili, per finalità economiche – di mercato, altro) ?

- Per una evoluzione occupazionale serve il **contratto di inserimento** nelle coop sociali (analogamente a quanto avviene in altre province, con quali strumenti condivisi di valutazione della capacità produttiva-retribuzione, altro) ?
- Se e come configurare uno specifico **riconoscimento economico** per le persone attivamente coinvolte (partecipazione a progetto, indennità, misura di sostegno al reddito, reddito sociale, incarico a operosità produttiva, altro) ?

Intervengono: docenti del Dipartimento di Scienze dell'Educazione "GM Bertin" – Alma Mater Università di Bologna e rappresentanti del movimento cooperativo, di cooperative sociali, delle associazioni, di pubbliche istituzioni (Città Metropolitana, Comune, AUSL di Bologna, Agenzia Regionale per il Lavoro) impegnati sul versante dell'inclusione lavorativa e sociale delle persone a occupabilità complessa.

Nell'incontro verrà rilasciato da AILeS l'**attestato di merito C.O.P.** ad alcune cooperative sociali che hanno partecipato con esito positivo alla ricerca promossa e coordinata dal CeDEI (Centro studi e ricerche Disabilità, Educazione, Inclusione) del Dipartimento di Scienze dell'Educazione - Università di Bologna.

Per i partecipanti sarà gratuitamente disponibile copia del testo di L. Callegari, A. Errani, con prefazione di P. Sandri, *Riconoscere il merito inclusivo dei contesti a operosità produttiva*, recante il disciplinare per il rilascio dell'attestato C.O.P.

L'accesso è libero, con segnalazione di interesse in risposta a questa mail, fino al massimo degli 80 posti disponibili

Interventi programmati

9 - 9,45

Accoglienza, saluti, le ricerche dell'Università con le imprese profit nel 2009/10, con le organizzazioni del terzo settore nel 2019/23 e ricordo di Andrea Canevaro

- Leonardo Callegari (accoglienza AILeS)
- Roberto Lippi (saluti Fondazione Barberini)
- Patrizia Sandri e Angelo Errani (Università di Bologna - Ce-DEI)

9,45 - 10,15

Le cooperative sociali che hanno partecipato alla ricerca con esito positivo – riconoscimento di merito

- rilascio attestato di merito COP da parte di Angelo Errani e Danilo Rasia (ass. Passo Passo), a nome del Comitato tecnico scientifico di AILeS, ai rappresentanti di 3 cooperative sociali, loro commento:
- Fabrizio Pedretti (Agriverde)
- Alessandro Mengoli (Anima)
- Simonetta Donati e Matteo Morozzi (CSAPSA)

10,15 - 11

Referenti istituzionali

- Francesco Crisafulli (Comune di Bologna)
- Maria Chiara Patuelli (Città Metropolitana di Bologna)
- Claudia Romano (Agenzia Regionale per il Lavoro)
- Vincenzo Trono (AUSL DSM di Bologna)

11 - 11,30

Rappresentanti del movimento cooperativo, del terzo settore e dell'Università per i rapporti con il terzo settore

- Alberto Alberani (Area welfare Legacoop Emilia Romagna e Forum Terzo settore)
- Oreste De Pietro (Area welfare Confcooperative Terre d'Emilia)
- Elena Malaguti (Università di Bologna - CeDEI)

11,30 - 12,00

Interventi preordinati

- Valeria Friso (Università di Bologna)
- Sandra Negri (Accaparlante)
- Antonina De Marinis (Piazza Grande)

11,30 – 12,30

Interventi liberi dei partecipanti

- Gabriele Gamberi (ASPHI)
- Carlo Hanau (APRI-ANGSA)

Accoglienza e saluti

Leonardo Callegari (Ass. AILeS)

L'oggetto dell'incontro è relativo ai **progetti gestiti da organizzazioni del terzo settore** che accolgono le persone con disabilità, fragili-vulnerabili, svantaggiate di più complessa occupabilità in **contesti** con attività riconducibili all'**operosità produttiva**, secondo la riflessione del compianto prof. Andrea Canevaro, del quale ricorre quest'anno il secondo anniversario della sua scomparsa

Sono progetti e contesti con **attività a valore economico, di scambio, di mercato oppure a valore d'uso, per finalità di pubblica utilità, con apporti socialmente utili per la comunità di appartenenza, che non prevedono forme di impiego contrattualizzate**, ma prevalentemente regolazioni a retta, tirocini inclusivi, varie modalità di partecipazione collegate o meno a misure di sostegno al reddito.

Tali **progetti** sono il più delle volte **denominati "socio occupazionali"** o di **"lavoro protetto"**, riconducibili a quelli definiti da Lepri e Montobbio **"progetti di inclusione socio lavorativa"**, per noi **propedeutici e complementari ai percorsi di inserimento lavorativo nelle imprese profit**, che rimangono la **strada maestra** da percorrere per quanto sempre meno praticabile dalle persone a occupabilità complessa

Come AILeS vorremmo promuovere **processi di qualificazione e di miglioramento continuo tramite il riconoscimento di merito C.O.P. (Costruire Operosità Produttiva)**, proposto negli ultimi anni della sua vita dal prof Canevaro che ne voleva fare un Marchio regionale, alla luce dei **requisiti di qualità ed efficacia** che si sono evidenziati in precedenti ricerche:

- la prima, nel 2009/10, coordinata dal prof Angelo Errani sulla **Realizzazione professionale delle persone con disabilità**, con

una specifica attenzione sulle **condizioni facilitanti l'inclusione lavorativa nei contesti aziendali profit**;

- quella più recente, dal 2019 al 2023, coordinata dalla prof.ssa Patrizia Sandri, sui **Progetti inclusivi che valorizzano l'operosità produttiva di persone a occupabilità complessa** gestiti da organizzazioni del no profit, in particolare **cooperative sociali**.

Al riguardo, **diranno meglio nel loro intervento introduttivo i prof.ri Patrizia Sandri e Angelo Errani** a nome del **CeDEI** (Centro studi e ricerche Disabilità, Educazione e Inclusione) del Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna, **con un ricordo di Andrea Canevaro**.

Nell'incontro di oggi è prevista la **consegna di tre attestati** di merito C.O.P. da parte dello stesso prof. Errani e di Danilo Rasia, rispettivamente presidente e membro del Comitato tecnico scientifico di AILeS, alle cooperative sociali Agriverde, Anima e CSAPSA che hanno partecipato con esito positivo alla ricerca del CeDEI.

Il riconoscimento è aperto alle realtà cooperative che hanno partecipato alla ricerca e che sono prossime a completare le interviste, oltre a tutte quelle organizzazioni del terzo settore (associazioni di volontariato e di promozione sociale, fondazioni, cooperative e imprese sociali, ecc.) del territorio metropolitano che vogliano candidarsi secondo il disciplinare riportato nella pubblicazione "Riconoscere il merito inclusivo dei contesti a operosità produttiva", distribuita ai partecipanti e reso disponibile in formato ebook (come pure negli allegati dei presenti atti).

Per il **ruolo che hanno le cooperative sociali** nella gestione dei progetti inclusivi a operosità produttiva **ringraziamo la Fondazione intitolata a Ivano Barberini**, eminente rappresentante dell'Alleanza Cooperativa Internazionale, per la collaborazione offerta e l'ospitalità di questa iniziativa. La parola per un saluto al **direttore della Fondazioni Roberto Lippi**.

Roberto Lippi (Fondazione Ivano Barberini)

La Fondazione è un luogo di produzione di ricerca storica, economica e sociale sull'importanza della forma d'impresa cooperativa nello sviluppo e evoluzione delle società contemporanee. A tale scopo la Fondazione favorisce i rapporti con le espressioni più avanzate del mondo scientifico nazionale e internazionale. Le finalità che persegue sono quelle di:

- evidenziare le potenzialità della cooperazione come strumento di aggregazione sociale per la risposta a bisogni dei soggetti più deboli e per lo sviluppo;
- rilanciare una riflessione sull'identità della cooperazione nel XXI secolo, in una prospettiva di comparazione europea e internazionale, recuperando legami organizzativi e riflessioni sul ruolo della cooperazione nei vari paesi del mondo;
- garantire la ricerca sui temi più rilevanti per lo sviluppo delle imprese cooperative, a partire dalle questioni legate agli strumenti finanziari, alle dimensioni fiscali e alle condizioni per rilanciare la piena attuazione dell'art. 45 della Costituzione.

La Fondazione intende operare garantendo ai propri soci occasioni di coinvolgimento e di approfondimento delle tematiche che li coinvolgono direttamente, anche attraverso l'istituzione di Gruppi di lavoro di riferimento permanenti.

La Fondazione si occupa di curare la raccolta e la catalogazione del materiale documentario, promuovere ed eseguire ricerche storiche, politiche e socio-economiche, diffondere cultura cooperativa per la scuola, l'università, le istituzioni culturali, anche mediante la pubblicazione di libri e documenti a carattere monografico o periodico, organizzare convegni, dibattiti, stages anche a carattere formativo.

1 Le ricerche dell'Università nel ricordo e insegnamento di Andrea Canevaro

Patrizia Sandri (Università di Bologna - CeDEI)

Andrea Canevaro non si è dedicato solamente alle persone con disabilità; ha dedicato tutta la sua vita a coloro che erano in difficoltà in senso lato, nella consapevolezza che l'attenzione ai contesti e alle persone più fragili e vulnerabili poteva portare un contributo per il miglioramento di tutta la società.

L'ottica è quella di una pedagogia speciale, che fonda le sue radici nella pedagogia istituzionale e che, come scienza della complessità, studia, analizza e promuove la trasformazione delle strutture istituzionali in senso democratico e partecipativo, al fine di favorire lo sviluppo integrale di ogni persona e una maggiore equità sociale. Ed è in questa ottica che abbiamo lavorato con lui e intendiamo continuare a lavorare, consapevoli del valore dell'educazione e del lavoro degli educatori; educatori che possono fare la differenza, che possono essere dei tessitori di inclusione e di promozione sociale.

Dal 2008, in particolare, l'anno in cui ebbe un ictus, ogni anno, Andrea Canevaro mise al centro della sua riflessione una parola chiave. La parola chiave nel 2008 fu la parola "operosità". *L'operosità* può essere definita come il contributo che un individuo fornisce alla comunità (Canevaro, 2016); essa può realizzarsi in vari modi, dalla partecipazione ad attività che producono risultati di valore sociale, all'occupazione in aziende for-profit. Tuttavia, una persona può esprimere la propria operosità solo se non viene considerata o non si considera inabile e quindi solo se le *filiere di impiego operoso* le offrono la possibilità di scegliere, tra mansioni eterogenee, che richiedono diversi gradi di capacità, quelle per lei più

valorizzanti, garantendo l'applicazione di forme contrattuali assolutamente rispettose della sua dignità (Nussbaum, 2013).

Da quel 2008, insieme al Terzo Settore, alle aziende profit, alle istituzioni, si è dato il via a uno studio su come promuovere l'operosità, approfondendo sempre più gli aspetti sia dell'inclusione lavorativa nelle aziende profit, sia l'*operosità produttiva* (Canevaro, 2020) nelle organizzazioni del Terzo Settore.

Oggi non presenteremo i risultati delle ricerche, ma siamo qui per testimoniare la nostra volontà di continuare l'impegno insieme a voi.

Passo ora la parola al mio collega Angelo Errani che, appunto, sin dal 2008, approfondì la prima parte della ricerca, quella relativa all'inclusione lavorativa in collaborazione con le aziende profit.

Angelo Errani (Università di Bologna)

Questa nostra giornata di studio è dedicata al ricordo di Andrea Canevaro. Come ricordare Andrea? È lui stesso a suggerircelo.

Scriveva:

Quando si perde un compagno o un amico o una persona che sa delle cose, bisogna richiamare quella persona nella memoria. Non si può dire: "E' morto! Ne facciamo a meno" Oppure "Vivo solo il dolore della perdita" No! C'è anche qualcos'altro che è la necessità di costruire un altro tipo di presenza che vada oltre la scomparsa. Si può forse pensare che le conoscenze che aveva lui, dopo che non c'era più, diventassero di coloro che restavano.

Come costruire un altro tipo di presenza? Andrea suggeriva la

metafora della staffetta. Nella staffetta c'è il passaggio del testimone da parte del primo concorrente a chi deve proseguire la corsa, un passaggio che prevede che chi passa il testimone per un po' accompagni la corsa del compagno che lo riceve.

Come ci sta accompagnando Andrea affidandoci il testimone?

In questi ultimi anni Andrea registrava un progressivo disincanto rispetto alla prospettiva inclusiva, sono anni in cui sembra che l'esclusione dei più deboli non sia più una sconfitta e un'esclusione in molti casi giustificata con l'impossibilità che l'inclusione sia realizzabile.

Di fronte a quel che pregiudizialmente pensiamo impossibile Andrea ci invita a riflettere con queste parole:

Se ci voltiamo indietro possiamo vedere quanti impossibili sono diventati possibili. Cerebrolesi che erano ritenuti incapaci di pensare perché non parlavano. Persone Down per le quali sembrava impossibile crescere e tanti altri. Vorremmo forse credere che tutto il possibile sia terminato? Abbiamo finito di esplorare?

L'ultimo libro di Andrea, uscito postumo l'anno scorso, si intitola: **Andiamo Oltre.**

Che cosa significa “andiamo oltre” pensando al tema di questa nostra giornata di studio?

Dopo la realizzazione giuridica e operativa dell'integrazione scolastica permaneva un'ingiustizia che continuava a ostacolare il progetto di vita delle persone con disabilità. A differenza dei loro coetanei ne nascondeva la crescita ed il conseguente riconoscimento di adulti. Occorreva individuare un percorso fra un presente in cui la realizzazione professionale delle persone con disabilità veniva pensata impossibile e ritenuta un peso per le aziende obbligate all'assunzione e la sperimentazione di possibilità occupazionali che convenissero a tutti.

Andrea orientò la ricerca: *andare oltre* l'obbligo, ricercando una logica che convenisse a tutti, suggerendo come mediatori il collocamento mirato, l'inserimento mediato e la collaborazione istituzionale. Si trattò di un cambio di logica che si tradusse in ricerche e sperimentazioni che trovarono una realizzazione giuridica nella Legge 68/99.

Nella stagione che ne seguì una delle ricerche portata avanti da docenti di pedagogia speciale dell'Università di Bologna, in collaborazione con le Istituzioni locali e AILeS, portò alla possibilità di assegnare un riconoscimento come Aziende Solidali a numerose aziende produttive del territorio, un riconoscimento che la Città Metropolitana di Bologna ha in seguito valorizzato istituendo l'Albo delle Aziende Socialmente Responsabili (Errani, Mazzetti, 2015).

Permaneva un'ingiustizia e l'ingiustizia non può essere sopportata. Restavano tante le persone a occupabilità complessa che, per la presenza di una compromissione di funzioni rilevanti o per fragilità conseguente ad eventi drammatici di salute o di eventi intervenuti nelle loro vite, sembrava dovessero rimanere imprigionate in tale condizione. Occorreva cercare alternative rispetto a un destino limitato all'assistenza o ad attività occupazionali.

Ancora una volta Andrea indicò un percorso per andare oltre: ricercare le condizioni per far evolvere l'operosità, che con infinite caratterizzazioni è di tutti, in operosità produttiva.

Da questi riferimenti concettuali è nata la ricerca in collaborazione fra il CeDEI (Centro studi e ricerche Disabilità Educazione Inclusione) dell'Università di Bologna, AILeS e alcune Cooperative sociali del territorio che, a conclusione dei lavori di questa nostra giornata di studio, riceveranno l'attestato di merito C.O.P. (Costruire Operosità Produttiva).

Nell'esperienza, che verrà presentata da Patrizia Sandri, Leonardo Callegari e dai responsabili delle Cooperative

coinvolte vedremo la cura dedicata ai contesti in cui il contributo di ciascuno è diventato riconosciuto e riconoscibile nel prodotto o nel servizio realizzato. Un'operosità, che può apparire anche molto limitata, ha avuto l'opportunità di venire riconosciuta richiedendo a ciascuno un qualcosa da unire al qualcosa degli altri e ha avuto l'opportunità di essere produttiva e socialmente riconosciuta, collegandola ai bisogni del territorio di cui si è parte: servizi di ristorazione, coltivazione di ortaggi, allevamento di animali, cura del verde. Il contesto è divenuto così *contesto integratore*, un vantaggio per tutti, una storia che dando senso all'apporto di ciascuno fa anche evolvere i contesti economici e sociali interessati dall'esperienza.

Patrizia Sandri (Università di Bologna - CeDEI)

Il concetto di *co-evoluzione*, che ha così ben introdotto Angelo Errani, è a fondamento dell'approccio della pedagogia speciale elaborata da Andrea Canevaro, e caratterizza le buone prassi individuate nella seconda parte della ricerca, ora conclusa, che dovrebbero essere messe a sistema.

L'indagine è stata volta a rilevare i fattori facilitanti *l'operosità produttiva* delle persone a *occupabilità complessa*. Persone, cioè, che vivono una condizione, prodotta dalla negativa interazione tra le caratteristiche e potenzialità individuali e le opportunità o richieste del mercato del lavoro, che non è deterministicamente riconducibile a una specifica diagnosi, ma l'effetto di molteplici fattori, tra cui quelli contestuali rivestono particolare significatività, in considerazione anche dei cambiamenti in atto nei sistemi produttivi volti a sviluppare processi di automazione e digitalizzazione.

Sebbene non sia di facile determinazione e manchino rilevazioni statistiche ufficiali, sembra sia possibile stimare che

almeno il 70/80% delle persone che vivono una situazione di forte fragilità-vulnerabilità-svantaggio non raggiunga una occupazione contrattualizzata nel mercato ordinario del lavoro, correndo il rischio di essere sempre più lasciato ai margini della società.

Anche se l'obiettivo prioritario è certamente quello di arrivare all'assunzione, l'*operosità produttiva* è l'alternativa all'inattività. Essa consiste in un fare che riconosce a ogni persona, indipendentemente dalle caratteristiche dei suoi funzionamenti, il *rispetto*, inteso come *sentimento del valore dell'esistenza dell'altro* (De Monticelli, 2003) e si manifesta in un *contesto* (Bateson, 1976), costituito da un tessuto di relazioni dai forti valori inclusivi, grazie ai quali ogni identità può esprimersi. In questa ottica abbiamo voluto rilevare alcune buone prassi e offrire degli indicatori agli Enti interessati, che possono essere utili a fini autovalutativi, per analizzare i progetti e gli interventi organizzativi ed educativi finalizzati a promuovere l'operosità produttiva delle persone a occupabilità complessa all'interno di questi enti e i processi connessi di carattere coevolutivo inclusivo attivati.

Più precisamente, abbiamo identificato degli elementi di qualità, già presenti all'interno di alcune cooperative del nostro territorio, disponibili a partecipare alla ricerca, che a nostro avviso devono essere posti come punto di riferimento per elaborare un modello di operosità produttiva in grado sia di rispondere alla necessità di includere il più possibile le persone a occupabilità complessa, sia di generare ulteriori sviluppi operosi e promuovere nei territori di appartenenza una cultura solidale (Sandri, Callegari, 2024).

AiLeS, successivamente e autonomamente, ha proposto di dare un riconoscimento del merito inclusivo (COP) agli enti che intendano fare proprio un percorso di autovalutazione, utilizzando, e quando necessario modificando, gli indicatori

individuati nell'ambito di questa ricerca partecipata, di cui Andrea Canevaro, in primis, fu il promotore.

Grazie per l'attenzione.

Riferimenti bibliografici

Bateson G. (1976), *Verso un'ecologia della mente*, Adelphi, Milano.

Canevaro A. (2016), *Fuori dai margini*,. Erickson, Trento.

Canevaro A. (2020), Operosi tutti insieme!, *L'integrazione scolastica e sociale*, 19, 1, febbraio, 7 - 16.
<https://doi.org/doi:10.14605/ISS1912002>

Canevaro A., Cocever E. (2023), *Andiamo oltre. Accogliere le sfide educative per una Pedagogia Istituzionale*, Erickson, Trento.

De Monticelli R. (2003), *L'ordine del cuore*, Garzanti, Torino.

Errani A., Mazzetti M. (a cura di), 2015, *Terre di mezzo. Permanenze e cambiamenti nella realizzazione professionale delle persone disabili* (pp. 243-273), Liguori, Napoli.

Nussbaum M.C. (2013), *Giustizia sociale e dignità umana. Da individui a persone*, Il Mulino, Bologna.

Sandri P. (2015), “Senza muri”. Un servizio per l'inclusione lavorativa di persone con disabilità complessa. In: Errani A., Mazzetti M. (a cura di), *Terre di mezzo. Permanenze e cambiamenti nella realizzazione professionale delle persone disabili* (pp. 243-273), Liguori, Napoli.

Sandri P., Callegari L. (2024), “Guardare oltre per abitare il mondo, avendo un progetto”: una ricerca per promuovere l'operosità delle persone a occupabilità complessa, *Education Sciences & Society*, 1/2024, pp.203-232.
<https://journals.francoangeli.it/index.php/ess/article/view/17496>

2 Il riconoscimento di merito C.O.P.

Leonardo Callegari (Ass AILeS)

Grazie ai professori Sandri ed Errani. Passerei ora al riconoscimento di merito COP. Chiederei al prof Errani come presidente del Comitato tecnico scientifico di AILeS e a Danilo Rasia, presidente della associazione Passo Passo di famiglie e persone con disabilità, nonché membro dello stesso Comitato, di venire al tavolo per la premiazione.

Invito i rappresentanti delle tre cooperative sociali, Agriverde, Anima e CSAPSA, a raggiungerci per ricevere l'Attestato di merito. Vorrei precisare, come già anticipato dalla prof.ssa Sandri, che questo riconoscimento a tre cooperative delle 5 che avevano partecipato alla ricerca universitaria del CeDEI, non esaurisce ma tiene aperto il processo. Sono le tre realtà che hanno completato le interviste messe a disposizione dal CeDEI con esito positivo. Le altre due cooperative sono in corso d'opera, per il completamento delle rilevazioni previste. E' presente in sala l'amico coordinatore Remo Sirignano della cooperativa sociale CIM e non so se è presente un rappresentante della cooperativa Solco Talenti. Entrambe hanno partecipato alla ricerca e una volta completato l'iter potranno ricevere analogo riconoscimento. Ovviamente stiamo parlando di un riconoscimento rilasciato da AILeS assolutamente gratuito, con una procedura partecipata, aperta, perché anche gli strumenti in uso, come diceva la prof.ssa Sandri, vanno rivisti e condivisi, quindi apportando tutte le modifiche e integrazioni necessarie. Ad esempio, abbiamo già visto che per le persone a occupabilità complessa riconducibili a una condizione di marginalità urbana estrema, i cosiddetti senza dimora (qui ci sono anche i colleghi di Piazza Grande che si occupano di queste persone), bisogna modificare alcune interviste. Non ha senso, infatti, interpellare interlocutori quali i genitori di persone di 40/50 anni che hanno un trascorso di vita su strada, per chiedere loro se sono soddisfatti del percorso inclusivo svolto da loro figlia/figlio. Testimonieranno direttamente le stesse

persone il loro grado di soddisfazione o meno, senza la mediazione o l'interpretazione dei propri congiunti.

Darei quindi la parola ai rappresentanti delle tre cooperative per un commento via via di ciascuno a margine del conferimento dell'Attestato di merito C.O.P.

Fabrizio Pedretti (Coop Soc Agriverde)

Vi porto solo un breve saluto, perché come dicevo poco fa a Leonardo, avrei voluto che oggi qui ci fosse il collega Raphael Decerf, ma oggi è dovuto assentarsi per un impegno familiare in Belgio.

Sicuramente avrebbe potuto dire delle parole molto più cariche di esperienza diretta di lavoro, di competenza, di quelle che posso dire io, che posso solo auspicare che l'esperienza di AILeS, anche nell'applicazione di questo tipo di ricerche, di approfondimenti in collaborazione con l'università si consolidi e si allarghi a tante altre cooperative sociali.

Per fare emergere le esperienze che ci sono in provincia di Bologna, che sono tante e che devono essere conosciute e valorizzate e anche messe in discussione, perché siamo del tutto consapevoli che dobbiamo e possiamo fare di più e meglio.

Lo possiamo fare, secondo me, partendo dalla condivisione di un ordine di priorità. Io sono un cooperatore sociale da più di trent'anni e non penso che la cooperazione sociale abbia un primato, debba avere una corsia preferenziale: la prima strada per l'inserimento lavorativo è sicuramente quella del collocamento mirato, servirebbe ormai un suo adeguamento, visto che è del 1999. Poi, secondo me, ci siamo noi come cooperazione sociale che facciamo tanti inserimenti, tanti contratti, tante assunzioni e poi ci sono le esperienze di operosità produttiva. Queste sono le esperienze più difficili, se vogliamo, dove peraltro vengono inserite, vengono avviate alla formazione

in situazione lavorativa tante persone con disabilità o svantaggio. Il mio collega Raphael lavora insieme, alle persone che vengono inserite, non sta in un ufficio, non sta a controllarle e ad insegnare, ma sta con loro, lavora insieme a loro e la credibilità e la funzione è questa, è la crescita insieme alle persone che sono inserite, che possono poi portare, purtroppo sempre con percentuale molto bassa, anche all'assunzione di persone con disabilità molto gravi e molto complesse, ma si può fare, ci si può arrivare. Dobbiamo continuare a lavorarci insieme, noi pubblica amministrazione, associazionismo e volontariato.

Io personalmente sento il bisogno di un rilancio della collaborazione, perché trent'anni fa la mia percezione era di una urgenza maggiore su questi temi, cioè, io mi sentivo, da neo cooperatore sociale, pressato. Adesso non mi sento pressato, mi sento un po' solo, come impresa sociale che deve fare quella roba lì. Trova il modo migliore, vince delle gare, faccia degli accordi con le imprese profit, però trovi la strada. Dobbiamo ritrovare un tavolo di lavoro comune con la pubblica amministrazione. Grazie.

Alessandro Mengoli (Coop Soc Anima)

Buongiorno a tutti, premetto che sono molto contento di ricevere questo riconoscimento, molto contento per vari motivi, che proverò a spiegarvi.

Che cosa sono le cooperative lo sappiamo tutti. Ci sono le A, le B, ma le B rimangono sempre una piccola nicchia, come mai?

20 anni fa non sapevo neanche cosa fossero. Facendo esperienza, lavorandoci in prima persona, mi sono chiesto come mai, in particolare le B, sono sempre l'ultima ruota del carro, anche nei convegni e nei seminari?

Poi vengo a saper dell'Albo delle Aziende Solidali. Molo bene che aziende molto grandi, immaginatevi una Marpos, giusto per fare un esempio, inserendo un ragazzo con la sindrome Down in accettazione-segreteria, venga premiata, con tanto di Università, articoli di giornali, ecc.

Al che mi sono chiesto: ma le cooperative come la nostra, che di ragazzi svantaggiati e di difficile collocazione ne hanno 60 dalla mattina alla sera, per i quali ci si deve tutti i giorni impegnare per trovare l'attività adatta ad ognuno di loro, come mai di riconoscimenti non ne hanno mai? Sul giornale noi non ci andiamo?

Poi la Provvidenza fa i suoi vari giri, fino ad arrivare a questa bellissima iniziativa di oggi, anticipata da Canevaro in uno dei seminari che proprio noi come Cooperativa Anima abbiamo fatto a Villa Smeraldi, nel settembre 2021. Finalmente il lavoro delle cooperative sociali di tipo B viene studiato, analizzato, messo in discussione e giustamente valorizzato.

Si iniziano ad usare parole e concetti nuovi relativi al mondo delle B, parole che mancavano, che ancora non avevo sentito dire riguardo alle cooperative di inserimento lavorativo. Il massimo del concetto, ormai detto e ridetto fra gli addetti ai lavori, è il concetto di doppio prodotto, ovvero, per fare un esempio della mia cooperativa, la nostra tagliatella deve essere buona, ottima, e al tempo stesso, dentro a quella tagliatella, c'è tutto il lavoro dell'inserimento lavorativo di persone fragili.

Ora c'è qualcosa in più, oltre al riconoscimento, al premio che oggi viene dato alla Cooperativa Sociale Anima, c'è soprattutto un lavoro di studio, ricerca e approfondimento proprio delle cooperative sociali di tipo B, quella famosa nicchia che accennavo all'inizio.

Anche in questa bellissima biblioteca che ci ospita, dove è raccolto tutto il mondo della cooperazione in generale, gli scaffali

che riguardano le cooperative sociali di tipo B, sono molto, molto pochi.

Quindi, forse, da oggi, con questa nuova spinta, con queste parole nuove, ovvero Operosità Produttiva, parole che in futuro userò sempre più spesso, inizierà ad aprirsi un capitolo nuovo, considerando aspetti nuovi.

Mi viene da fare un esempio: possiamo iniziare a distinguere educatori per cooperative A, e educatori per cooperative B. I metodi e le modalità sono diverse. Forse nasceranno figure esperte proprio per lavorare nel mondo dell'inserimento lavorativo, specializzate nel lavorare insieme ai ragazzi.

Quindi ribadisco la mia soddisfazione a questa iniziativa. Spero che da qui possa iniziare un percorso di discussione e confronto su tanti temi della cooperazione di tipo B.

Uno fra tutti, a cui ci tengo personalmente, è il contratto di inserimento lavorativo.

Ad esempio, se ai ragazzi che fanno il tirocinio inclusivo nella mia cooperativa, ragazzi ad occupabilità complessa, volessi dare loro un riconoscimento economico aggiuntivo, al momento non ho tanti strumenti: li devo assumere al 100 per 100.

Se ci fosse il contratto di inserimento lavorativo, come a Modena, formula prevista dal contratto delle cooperative sociali, sarebbe uno strumento in più che potrebbe sbloccare diverse situazioni.

O ancora meglio, se ci fosse tramite un riconoscimento, come quello di oggi, COP, la possibilità di fare contratto "speciali" con una retribuzione a 500 euro e non a 1000, sarebbe tutta un'altra storia. Nel senso che le cooperative sociali riuscirebbero a creare maggiori occasioni lavorative finalizzate ad un contratto.

Questi sono temi che sarebbe bello poter approfondire visto che adesso iniziamo un nuovo capitolo.

Finisco raccontandovi l'ultimo premio che abbiamo ricevuto per la nostra cooperativa, ovvero la medaglia di Sereno Variabile con Osvaldo Bevilacqua, trasmesso su raidue.

Quello era un premio più nazional popolare.

Questo di oggi è un riconoscimento specifico, con dietro tanta sostanza, che userò in futuro.

Quindi grazie e continueremo ad impegnarci sempre di più.

Simonetta Donati (Coop Soc CSAPSA)

Intanto mi fa piacere vedervi perché non è consueto, insomma ci sentiamo, ma raramente ci incontriamo. E' veramente un piacere.

Allora, condivido la disillusione di Andrea. Dopo la fase Covid abbiamo visto molto bene un restringimento delle possibilità di avviare percorsi di inclusione lavorativa. Ci è sembrato di dover evitare di disturbare eccessivamente le imprese profit provate dalla pandemia.

Lo posso dire perché dall'inizio del percorso con il Logo Azienda Solidale nel 2009 e poi con l'Albo Metropolitano Imprese Inclusive, nel 2015, si era, con Leonardo, molto prossimi sia con la pubblica amministrazione, sia con le imprese nella costruzione di iniziative e percorsi per favorire l'inclusione nel profit.

Quella fase è andata dispersa in questo momento. Noi, in particolare, avendo un servizio specifico che quotidianamente contatta le imprese per il reperimento delle disponibilità per stages e tirocini, verifichiamo che la rete c'è. La rete propositiva, tra noi e le imprese, in cui ci si incontra, dove si ragiona, però non è più, diciamo, resa visibile, promossa come strumento. Dal 2015 è nato l'Albo Metropolitano e proseguire

con un percorso di crescita delle relazioni PA-Profit-Privato sociale in questo momento, con il tema della co-programmazione, co-progettazione sarebbe stato molto più utile perché voleva dire trovarsi veramente ai tavoli potendo coinvolgere direttamente questi contesti, queste reti, che sarebbero arrivati ad un punto di maturità non indifferente. Avremmo imprese che si scambiano servizi e prodotti, si incontrano periodicamente e ragionano sul supporto al territorio e alle sue fragilità.

Un esempio progettato in un circolo PA-Profit-Privato sociale è stato l'accompagnamento delle persone fragili senza autonomia di spostamento verso una zona industriale, in cui ci sono poche corse giornaliere dei mezzi pubblici, per facilitare l'inclusione lavorativa. Questo è un piccolo esempio che ritorna con i temi della co-programmazione e co-progettazione, che credo non sia, appunto, ancora arrivata ad una sua maturità e compiutezza.

Per quanto ci riguarda gli insegnamenti di Canevaro ci hanno sempre accompagnato e quindi il tema della coevoluzione è sempre stato proprio per noi. La nostra metodologia di inserimento lavorativo è sempre stata 'in situazione', 'nel territorio', cercando di modificare i contesti sia dell'impresa, sia della comunità locale, quindi in collaborazione anche con la pubblica amministrazione.

Quindi, diciamo, che Differenziazione e Coevoluzione, i temi dell'Operosità Produttiva, secondo noi, sono sempre stati efficaci, sono sempre stati dei pilastri attorno ai quali progettare e programmare. Le riteniamo delle piste di lavoro necessarie soprattutto in un territorio, in una città, una provincia come quella di Bologna che ha costruito vie innovative e crediamo non le debba sostituire totalmente con le 'novità', ma inglobarle in esse, caratterizzandole.

Siamo tutti qua e anche la rete con le imprese, con l'università, con le istituzioni c'è, dobbiamo continuare a tendere a questa

maturità e a questa sperimentazione, a questo miglioramento del contesto.

Per le cooperative non è semplice investire in costruzione di proposte che sembrano in controtendenza con i cambiamenti socio-economici, ma sono richieste dal cambiamento sistemico del welfare. Ad esempio, non caricare le imprese profit della presa in carico dei problemi sociali da un lato, ma ricavare dalle stesse supporti anche economici per affrontarli. Quindi veramente un ringraziamento, certamente a Leonardo che tiene con tenacia, aperta la riflessione e discussione su questi temi. E' poi importantissimo l'apporto dell'università tutta.

Certamente le persone che abbiamo in mente mentre riflettiamo oggi non sono quelle che le imprese stanno cercando. Quindi quale risposta dare a queste persone che l'"evoluzione" del mercato del lavoro lascia fuori? Quello che proponiamo è un sistema che possa dare dignità e obiettivi a queste persone: l'Operosità Produttiva. Possiamo progettare e realizzarla, quello che manca è uno strumento di sostegno al reddito che le accompagni.

Lascio la parola al collega Matteo Morozzi che progetta e coordina l'attività per cui oggi riceviamo il riconoscimento.

Matteo Morozzi (Coop Soc CSAPSA)

Io porterò un argomento a piacere, il tema delle filiere produttive che era uno dei punti che sono stati indicati da toccare in questo incontro. Provo a fare un esempio molto micro. Per parlare di questo micro... parto un po' dal macro, dal fatto che pare che, facendo i conti della serva, rispetto al riscaldamento globale ogni grado che riusciremo a risparmiare da qui al 2050 avrà bisogno per essere risparmiato di un

investimento di 35 mila miliardi di dollari, quindi un intervento pubblico molto consistente.

Ma se non facciamo niente questo costo invece ci costerà 350 mila miliardi di dollari, quindi, per amore o per forza ci sarà un intervento pubblico per affrontare la crisi ambientale. E siccome la crisi ambientale, purtroppo, non è democratica e non colpisce tutti allo stesso modo, ma va a picchiare sulle fasce più deboli, sulle fasce fragili, il solo provare a risolvere la crisi ambientale vuol dire anche lavorare sulla crisi sociale e quindi ad esempio, con la necessità, di creare delle filiere in cui ci siano delle sinergie con questi interventi pubblici che per forza ci saranno, ci dovranno essere. La necessità che questi interventi vadano anche ad affrontare il problema delle crisi sociali, impone che si creino, appunto, delle filiere pubblico-privato, delle filiere che intreccino ambiente e marginalità sociale, ecologia e difficoltà sociale.

Nel nostro piccolo questa positiva esperienza di filiera l'abbiamo con il Comune di Bologna. Per affrontare il problema delle bici che vengono abbandonate in strada sul territorio comunale, circa 3-400 all'anno che ordinariamente finirebbero in una discarica, quindi con un costo economico ed ambientale per la collettività, e invece vengono filtrate da un gruppo di associazioni e cooperative sociali, tra cui alcune qui presenti. Tra queste ci siamo anche noi, e rigenerando queste bici impediamo che vadano a finire in una discarica con i costi conseguenti, immettendole a basso costo sul mercato della mobilità sostenibile con un conseguente risparmio economico, energetico, di costruzione di nuove bici e calmierando, diciamo così, facendo *dumping* al mercato sempre florido delle bici rubate, quindi questa piccolissima esperienza è un *win-win* al cubo.

Credo che queste filiere nel mondo della Pubblica Amministrazione se ne possano creare centinaia e forse migliaia

e forse c'è bisogno, come dire, di decisori politici che rispetto a questi miliardi di dollari che dovranno essere spesi abbiano la capacità di intravedere, di capire dove deve andare e verso dove bisogna andare grazie a questo cambiamento... vedo qua una distesa di bottigliette, di tappi. I ministri che vanno in difficoltà sul tappo che non si svita forse non sono esattamente le persone più adeguate per affrontare quello che ci aspetta.

Danilo Rasia (Ass Passo Passo)

Innanzitutto, siccome oggi si ricorda Andrea Canevaro, permettetemi un aneddoto personale. Io ho conosciuto Andrea nel 1994-95. Ci ha accompagnato nella nostra scelta di famiglia di prendere in affido una bambina che poi è diventata nostra figlia. Una bambina con grave disabilità che adesso ha 32 anni. Ci incontravamo spesso con Don Arrigo Chieregatti, venuto a mancare all'inizio di quest'anno e che collaborava allora con Andrea a Scienze dell'Educazione. Era nata un'amicizia che poi ha portato a trovarci insieme a Roma nel 2000 alla Conferenza nazionale sulla disabilità del Governo D'Alema. Non era ancora nata la nostra associazione che si è costituita a inizio 2002 sulla spinta di alcune poche famiglie, tra cui soprattutto una mia ex-alunna reincontrata dopo alcuni anni con un figlio pure lui disabile e che ha voluto fortemente far nascere un'associazione di famiglie sul territorio inizialmente lungo le Valli del Reno e del Setta per darci una mano insieme per i nostri figli.

All'epoca eravamo impegnati in particolare sui temi dell'integrazione scolastica e anche su questo permettetemi una digressione. Io sono stato insegnante per 35 anni nella scuola pubblica e il ricordo che ho in particolare è quello di una scuola superiore di Milano, città dove ho insegnato per i primi 10 anni, prima di trasferirmi nel bolognese nel 1980. Quella scuola aveva l'ambizione di poter essere un'anteprima di quello che avrebbe-

ro dovuto diventare le Scuole superiori in Italia: si chiamava infatti Istituto Tecnico Statale a Orientamento Speciale (ITSOS). Era una scuola formalmente privata gestita dal mondo della “sinistra” di allora, ma accreditata e riconosciuta paritariamente a quelle pubbliche. L’impostazione prevedeva che, dopo i primi due anni “comuni” per tutti, si individuassero le competenze e le abilità delle persone da sviluppare poi nel triennio successivo; per cui la scuola era fondamentalmente basata sulla valorizzazione delle competenze da spendere poi con l’inserimento nel lavoro e si sperava che potesse diventare un “modello” anche per la scuola pubblica.

Sulla base di questa esperienza, che mi ha in qualche modo segnato, credo che uno dei problemi che poi portano anche alle difficoltà nell’inserimento lavorativo sia dovuto a questa mancata valorizzazione delle competenze nelle scuole superiori, improntate a programmi standardizzati e generalisti.

L’attestato di frequenza così è di fatto “carta straccia”, mentre dovrebbe essere un attestato delle competenze riconosciute e maturate a scuola, al punto da poter essere utili in ambito lavorativo. La scuola con i suoi programmi tende a dire: “O ti adegui tu oppure rimani tagliato fuori”, mentre dovrebbero i programmi scolastici ad essere improntati sulla valorizzazione di quello che uno potrebbe poi far in ambito sociale e lavorativo.

Di conseguenza, finita la scuola si aprono le forti difficoltà per il lavoro, perpetuando in tal modo ripetuti tentativi di formazione e ripetuti “tirocini”, spesso fine a sé stessi, demotivando la persona coinvolta, che deve sempre provare nuove strade... se poi le trova.

Da questo punto di vista, mi viene anche da ricordare che, non avendo io posizioni “ideologiche” di partenza, quando ci fu quel passaggio legislativo per cui una percentuale dell’obbligo delle aziende venisse ricondotto alle cooperative di tipo B, ho detto:

“Perché no?... se questo dà una risposta al bisogno della persona di sentirsi utile e sentirsi realizzato”.

Parimenti ora perché no? questa nuova “formula” dell’ “operosità produttiva” se è un ulteriore passo per la valorizzazione della persona e delle sue competenze, così che essa si senta persona comunque capace e utile per altri. L’importante è che ci sia una trasversalità di possibilità che vadano nella direzione di un progetto con al centro la persona, le sue aspettative e i suoi desideri, per quello che essa sa o può fare.

Col recente Decreto legislativo 62 del 3 maggio, improntato sul “progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato”, le capacità dell’interessato devono essere considerate, secondo le sue possibilità e secondo i contesti in cui si trova, così che possa sentirsi capace di fare delle cose e utile per la società.

Quanto ciò sia importante l’ho imparato molto da mia figlia stessa, con la sua forte autodeterminazione. Mi ha portato anche a cambiare una certa visione, che magari davo per scontata, trasmettendomi concretamente il superamento di un certo assistenzialismo, che tende considerare le persone con disabilità solo come soggetti bisognosi e non anche come risorsa per la collettività.

In realtà tutti abbiamo bisogno gli uni degli altri in modi diversi, e anche una persona, in quanto tale, con disabilità (indipendentemente dal tipo di disabilità) può essere una risorsa in base al riconoscimento da parte di un contesto allargato, su cui soprattutto è fondamentale lavorare, altrimenti rischiamo, appunto, l’isolamento e la cultura dello scarto, e quindi, per l’appunto, un assistenzialismo riduttivo ed emarginante.

Ringrazio molto Leonardo che mi dà spesso questo “riconoscimento”, diciamo, di rappresentanza delle famiglie e delle persone con disabilità. Cerco di fare del mio meglio, soprattutto per valorizzare la persona in quanto tale, al di là della disabilità.

3 Il contributo delle istituzioni pubbliche

Francesco Crisafulli (Responsabile Servizio Sociale per la Disabilità – Comune di Bologna)

Buongiorno, grazie per l'invito. Sono contento e mi sento anche un po' a casa, perché la mia prima occupazione a Bologna è stata nella cooperativa Csapsa, quindi, come dire... la riconoscenza, la gratitudine per il lavoro che la cooperazione sociale fa, per le persone con disabilità. Avevo preparato delle slides, ma purtroppo non riusciamo a vederle; quindi riassumo, qualche concetto che mi era venuto in mente per la giornata di oggi.

Rappresento il Servizio Sociale che segue a Bologna duemila persone circa, adulte con Disabilità nella fascia 18 – 65 anni; attualmente il servizio è collocato nel Comune di Bologna e precedentemente era gestito, con delega specifica, nell'azienda sanitaria AUSL di Bologna. Facendo un calcolo, circa un quarto delle persone in carico sono interessate da percorsi lavorativi: assunti al lavoro, tirocini formativi o i cosiddetti centri socio-occupazionali che sono un po' l'oggetto della giornata di oggi.

Questa è una stagione in cui la disabilità sta avendo un po' di clamore e di attenzione da parte della politica e del Parlamento; effettivamente c'è stata una fortissima accelerazione in termini normativi, a partire dalla Legge 227 del 2021 che ha avviato una serie di provvedimenti che stanno ponendo al centro alcune questioni che tornano utili al ragionamento che si fa oggi.

La Legge del 2021 puntava a tre obiettivi, ma quello che interessa di più a noi è il terzo che è quello della definizione della condizione di disabilità e la definizione del progetto di vita a cui Danilo (Rasia) faceva un po' cenno e che adesso riprenderò per-

ché è un tema che va un po' approfondito, va esploso, va un po' tematizzato in relazione al convegno di oggi.

Sto leggendo con attenzione le normative che si succedono sull'argomento; il decreto legislativo 3 maggio 2024, proprio pubblicato da pochi giorni, ha approfondito alcuni elementi. Mi interessa innanzitutto soffermarmi sulla questione del lessico, perché è stato fatto un *reset* di alcune terminologie, un po' desuete che c'erano nel mondo della disabilità; questo è un passo importante perché nominare le cose nel modo giusto serve anche a pensare meglio, a ragionare meglio, a vedere le persone in un mondo diverso.

Allora vi faccio qualche esempio. La parola handicap è stata eliminata, sarà eliminata da tutte le normative in Italia e verrà sostituita da "condizione di disabilità". Tutte le parole come persona handicappata, portatore di handicap, persona affetta da disabilità, disabile, diversamente abile, saranno trasformate in persona con disabilità. La gravità della disabilità sarà riformulata come necessità di sostegno a diversi gradi di intensità.

Questa è una cosa interessante, perché da una accezione negativa che viene attribuita alla persona, cioè persona con disabilità grave, c'è un ribaltamento sui bisogni e quindi la persona diventa con necessità di sostegni. Questo è un passaggio ispirato all'ICF che tutti noi abbiamo studiato. L'ICF ci dice che le persone vanno sostenute per poter arrivare a degli obiettivi di integrazione e di inclusione.

Poi altre cose rapidamente; è stata inserita una nuova scheda di valutazione che è a base ICF, si chiama WHODAS e farà parte della valutazione della condizione di disabilità da parte dei centri INPS che si occupano di questa funzione. Si parla di sostegni, si parla di piano di intervento, si parla di valutazione multidimensionale e di progetto di vita. Io vi invito, se avete tempo e anche voglia, ad andare a leggere questo decreto perché effetti-

vamente sulle definizioni c'è stato un passo avanti molto, molto interessante rispetto a come viene inquadrata la disabilità nel nostro Paese, rifacendosi ai documenti internazionali come la Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità, eccetera.

C'è poi un concetto che voglio rileggere con voi, perché mi sembra molto interessante: l'articolo 2 di questo decreto, parla di accomodamento ragionevole. L'accomodamento ragionevole, leggo: *“si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio su base, di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e le libertà fondamentali”*. Il concetto di accomodamento ragionevole è derivato direttamente dalla Convenzione ONU dei diritti delle persone con disabilità. Quindi, non è un dispositivo nuovo. Io credo che il buon senso, ma a questo punto supportato da una norma, in qualche modo deve aiutarci a costruire dei sostegni, dei progetti adeguati per le persone.

C'è poi il passaggio sul progetto di vita che è *finalizzato a realizzare gli obiettivi della persona per migliorare le condizioni personali e di salute di diversi ambiti di vita, facilitandone l'inclusione sociale e la partecipazione nei diversi contesti di vita compresi, ovviamente, quelli lavorativi e sociali*.

Noi come Servizio Sociale per la disabilità stiamo puntando a questa idea di progetto di vita. Veniamo da un'esperienza in cui nelle nostre strutture di accoglienza, diurne e residenziali, ci sono i progetti educativi individuali che sono in qualche modo il quadro dentro cui si colloca il percorso individuale della persona verso alcuni obiettivi. Quindi siamo stati formati a pensare, a prefigurare un'azione, a progettare, dandoci degli obiettivi e cercando di realizzarli con azioni quotidiane. Mi confronto con gli esperti di pedagogia, presenti oggi: correggetemi se sbaglio. Se-

condo me, questo concetto della progettazione, che è ormai diventato uno strumento di lavoro assodato per tutti noi, nel tempo ha perso un po' di smalto: ce lo siamo un po' dimenticato, oppure lo ripetiamo con una certa stanchezza. Il progetto individuale è diventato un qualcosa di prassi, cioè va fatto, va compilato tutti gli anni e delle volte anche un po' stancamente viene ripetuto; poi una volta firmato o comunque condiviso, si mette nel cassetto per poi riparlare dopo sette, otto mesi. Ecco a mio avviso, abbiamo l'occasione con la nuova normativa per rilanciare il tema della progettazione; la Pubblica Amministrazione fa con i cittadini *in primis*, con i famigliari e con tutte le persone che ruotano intorno e che danno sostegno alla persona con disabilità, un patto che può essere un'ottima occasione per rilanciare la metodologia della progettazione. Rilanciare il concetto della pianificazione, prefigurazione dell'azione e cercare di dare una struttura e un senso a quello che si fa. Utilizzando questo strumento, dell'accomodamento ragionevole, si possono costruire - Danilo prima lo ha detto in maniera impeccabile - i progetti di vita individuali, personalizzati e partecipati.

Occorre comunque precisare che PEI, PAI e PEAi sono strumenti diversi rispetto al Progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato concepito con la nuova norma.

Abbiamo creato qui a Bologna - e io ne sono molto orgoglioso - un prototipo di un progetto di vita che stiamo già sperimentando: ne abbiamo già sottoscritto uno negli scorsi mesi. Questo prototipo di progetto lo sto presentando un po' in giro per l'Italia per confrontarmi con gli altri territori. Sono stato inoltre coinvolto in un gruppo di lavoro dell'Anci che lo ha apprezzato e condiviso, adottandolo come suo strumento da proporre in sede di confronto e discussione nella conferenza unificata Stato-Regioni. L'Osservatorio per la condizione delle persone con disabilità si sta incontrando frequentemente; oggi pomeriggio, ad

esempio, c'è ancora un incontro. Ci sono dei sottogruppi e si discutono diversi aspetti della riforma, tra i quali anche quello del progetto di vita.

Vado a concludere. Leonardo giustamente mi richiama sui tempi, ma devo dire ancora tre cose. Intanto per fare un progetto di vita appropriato ci vuole una buona valutazione di base ed in questo per fortuna, il decreto non cita solo quella di tipo clinico, ma anche una valutazione di tipo funzionale, cioè come una persona funziona nella vita quotidiana. Quali sono le forze di cui ha bisogno per poter raggiungere gli obiettivi. Questo, secondo me, è un passo avanti rispetto a un inquadramento che prima era un po' più sterile, relativo alla diagnosi.

L'altra cosa è la definizione di obiettivi. Qui la sfida sta nel concordare degli obiettivi che siano realistici e quando parliamo di lavoro chi si occupa di percorsi, di inserimento lavorativo lo sa bene cosa significa questo concetto. Significa fare una sintesi a partire da attività e competenze, ma poi bisogna mettere insieme i desideri della persona e delle famiglie, le aspettative delle famiglie, quello che gli operatori pensano si possa realizzare con le persone e quindi bisogna tutti insieme cercare di fare una sintesi percorribile.

Poi, occorre predisporre dei sostegni adeguati ed infine organizzare delle verifiche periodiche.

Rispetto ad una delle domande che Leonardo ci ha posto: *L'accreditamento sui percorsi a operosità produttiva può essere una soluzione incentivante e che pone al centro le persone che sono inserite in questi percorsi?*

Vi dico francamente non lo so, ma credo di no, perché il sistema dell'accreditamento è un sistema che per noi è una garanzia nell'offerta dei servizi, ma pone degli elementi di rigidità per certi aspetti, che io temo non siano nel giusto modo flessibili per

garantire la personalizzazione dei progetti individuali di avvicinamento al lavoro; sinceramente non so rispondere con sicurezza, ma credo di no.

Sui contratti è stato già detto. Volevo dire un'ultima cosa a cui tengo molto che ho già citato lo scorso anno: bisogna continuare a studiare questo fenomeno delle persone a operosità produttiva e delle strategie di occupazione; sono molto curioso di vedere la ricerca che era stata anticipata lo scorso anno dalla Prof.ssa Sandri; spero di poterla leggere. Sarebbe interessante poterla anche discutere con i nostri operatori e quindi sarà mia cura poi invitarvi a presentarla al nostro gruppo di operatori.

Infine continuo a pensare che confrontarsi con realtà in Italia e in Europa, che siano magari più avanti rispetto a noi, forse può essere un'occasione. Questo è un territorio virtuoso, che può insegnare qualcosa ma forse può anche imparare; sono convinto che ci sia in qualche posto, qualcuno che è riuscito a fare passi in avanti per facilitare percorsi per le persone a operosità produttiva.

Claudia Romano (Responsabile Collocamento mirato di Bologna – Agenzia Regionale per il Lavoro)

Quest'anno prometto che starò negli 8 minuti come stabilito, e cercherò di fare con voi una serie di riflessioni su alcune questioni che mi sono state assegnate come "compito".

Nella scaletta mi sono stati attribuiti due punti da trattare e, se un professore universitario mi assegna un compito, io cerco di svolgerlo nel modo migliore possibile: mi è stato chiesto di trattare dell'applicazione dell'art. 22 (della L. R. 17/2005) al tema dell'operosità produttiva, e di come eventualmente la contrattualistica attualmente presente nell'ordinamento italiano possa essere adeguata ad un contesto di operosità produttiva.

Rispetto al primo tema, ho ascoltato quello che nell'intervento che mi ha preceduto, diceva Simonetta (Donati) e devo dire che non sono d'accordo con lei: dall'osservatorio, in qualche modo "privilegiato", del nostro Ufficio, non ci sembra che si debba parlare del momento attuale come di "momento di crisi".

Se, infatti si intende la crisi come "crisi economica", non registriamo dati di flessione delle attività produttive, di richieste di personale, di costituzione dei rapporti di lavoro: le difficoltà sono altrove, nella discontinuità dei rapporti di lavoro e soprattutto nella situazione di bassi redditi, in particolare per le categorie più fragili che sono quelle di cui noi ci occupiamo.

Siamo invece in una fase di espansione economica, e soprattutto di grande trasformazione dei contesti produttivi che stanno sempre di più frammentando e "divaricando" il mercato del lavoro.

In questo contesto le aziende, attraversate dal "vento del cambiamento" non lasciano sempre spazio alla "riflessione" e quindi alle scelte organizzative che vanno nella direzione dell'inclusione, in alcuni casi, i più "virtuosi", si riesce ancora a fare progetti di inclusione vera e propria ma si sta diffondendo sempre più, e su questo concordo con Simonetta (Donati), un modo di affrontare le tematiche dell'inclusione dei soggetti fragili molto diverso da quello che ci aveva portato, alcuni anni fa, alla costruzione del "logo delle aziende solidali".

Le aziende, in questo momento storico, provano ad affrontare il problema non più intervenendo sulla cultura aziendale, sull'organizzazione interna o sulla sfida di attività formative e/o di affiancamento ai soggetti fragili, così come accadeva qualche anno fa, ma si limitano, con un atteggiamento più "paternalistico" a considerare il tema quasi esclusivamente sotto forma di esborso economico.

Questo naturalmente comporta che ci sia una richiesta di convenzioni ex art. 22 (L. R. 17/2005) in crescita, con frequenti

richieste di attività lavorative tradizionali, ma anche con qualche tentativo di innovare sia la struttura della convenzione (vedi ad esempio la possibilità delle cosiddette “sponsorizzazioni”) sia anche l’oggetto delle commesse (fornitura di prodotti alimentari, servizi innovativi, etc.)

L’aumento del numero delle convenzioni attive è peraltro presente su tutto il territorio regionale e, paradossalmente, Bologna non è uno dei contesti più virtuosi.

Questo è dunque il primo tema che vi pongo per la riflessione: altri contesti regionali, non lontani dal nostro, stanno operando delle sperimentazioni su questo modello, le cooperative sociali si stanno strutturando e professionalizzando per interloquire con le aziende su queste tematiche: la cooperazione bolognese fa più fatica.

L’altro tema che vi sottolineo è quello delle risorse. Non siamo in una fase di risorse scarse, anzi se consideriamo le risorse del Fondo Regionale Disabili la cifra è in aumento; per il 2024 la previsione di contributi che le aziende verseranno al Fondo si aggira, solo per Bologna, a circa 12.000.000,00 di euro.

Non c’è quindi carenza di risorse economiche così come non c’è carenza di spunti per un ampliamento del loro utilizzo.

Quindi, il contesto istituzionale non mi sembra povero; ha sicuramente ragione Simonetta quando dice che si sono persi gli spazi e i luoghi del confronto su queste tematiche: anche a noi questo crea delle difficoltà; i punti del confronto, purtroppo, vanno tutti ridefiniti alla luce non solo del contesto normativo e organizzativo, ma anche alla luce del cambiamento che la stessa Agenzia sta vivendo. E’ cambiato il nostro Direttore, sta per cambiare il nostro Dirigente e, come voi potrete ben comprendere, la discussione su questi temi non può prescindere dalla sensibilità personale di coloro che li affrontano; le persone fanno la differenza e, quindi, per capire la direzione che prenderanno le decisioni dell’Agenzia, dobbiamo

capire che cosa accadrà nel processo di riorganizzazione e nel nuovo contesto politico che sarà definito dopo la tornata elettorale in autunno.

Il nuovo Direttore che abbiamo già conosciuto, è una persona di grande attenzione a queste tematiche, con lui abbiamo già iniziato a ragionare su alcuni punti, è necessario quindi proseguire la discussione, valutando come utilizzare le risorse economiche e la grandissima esperienza, che abbiamo accumulato a Bologna e in altri contesti regionali virtuosi.

E' necessario tuttavia che ciascuno faccia la sua parte: le aziende si rivolgono a noi per la stipula delle convenzioni ex art. 22 (L.R. 17/05) e ci chiedono quotidianamente materiali divulgativi: sarebbe assolutamente indispensabile predisporre una *brochure* completa su tutte le attività di tutte le cooperative bolognesi da utilizzare come informativa sull'art. 22, fatta in modo congiunto dalla cooperazione sociale.

E' necessario uniformare e coordinare, sempre all'interno della cooperazione sociale gli strumenti di lavoro e di valutazione, le modalità di approccio, le metodologie di presa in carico e di supporto dei lavoratori disabili coinvolti, anche per evitare spiacevoli situazioni che purtroppo si sono già verificate.

Le persone disabili che sono all'interno delle cooperative sociali vanno gestite con più attenzione, gli operatori sociali, i cooperanti, gli educatori hanno necessità di essere formati e aiutati, con strumenti e metodologie di intervento che in gran parte ci sono ma che vanno anche riadattati ai nuovi contesti lavorativi aziendali.

La mia richiesta è alla cooperazione, in particolare la cooperazione sociale: è necessario intervenire, oltre che con attività formative e di supporto, anche con la contrattazione decentrata: avevo sentito parlare di un rinnovo del contratto decentrato della cooperazione sociale regionale, non so che cosa è accaduto, probabilmente mi sono persa un pezzo. Nel

momento in cui verrà firmato il nuovo contratto, chiedo un'attenzione particolare rispetto a queste tematiche, perché strumenti normativi e contrattuali sono necessari e vanno definiti in modo formale e generalizzato per tutti.

A questo punto le buone notizie ve lo ho date: i soldi ci sono, e la possibilità di riaprire i tavoli di concertazione, speriamo di averla; per quanto riguarda la mia presenza a questi o ad altri tavoli di discussione e/o di riflessione sapete che ci sono sempre e che sempre darò il mio contributo.

Purtroppo ho due preoccupazioni, la prima è la presenza di strumenti come, per esempio, l'Assegno di Inclusione che non ci aiutano a lavorare in modo costruttivo su queste tematiche; l'Assegno di Inclusione, così come il Supporto alla Formazione e Lavoro, sono utilizzati come sostegno alla povertà, ma l'ADI, ad esempio, è compatibile con le indennità erogate per la partecipazione a misure di politica attiva solo entro un tetto di 3.000,00 euro.

Sembra quindi che il legislatore abbia messo un freno proprio alla partecipazione a queste misure, penalizzando coloro che, prendendo l'assegno di inclusione, si occupano, ad esempio, di operosità produttiva.

La disposizione sul cumulo era stata cancellata a proposito del reddito di cittadinanza, quindi confidiamo sul fatto che, prima o poi, il legislatore si renda conto di questa svista e provi a modificarla, anche perché il risultato dell'applicazione di questa disposizione va in direzione contraria alla logica dell'operosità produttiva.

La seconda preoccupazione che volevo confidarvi riguarda noi, anche noi che siamo in questa sala...guardiamoci intorno, abbiamo tutti più o meno un'età matura e appare molto complicato un vero e proprio "ricambio generazionale" nel nostro settore.

In tutti i nostri uffici e servizi si sta assottigliando il numero di operatori esperti e motivati a lavorare su questi temi, quindi il mio appello è all'Università: che si formino giovani, ragazze e ragazzi che ci sostituiscano, che prendano il nostro posto, tra qualche anno, quando avremo ormai l'età per andare in pensione.

Lo dico come una battuta, ma non è una battuta, perché il ricambio generazionale è necessario soprattutto per evitare il rischio di perdere l'attenzione sul tema: quello che un po' tutti stiamo vivendo sulla nostra pelle è un cambio di prospettiva, si tende a privilegiare la logica dei numeri, della spesa, della gestione di grandi quantità di dati e di utenti, spesso perdendo di vista l'obiettivo fondamentale del nostro lavoro che è la costruzione di progetto individuale delle persone in carico.

Per costruire una logica dell'orientamento, del progetto individuale, della transizione al lavoro ci vuole tempo, ci vogliono le metodologie specifiche e ci vogliono operatori ed operatrici formati su quello e per quello.

Alcune disposizioni normative non ci aiutano, la legge 68/99, concordo con qualcuno che lo ha detto prima, va rivista, ma attenzione! Non sono sicurissima che in questo contesto storico e con questi legislatori sia una scelta oculata "mettere le mani" su un testo normativo che comunque, soprattutto in regioni virtuose come la nostra, ha prodotto risultati molto positivi

Quindi per concludere il mio invito è a non abbandonarsi al pessimismo, quanto piuttosto a lavorare, voi servizi territoriali e cooperazione sociale e noi stessi soggetti istituzionali, per migliorare il contesto attuale che, con i dovuti interventi, può offrire delle buone opportunità per inserire le persone più fragili in progetti di collaborazione con le aziende.

Callegari

Avrei una domanda per la dottoressa Romano, relativamente all'ADI (Assegno di Inclusione), la misura di sostegno al reddito che assieme al Supporto Formazione Lavoro è sostitutiva del precedente Reddito di Cittadinanza. In che modo complica rispetto al coinvolgimento di persone a occupabilità complessa verosimilmente senza lavoro, inoccupate o disoccupate, che eventualmente percepiscono delle pensioni ?

Claudia Romano

L'assegno di inclusione è lo strumento che ha sostituito il reddito di cittadinanza; terminata la stagione del reddito di cittadinanza che è stato abolito per i motivi che conosciamo, sono stati introdotti due strumenti, entrambi configurabili come “politiche passive”: l'assegno di inclusione e il supporto per la formazione [e il] lavoro.

Il supporto per la formazione [e il] lavoro è un emolumento economico, erogato in forma di soldi *cash* (*sono 350 euro al mese per 12 mesi*) che l'Inps paga mensilmente mediante un bonifico bancario direttamente sul conto corrente del beneficiario; non è ripetibile, quindi se viene assegnato il supporto per la formazione [e il] lavoro, la persona, alle condizioni previste dalla norma, riceve questi 350,00 euro sul proprio conto corrente per 12 mesi e poi basta.

Una volta terminati i 12 mesi non è previsto che la persona possa richiederlo nuovamente anche se permangono le condizioni, non è soggetto quindi a ripetibilità, a differenza dell'assegno di inclusione.

Questo strumento è quindi una sorta di ricompensa che la Legge dà ad una persona che dimostra di partecipare ad attività di politica attiva.

Queste possono essere colloqui di orientamento, accompagnamento, attività formative di qualunque consistenza, oppure percorsi di tirocinio, anch'essi di durata variabile. Un dispositivo della norma (DL 48/2023, convertito in legge n. 85/2023) dice però che, se durante il percepimento di questo assegno, la persona svolge attività di politica attiva, cioè partecipa come previsto a corsi di formazione, tirocini, etc., le indennità erogate come riconoscimento della partecipazione sono cumulabili con l'assegno solo entro certi limiti.

Noi qui in Emilia Romagna, come voi sapete, con il Fondo Regionale Disabili o con il progetto GOL, eroghiamo un'indennità di frequenza per la formazione, oppure un'indennità di partecipazione per il tirocinio o per l'orientamento.

Queste risorse sono quindi cumulabili con l'assegno del SFL nei limiti di 3.000,00 euro: in altre parole se io mi metto in tasca i 350,00 euro tutti i mesi, ma sto facendo, per esempio, un tirocinio a tempo pieno, anche come politica attiva legata alla condizionalità del SFL, percepisco contemporaneamente anche l'indennità di partecipazione al tirocinio pari a 450,00 euro, come da normativa regionale.

Il cumulo di queste due “entrate”, se ad esempio un tirocinio è anche solo di 6 mesi, fa già superare il tetto dei 3.000,00 euro previsti dalla norma, e quindi comporta la sospensione del SFL. L'indennità del tirocinio viene comunque erogata, ma le rate del SFL vengono congelate fino al termine del tirocinio per evitare di superare il limite dei 3.000,00 euro; in questo caso è prevista solo la “sospensione” dell'emolumento economico, non la decadenza, che interviene qualora la persona non partecipi alle politiche attive.

Quindi si assiste al paradosso che nel periodo in cui si svolge l'attività di politica attiva obbligatoria, c'è il rischio di non prendere l'emolumento previsto.

Inutile dire che questo meccanismo rappresenta un problema per tutti gli utenti dei servizi sociali che utilizzano questo strumento non solo come strumento di transizione lavorativa ma anche di sostegno al reddito.

Callegari – Invece per l'ADI?

Claudia Romano

Il meccanismo di cumulabilità degli emolumenti è il medesimo, perché questo dispositivo di cui vi ho appena parlato a proposito del supporto alla formazione [e il] lavoro, è applicabile anche per l'assegno di inclusione.

La disposizione normativa è infatti riferita sia al supporto per la formazione [e il lavoro] sia all'Assegno di Inclusione, con la differenza che il supporto per la formazione [e il] lavoro, nel momento in cui viene a terminare, cioè una volta erogate le 12 tranches da 350,00 [euro] è finita.

In questo caso si può eventualmente ragionare di recuperare le mensilità di SFL non percepite in ragione del cumulo, aspettando di terminare il tirocinio perché, ripeto, il SFL si sospende, ma i ratei possono essere recuperati, allungando il periodo di erogazione delle quote mensili. Quindi i dodici mesi vengono garantiti a meno che non intervengano meccanismi di condizionalità e di penalizzazione che però non sono legati al cumulo degli emolumenti.

L'assegno di inclusione ha lo stesso meccanismo di cumulo, con la complicazione che, come sanno molti di voi, l'importo dell'ADI non è già stabilito come per il SFL; bisogna quindi fare ancora più attenzione, perché mentre con il SFL il cumulo è da

fare tenendo conto della somma di 350,00 euro mensili, qui il raggiungimento del limite di 3.000,00 euro dipende dall'importo dell'assegno di inclusione, e una volta che, cumulando indennità e assegno di inclusione si raggiunge il limite di 3.000,00 euro viene riproporzionato l'assegno di inclusione.

Una ipotetica via di uscita da questo che appare come un meccanismo perverso, è la possibilità di sfruttare una disposizione normativa che prevede la non applicabilità del cumulo per i tirocini inclusivi; tale interpretazione è tuttavia lasciata alle normative regionali.

Quindi si può ipotizzare che il legislatore abbia voluto attenuare l'impatto di queste norme soprattutto nei percorsi inclusivi, e per operare delle possibili deroghe abbia “messo la palla” nel campo delle Regioni le quali possono, con norme integrative ed attuative, distinguere i tirocini professionalizzanti, assimilabili ad attività lavorativa, e quindi sottoposti al regime di cumulo, da quelli inclusivi che, non a caso, rappresentano i percorsi di avvicinamento al lavoro che danno complementarietà e significato all'assegno di inclusione.

Vincenzo Trono (Referente Inserimento lavorativo, Progettazione educativa, Budget di salute - Dipartimento di Salute Mentale DP AUSL di Bologna)

Facendo un ragionamento di sistema come operatori della salute mentale - medici psichiatri, educatori, psicologi, infermieri, ecc. - il dato che possiamo indicare come dato di periodo – riportato recentemente da Pellegrini Direttore del Dipartimento di Salute Mentale di Parma al seminario regionale del 3 maggio 2024, sul tema del budget di salute e sul tema dei rischi legati all'istituzionalizzazione dei percorsi di cura in salute mentale - è che in Italia ci sono 415.000 persone che fanno riferimento, sono in carico ai servizi di salute mentale e che sono ospiti di

residenze. Il rischio attuale è che vi è una tendenza all'istituzionalizzazione, che il disagio psichico trovi risposte in forme antiche e moderne di esclusione. E' chiaro che c'è un bisogno anche di residenzialità, perché ci sono persone che hanno problematiche psichiche con disabilità importanti, che difficilmente riescono a stare nella propria casa o non hanno una propria abitazione ma la risposta e l'obiettivo a tendere dell'applicazione della Legge 180 Basaglia – ribadito da molta della letteratura scientifica nazionale e internazionale di settore – è che la persona con disturbi psichici sia portata fuori dall'istituzione e si persegua la cura a domicilio.

La persona permane al proprio domicilio e nella propria comunità intesa come comunità di vita dove come Servizi gli si danno tutti i supporti e gli aiuti di cui ha bisogno.

Restare a casa significa dare alla persona la possibilità di conservare il senso della propria esistenza e di far parte della comunità, curando non solo le patologie ma intervenendo sui deficit delle condizioni lavorative, sociali e familiari, e quindi sui fattori ambientali e di contesto che hanno un'influenza rilevante sul benessere/malessere psico-fisico della persona.

E' una affermazione importante in termini di diritto di cittadinanza che contrasta con il fatto che ci sono 415.000 persone ricoverate in strutture residenziali. Soffermarsi su questo dato, in un certo qual modo vuol essere anche un segnale, un campanello di allarme che evidenzia il rischio di un tornare non tanto al manicomio - secondo me non si tornerà più all'istituzione totale dell'ospedale psichiatrico - ma ad una logica manicomiale che vede l'utente della salute mentale rinchiuso da qualche parte ed escluso dalla vita sociale e di comunità. E' la stessa logica del luogo "protetto" dalla vita e da un lavoro normale e dal contatto con gli altri cittadini, all'interno della propria comunità di vita.

Per cui il lavoro è un elemento importantissimo da questo punto di vista cioè lavorare in contesti esterni, non protetti, in luoghi di vita e di lavoro nella comunità, attraverso la cooperazione sociale o il collocamento mirato, o anche l'IPS (Individual Placement and Support), una metodologia che con operatori preparati e specializzati supporta l'utente nel cercare e nel trovare un lavoro, con una collocazione diretta nel libero mercato. Tutte le modalità sono utili e necessarie a seconda dei bisogni, delle caratteristiche e dei problemi della persona. Il lavoro assume una funzione inclusiva importantissima, per cui anche l'operosità produttiva può assumere un ruolo ed essere un valore importante se persegue una logica inclusiva nei luoghi di vita della comunità.

E' chiaro che nel momento in cui si producono metodi o metodologie nuove, non è il metodo di per sé l'unica cosa importante ma quanto i principi, i valori e le strategie realizzative che sottendono quel metodo. Interessante è un articolo scritto dalla professoressa Sandri, in cui si evidenziano i temi della dignità e del rispetto come valori fondanti dell'operosità produttiva, a cui si può aggiungere come elemento cardine anche la fiducia nella persona, nelle capacità dell'utente. Bisogna avere una visione positiva e di speranza nella persona; se pensiamo che il nostro lavoro possa produrre un cambiamento, allora dobbiamo pensare che la persona può cambiare e può migliorare e che non è portatore solo di problemi ma anche di competenze e di capacità.

Riguardo all'ipotesi di accreditamento o di riconoscimento a livello istituzionale dell'operosità produttiva – le domande che tu Leonardo hai posto – la/lo vedrei all'interno di un percorso applicativo e di utilizzazione delle attività di co-programmazione e di co-progettazione secondo il codice del Terzo Settore, dove non si accredita l'operosità produttiva ma si accreditano i soggetti che possono sviluppare co-

programmazione e co-progettazione per attività inclusive e comunitarie.

Praticamente significa creare dei gruppi di lavoro all'interno della comunità dove afferiscono cooperazione sociale, associazioni di promozione sociale, culturali, sportive, ecc., enti di volontariato, servizi sociali e sanitari pubblici, università, fondazioni, associazioni di categoria, sindacati, ecc. e che costruiscono e realizzano progetti collettivi e di comunità utilizzando anche lo strumento dell'operosità produttiva. La gestione e la cura degli spazi pubblici e di rigenerazione ambientale, la realizzazione di iniziative culturali possono essere, ad esempio, argomenti importanti, dove si mettono in gioco risorse pubbliche e risorse private. Possono entrare in gioco anche le fondazioni. Le risorse sono importanti perché servono anche a far lavorare le persone, tra cui gli operatori delle cooperative sociali.

Uno strumento di lavoro che vedo molto utile in quest'ambito è il Budget di Salute. Il Budget di Salute è una progettazione personalizzata che mette al centro la co-progettazione e la co-produzione, che sono due elementi molto importanti su cui i Servizi di salute mentale, negli ultimi anni, stanno lavorando in tema di *recovery*, un approccio orientato alla guarigione. Nessuno suppone che la persona con un problema o un disturbo psichico grave, guarisca del tutto. Non c'è una *restitutio ad integrum*, alla condizione iniziale di partenza – premorbosa - ma sicuramente l'utente può ambire a stare meglio e può conquistare il *well-being*, cioè lo stare bene.

Avere una condizione di benessere vuol dire convivere con i sintomi della propria malattia ma anche sentirsi una persona realizzata: gestire in autonomia una casa, studiare, lavorare, avere una famiglia, avere delle relazioni sentimentali affettive, ecc. Questo non lo chiediamo noi come operatori del Servizio ma sono gli utenti stessi che consapevolmente, lo vogliono e lo

chiedono. Ci dicono che loro sono delle persone e non una diagnosi, che la loro vita non è la malattia. Bisogna andare in questa direzione.

Siamo favorevoli al fatto che alcuni utenti possano vedere nell'operosità produttiva un'opportunità per dare senso alla propria giornata e per sentirsi utili nella comunità ma se questa è inserita in un percorso di co-progettazione e di co-produzione che coinvolge gli utenti non solo nella fase non solo realizzativa ed esecutiva ma anche nella fase di progettazione. Progettare e costruire insieme alla persona in modo che diventi attore e protagonista del proprio percorso di cura, di lavoro e anche di vita. Si prova a mettere insieme il progetto di cura con il progetto di vita. Mettere insieme questi concetti, queste possibilità è un passaggio importante. Noi (DSM DP) abbiamo già iniziato questo lavoro da più di dieci anni (sul tema della coprogettazione con Budget di Salute) con gli amici e i colleghi della Cooperazione Sociale, di cui tanti sono in questa sala oggi. Progettazione e cambiamento organizzativo procedono insieme, e talvolta una procede o segue l'altra. La coprogettazione con Budget di Salute, dopo dieci anni, va ripensata, indipendentemente se facciamo co-programmazione e co-progettazione con il codice del Terzo Settore o l'affidamento con una gara di appalto.

Probabilmente esiste la necessità di mantenere entrambe le formule dal punto di vista della gestione giuridico-economica, però in questo ambito, tutti insieme dobbiamo immaginare anche dei percorsi nuovi e innovativi che siano motore, soprattutto di questo tipo di concetti, quindi della co-produzione, della co-progettazione, della partecipazione e del protagonismo degli utenti attraverso tutti i tipi di percorso di inserimento lavorativo anche con l'operosità produttiva.

Mi soffermo su un ultimo aspetto che potrà sembrare fuori tema ma che tengo a precisare. Ultimamente come DSM DP AUSL

abbiamo rivisto in chiave riabilitativa lo strumento del tirocinio e l'importo dell'indennità di partecipazione. Qualcuno, rispetto a quanto detto sinora, penserà: "Belle parole, bei discorsi, poi nella sostanza avete ridotta l'indennità dei tirocini". Indubbiamente l'anno scorso, come tutti sapete, c'è stata una forte pressione sulle aziende sanitarie regionali perché risultavano molto indebitate, per cui le indicazioni erano di ridimensionare anche la spesa in certi ambiti, in tutti gli ambiti, dagli ospedali al territorio.

In realtà, questa è stata l'occasione per una riflessione e il cambiamento che si è promosso ha voluto andare oltre il mero dato economico dell'indennità ponendo l'importanza del tirocinio come strumento educativo - riabilitativo e non come misura non ufficiale di sostegno al reddito e di assistenza sociale. Siamo l'Azienda Usl in un sistema sanitario e ci occupiamo di prestazioni sanitarie, ma allo stesso tempo, siccome crediamo molto che la componente sociale è componente importante che condiziona la cura (determinanti sociali di salute), ci occupiamo anche di inserimento/reinserimento lavorativo. Però diciamo anche che il lavoro per noi è uno strumento riabilitativo e che la risposta alle loro necessità sociali di sopravvivenza economica, i nostri cittadini utenti devono averla da chi ha la competenza in materia sociale attraverso le misure di sostegno al reddito.

E' vero che ci sono delle difficoltà e delle contraddizioni rispetto all'accesso e al percepire l'Assegno di Inclusione, però ritengo che potrebbe essere comunque anche un'opportunità da abbinare al tirocinio inclusivo. Quando il tirocinio inclusivo non è sufficiente e quando ha il tetto di reddito di un assegno di invalidità lo permette, ci sarebbe questa possibilità. A Bologna abbiamo aperto un tavolo di confronto con i Servizi Sociali del Comune per poter arrivare ad una collaborazione sull'ADI.

Vediamo quali spazi di manovra e quali possibilità ci sono, senza atteggiamenti pregiudizievoli.

Del resto il tema dell'operosità produttiva punta a un abbinamento con le misure di sostegno al reddito. Noi vogliamo abbinare e integrare le misure sociali con le misure di politica attiva e con le misure sanitarie di riabilitazione. Non è tutto ben definito, la situazione è molto difficile e complessa ma dobbiamo cercare di mettere insieme i pezzi. Proviamo a fare tutto quello che possiamo. Grazie.

4 Rappresentanti territoriali del movimento cooperativo, dell'Università e del terzo settore

4.1 Contesti competenti e operosi: Pedagogia Speciale e Università in dialogo con i territori

Elena Malaguti (Università di Bologna - CeDEI) *

Ringrazio gli organizzatori per avermi coinvolto nel seminario organizzato da AILeS in collaborazione con il CeDEI (Centro studi e ricerche Disabilità, Educazione, Inclusione dell'Università di Bologna) e con la Fondazione Ivano Barberini, in ricordo del professore Andrea Canevaro, con il quale ho avuto l'onore di poter lavorare per oltre 25 anni.

L'impegno personale e professionale profuso a favore della promozione di una cultura prima dell'integrazione poi dell'inclusione, insieme a persone con disabilità, genitori, famiglie, educatori, insegnanti, dirigenti, è una costante che ha attraversato l'agire di Andrea Canevaro e la base da cui sono scaturiti molti dei progetti che ha proposto e dei suoi volumi. Le informali e formali collaborazioni da lui istituite (anche prima di essere stato nominato Direttore del Dipartimento di Scienze dell'Educazione dell'Università di Bologna) fra università, enti, istituzioni, servizi e associazioni dei territori, sono una costante che, per oltre 40 anni, ha corrisposto ad una pratica consolidata rispetto ai processi di integrazione e di inclusione. L'approccio culturale, scientifico e metodologico intrapreso da Andrea Canevaro, ha permesso di costruire innumerevoli progetti con enti, istituzioni e territori. Oggi tale approccio potrebbe essere ricondotto, ad esempio, all'ampio ambito, definito da ANVUR¹ (Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca) della valorizzazione della ricerca e della terza missione. Quest'ultima è intesa come "l'insieme delle attività

¹ Per ulteriori approfondimenti si può visionare il sito di ANVUR¹ (Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca) al seguente link <https://www.anvur.it/>

attraverso le quali la conoscenza originale prodotta dalle università con la ricerca scientifica, viene attivamente trasformata in conoscenza produttiva, suscettibile di applicazioni economiche e commerciali”; produzione di beni pubblici di natura sociale, educativa e culturale, che si sostanzia nella “capacità degli Atenei e dei Dipartimenti di mettere a disposizione della società i risultati della propria ricerca e specifiche attività di servizio.

Il tema dell’occupabilità complessa e dell’operosità non è scindibile da una riflessione sui processi educativi e formativi. Secondo Alivernini, Manganelli e Lucidi (2016, p. 28) la scuola e i processi di formazione dovrebbero garantire pari opportunità di successo a tutti. In Italia i dati di ricerca mostrano però che il raggiungimento di un livello elevato di competenze è fortemente influenzato da variabili che sono estranee all’impegno degli studenti e che sono al di fuori del loro controllo. Le risorse economiche, culturali e sociali della famiglia di provenienza e della scuola che si frequenta, il tasso di sviluppo della regione in cui si abita, l’essere maschi o femmine sono, per esempio, tutti fattori che influenzano, in alcuni casi drammaticamente, la probabilità di avere successo da un punto di vista formativo. Il fatto che questi elementi non siano oggetto di scelta – o di possibile e realistica modificazione da parte degli studenti – pone un problema di equità: per il semplice motivo di avere caratteristiche e contesti diversi, alcuni gruppi di giovani partono svantaggiati. Provare a rendere più giusto il nostro sistema educativo e formativo, in particolare in una situazione di carenza di risorse come quella che caratterizza l’Italia in questo momento storico, significa identificare dei fattori protettivi dallo svantaggio, su cui sia possibile un’azione efficace da parte della scuola e degli insegnanti, anche nei contesti territoriali, scolastici e famigliari di maggior disagio economico, sociale e culturale (Alivernini, Manganelli & Lucidi, p. 28). Tali conclusioni si sposano con l’idea, emergente in letteratura, che propende per un modello ecologico e sociale allo sviluppo umano da far sottendere anche allo studio della resilienza di comunità (Malaguti, 2020). In particolare rispetto alla scuola, le variabili che concorrono alla riu-

scita o meno del successo scolastico sono interdipendenti alle opportunità e ai vincoli che non sono modificabili dagli studenti poiché dipendono da principi, da stili relazionali, dalle risorse disponibili, dalle metodologie didattiche utilizzate e dal modello organizzativo. Se si attribuisce solo agli allievi il successo scolastico è probabile che studenti che vivono condizioni di vulnerabilità socio economica e culturale non riescano a raggiungere esiti positivi. A tal fine sarebbe fondamentale implementare ricerche che focalizzino l'attenzione sulle traiettorie evolutive degli studenti e sui fattori che permettono di conseguire maggiori o minori risultati in riferimento ai contesti territoriali. I professionisti dell'educazione, se intendono promuovere sistemi inclusivi, avrebbero bisogno di conoscere quali sono i fattori protettivi o di rischio che correlano con gli studenti che vivono condizioni di vulnerabilità o di disabilità. A tal fine, una direzione interessante per un nuovo dibattito sul tema dell'occupabilità potrebbe essere quello di analizzare, in termini socio-relazionali e contestuali, non solo gli esiti in termini di efficienza, ma anche di processo e di equità. In questa prospettiva, osservare le dinamiche relative alle persone con disabilità e in situazioni di vulnerabilità, utilizzando un modello ecologico e sociale, potrebbe essere molto promettente per migliorare la qualità dei processi formativi, della ricerca e delle politiche educative.

Il tema dell'occupabilità complessa non riguarda solo le singole persone oggetto dell'intervento ma il sistema complessivo di servizi rivolti ai cittadini che, in questo momento, vede l'urgenza di risignificare accordi quadro e modalità di intervento che siano collocabili all'interno di una visione che permetta di far dialogare l'esistente, il già dato, il noto (l'istituto) con l'istituente dando vita ad una nuova tensione educativa-formativa che attualmente rischia una caduta libera dalla quale difficilmente potrà risollevarsi. Il dialogo fra teoria e prassi presuppone uno stile di lavoro, in campo educativo, in cui il ruolo dell'università corrisponde ad un'azione concreta che indichi cornici di senso verso cui tendere e anche dalla capacità di seminare cultura, speranza, proposte innovative e visionarie, in cui

il senso del limite, della finitudine degli esseri umani, divenga un'occasione per assumere delle responsabilità e delle decisioni per divenire artigiani operosi.

Chi assume compiti educativi, come un educatore sociale e culturale, un genitore, sa per esperienza che l'incontro con la condizione di disabilità o di vulnerabilità umana corrisponde anche al prendere atto della presenza di un limite di elementi connaturati anche dall'irreversibilità. Tale condizione solitamente comporta l'incapacità o maggiori difficoltà rispetto a possibili processi di adattamento al contesto naturale di riferimento. Quest'ultimo solitamente è pensato, agito, organizzato per rispondere a coloro che in modo naturale, pur attraversando crisi o difficoltà temporanee caratteristiche dei processi evolutivi, non presentano funzionamenti atipici. L'educazione inclusiva sposta l'asse da una prospettiva che riguarda il singolo e il suo limite a una che contempla una visione globale e anche la sua piena partecipazione nei contesti di vita reale. Riconoscere la fragilità umana, di uomini e donne, quale dimensione costitutiva dell'Essere Persona permette di comprendere meglio il concetto di coevoluzione come proposto da Andrea Canevaro, e comporta la possibilità di aprirsi anche all'idea di un'umanità che si evolve e si trasforma, anche attraverso la dimensione del rispetto delle identità plurime ed originali. Probabilmente è un'illusione pensare che singolarmente si viene esclusi, omettendo di collegare l'esclusione di un gruppo, riducendo le analisi solo a livello di percorsi individuali e quindi colpevolizzando il singolo che deve ottenere favori per risalire, per riemergere. Il progetto in questo modo diventa solitario. È una solitudine che viene mascherata dalla possibilità di salvarsi da soli e di vivere il benessere personale come estorsione dal benessere collettivo, come competitività da giocare rispetto agli altri, da difendere e che quindi ha bisogno di essere armata. In questo modo l'altro è percepito come concorrente da escludere, da annientare. Possono nascere in questo clima alcuni elementi che rendono molto

difficile l'educazione alla resilienza come ad esempio i razzismi e gli integralismi.

Questo tempo invita a interrogarsi sulla natura delle relazioni e delle azioni da compiere. Considerando gli eventi recenti, dalla pandemia sino al conflitto in corso in Ucraina, dalle crisi climatiche al recente terremoto avvenuto in Turchia e Siria, all'attuale conflitto che coinvolge Israele e Palestina e i molti altri citabili, si può affermare che essi mostrano, ancora una volta, quanto i fenomeni educativi, politici, sociali, culturali ed economici siano interconnessi. Tale condizione mette in evidenza l'impatto generalizzato (con gradienti ed intensità differenti) che fenomeni apparentemente "distanti" esercitano sulla vita lavorativa e personale di popolazioni, anche fisicamente lontani dai luoghi dove i fenomeni in questione hanno luogo. Di fronte a questa rete di relazioni sempre più ampia, a scienziate e scienziati, ad insegnanti ed educatori, genitori, politici e cittadini, che operano nel campo dell'educazione è richiesta una capacità di orientamento che sappia attingere a conoscenze diverse, per comprendere cause ed evoluzioni di scenari impensabili anche soltanto un decennio fa.

Questo è il primo aspetto che occorre tenere presente quando si predispongono azioni di ricerca, programmi di prevenzione o di promozione della qualità di vita e del Progetto di Vita. E' noto, almeno nel mondo scientifico, che gli esseri umani sono cellule interdipendenti di un unico organismo: un corpo che si nutre di interconnessioni, che si lega e si divincola, i cui comportamenti influenzano quelli locali e globali. Occorre impegnarsi per imparare a riflettere in termini di ecologia sociale e umana in modo integrale, dove la preoccupazione per la natura, l'equità verso i poveri, i più deboli, le persone con disabilità, l'impegno nella società, lo sviluppo di tecnologie della conoscenza ma anche le relazioni umane, la gioia e la pace interiore, risultino inseparabili. Da un punto di vista pedagogico è fondamentale creare occasioni per aprire degli spazi e creare relazioni che aiutino a trovare orizzonti di senso e di significato anche comuni. Sono, infatti, le esperienze significative che vengono offerte ai bambini e ai

giovani che li possono aiutare non solo a riprendersi e a non ripiegarsi nel ruolo di vittima, ma a progettare il futuro e a risignificarlo con serietà, ritrovando nelle dimensioni dello studio, del lavoro del gioco, del lavoro, della creatività, dell'immaginazione, del sogno, il desiderio, la motivazione e l'interesse ad impegnarsi verso un cambiamento personale e comune.

La parola inclusione è, attualmente, una costante nel linguaggio quotidiano. A voler osservare con cura ed essere precisi, è divenuta così popolare che può essere utile chiarire la struttura di senso che la caratterizza e le potenzialità che può esprimere. In particolare, rispetto a coloro che sono chiamati o scelgono di accompagnare la crescita, i processi di insegnamento-apprendimento, il progetto di vita di persone con disabilità e o che vivono condizioni di elevata vulnerabilità e rischiano di avere minori opportunità di poter partecipare ed incidere nelle scelte che li riguardano e di contribuire allo sviluppo della società. Ci si riferisce, nello specifico, al campo dell'educazione, ai genitori, agli insegnanti, agli educatori, ai pedagogisti, a chi svolge compiti di ricerca, ma anche ai dirigenti, ai politici e ai cittadini che intendono operare per contribuire a costruire ambienti eterogenei in cui tutti e ciascuno possano trovare il proprio posto, nel rispetto delle altrui posizioni e dell'ambiente in cui si abita.

L'architettura progettuale sottesa al Progetto di Vita, sottende fin da quando è stato proposto da Andrea Canevaro, una visione globale, ecologica, ponendo particolare attenzione al progetto pedagogico e all'accessibilità dei contesti. I pedagogisti, i progettisti e gli educatori sono soliti considerare i servizi, che coordinano, come parte di ecosistemi più ampi, dove la loro progettazione, gestione e organizzazione, dipende da molteplici fattori che includono: la formazione del personale, la cura delle relazioni con le famiglie, la definizione di obiettivi, l'organizzazione degli ambienti di apprendimento (interni ed esterni), l'organizzazione della giornata e dei suoi tempi ricorsivi, la scelta delle proposte educative, delle metodologie e degli strumenti da utilizzare, la loro programmazione e pianificazione,

la collaborazione con i territori, l'attenzione alle specifiche istanze di ciascuno, compreso il rispetto della sua originalità, differenza e diversità, la progettazione di realtà produttive e sostenibili.

“Le fragilità possono interpellare ciascuno di noi.” L’interpellanza è il contrario dell’esibizione, che ha una finalità auto-promozionale”, scrive Andrea Canevaro. Che sia legge, che siano progetti, che siano percorsi, teniamo sempre in mente la metafora di quello che cammina sul monte, direbbe Andrea, o del ciclista che fa dei passi concreti e che ha bisogno di una quotidianità, di un profilo professionale riconosciuto. “Un’interpellanza interrompe l’ordinario e richiede una risposta. Le fragilità ci interpellano, interrompendo le abitudini (Canevaro, pag. 26)”. Volendo dedicare questo seminario ad Andrea Canevaro, ed essendo in molti oggi qui che lo hanno conosciuto o hanno lavorato con lui, è opportuno lasciarsi interpellare e proseguire il percorso facendo memoria per custodire le radici, l’eredità che ci lascia, ma con la consapevolezza che occorre interrogare il presente per andare oltre affrontando le sfide contemporanee.

Nell’ultimo intervento di Andrea Canevaro a proposito di inclusione, che lui definiva utilizzando la metafora del mare (*“L’inclusione è come il mare, l’inclusione viaggia sempre, è come una vibrazione, non la possiamo fermare”*) afferma che in questo momento storico ci sono grossi ostacoli, grosse barriere, ma per fortuna c’è Greta Thunberg”, cioè aveva già capito che per poter ragionare in termini di sostenibilità sociale produttiva e quindi per poter far partecipare in una forma attiva e partecipata, per promuovere l’autodeterminazione delle persone con disabilità, per poter costruire contesti accessibili, partecipati e competenti, bisognava collegare il tema anche a quello delle crisi di natura ambientale, perché forse attraverso quello si trovavano le altre forme per creare sostenibilità sociale.

Il *concetto di operosità produttiva* sottende e dovrà sottendere, - anche quando si proporrà una legge- un’idea di un’umanità che cammina, che migra, che muta, e assumendo la dimensione della vulnerabilità, della fragilità, e della disabilità come qualcosa che

riguarda tutti, potrebbe divenire utile assumerlo come sfida comune.

Il mondo è profondamente cambiato. Questo è il primo aspetto che occorre tenere presente quando si predispongono azioni di ricerca, programmi di prevenzione o di promozione della qualità di vita e del Progetto di Vita in collegamento con le aziende. L'attenzione ai processi, ai cambiamenti locali, nazionali ed internazionali è una dimensione che attraversa da sempre gli studi di settore nel campo della pedagogia speciale. La cornice dell'inclusione comporta l'assunzione di una prospettiva ampia ed ecosistemica che intreccia una dinamica interazionista fra gli individui e i contesti di appartenenza (Canevaro & Malaguti, 2014). Diviene fondamentale, porre molta attenzione all'organizzazione degli elementi dell'ambiente (soprattutto spazi, materiali, tempi, rituali) e all'utilizzo di mediatori o organizzatori delle proposte educative. Tale prospettiva, oggi, si può connettere anche con l'approccio proposto da Booth e Ainscow (2006), secondo cui i contesti sociali e scolastici inclusivi si realizzano attraverso un lavoro contemporaneo e parallelo su tre dimensioni, quella culturale, quella delle politiche educative e quella delle pratiche. In riferimento alla progettazione degli ambienti, ineludibile è il richiamo alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (ONU, 2006) che individua nell'accessibilità uno dei pilastri fondamentali. Tale logica è sostenuta da una vision articolata e complessa, che esulando da prospettive divisive (luoghi speciali, classi speciali, ecc.) o assimilatorie (di una parte rispetto ad un'altra) consente ad ogni individuo di trovare spazio e cittadinanza all'interno del contesto sociale ed accessibilità in un mondo a misura di ciascuno (Di Barbora & Fedeli, 2023). La prospettiva dell'inclusione educativa coinvolge tutti gli attori dei servizi educativi (pedagogisti, educatori, giovani-adulti, famiglie) e del territorio (comune, aziende sanitarie locali, terzo settore), in un'ottica di condivisione di responsabilità del processo inclusivo (Canevaro, 2013) e dell'intera organizzazione dei servizi educativi che in-

tendono promuovere occupabilità dove il compito è quello di progettare contesti in grado di favorire la partecipazione, il benessere e l'apprendimento di ciascuno/a. Cooperatori, progettisti, pedagogisti ed educatori oggi più che mai, sono chiamati a cercare sinergie con i territori attraverso azioni di progettazione comune anche con le università, per poter produrre esiti in linea con la prospettiva europea, facendo tesoro della radice storica da cui provengono e alla quale appartengono, indentificando sinergie e connessioni che permettano di produrre innovazione in campo educativo.

2. Operosità: Identità e differenze e costruzione di un progetto comune

Un ultimo aspetto mi preme sottolineare. Nella prospettiva dell'inclusione e dell'appartenenza, scrive Andrea Canevaro, ciascun essere umano desidera essere stimato. Da chi? Da tanti, a cominciare da chi è al centro delle tematiche che lo impegnano. Nel caso della pratica della Pedagogia Speciale, dalle persone con disabilità e fragilità. Ma questa stima dovrebbe essere reciproca e allargata, raggiungendo anche chi, nella comunità scientifica, può così accorgersi che le persone con disabilità esistono e sono nella comunità umana (Andrea Canevaro, 2020, pp. 11-12 in Malaguti, 2020). Tale affermazione, comporta il rovesciamento della prospettiva rispetto ai contesti: non più come contenitori che difendono la normalità dalle intrusioni delle anomalie, ma quali luoghi per costruire nuove reti (o verificare quelle esistenti) per capirne i vincoli e comprendere quanto possa essere costruttivo ricercare forme di comunicazione e dialogo. Da questo punto di vista non si tratta di operare per adeguare la differenza a un contesto ma di una co-costruzione comune e dialogica, che favorisce l'incontro imparando ad accettare e rispettare le differenze, i diritti e i doveri, le uguaglianze, pur nella ricerca di azioni mirate, particolari, specifiche. I temi dell'identità e quello delle differenze sono centrali nei lavori di Andrea Canevaro.

Nel corso dei secoli sono stati utilizzati termini differenti per indicare le persone e i gruppi umani che per nascita, o a causa delle situazioni in cui si sono trovati a vivere, o nel corso della loro vita hanno incontrato il dolore, l'esclusione, la segregazione, la difficoltà, il limite, il deficit, la malattia. La ricerca delle tracce e delle narrazioni, la promozione di welfare di prossimità e l'operosità produttiva, permettono di dare un nome e un volto, di collocare le persone all'interno di una storia, di culture e di elaborare nuovi modelli (moderni, contemporanei) situandoli all'interno di un continuum tra passato, presente e futuro. Una procedura, questa, che permette di proseguire il cammino della ricerca e della scoperta, assumendo un atteggiamento che ricerca nella vita quotidiana, nelle esperienze e negli incontri, dei suggerimenti che verranno poi monitorati, osservati, analizzati nella loro complessità e riformulati attraverso la costruzione di un modello scientifico. Una modalità, dunque, che sperimenta la possibilità di costruire il sapere non riconducendolo sempre e comunque a una procedura fissa e rigida, a un'indagine squisitamente tecnica e standardizzabile con indicatori precisi e generali.

Colui che nasce, ad esempio, con una disabilità o con un disturbo del neurosviluppo deve imparare a muoversi in un mondo che la sua condizione ha reso, a volte, più difficile che per gli altri. In alcuni casi si aggiungono le difficoltà delle famiglie anche collegate alla mancanza di risposte, di contesti e organizzazioni pianificate e stabili per la presa in carico, capaci di rispondere con competenza all'avvio e alla promozione di Progetti di vita, secondo un approccio alla Qualità di Vita (QdV). Anche coloro che acquisiscono una disabilità a causa di un incidente o di una malattia degenerativa, o subiscono shock improvvisi, vivono una condizione di vulnerabilità più o meno permanente che può comportare difficoltà di adattamento. Le difficoltà sono connaturate alla crescita e in molti casi permettono di elicitare risorse creative per affrontare i passaggi naturali legati all'esperienze di vita. Quando queste difficoltà derivano dall'ignoranza, da pre-

giudizi, da carenza di metodologie, risorse e strumenti idonei, di visioni progettuali, divengono un fattore che può minare alla base non solo i diritti, le pari opportunità ma anche i processi evolutivi e di apprendimento.

Andrea Canevaro, era un'intellettuale molto rigoroso e si riconosceva in una corrente umanistica di studiosi e operatori che, a livello nazionale e internazionale, a partire dalla fine della Seconda guerra mondiale, hanno lavorato con bambini sopravvissuti alle guerre, disabili, persone in condizioni di povertà culturale ed economica, con problemi di salute mentale, e per contrastare processi di istituzionalizzazione, di violenza, di marginalizzazione. Uno dei presupposti che sottendono il lavoro di questi studiosi è che, il processo evolutivo si possa realizzare solo in relazione agli altri, nei contesti di vita tenendo conto dei personali e originali sviluppi e delle traiettorie esistenziali. Questo modo di concepire la relazione di aiuto, fatta di complementarità, attraverso l'incontro con l'altro, educatore professionista e la rete di relazioni informali e amicali, ha cambiato la prospettiva nelle professioni d'aiuto, permettendo ai soggetti in difficoltà di uscire da quella condizione di vittima che tende spesso a trasformarsi in vittimismo. Ha permesso infatti di risignificare queste professioni attraverso la metafora dell'incontro con l'altro, di conoscere le sue caratteristiche, il contesto in cui vivere e di superare la logica del tecnicismo e assistenzialismo, ma di ribaltare la divisione dei ruoli («chi aiuta» e «chi è aiutato») basandosi su una dinamica di continuo rovesciamento degli stessi, che permetta a chi è aiutato di poter a sua volta aiutare (Canevaro e Mandato, 2004). Il tema dell'identità viene declinato, da Andrea Canevaro, in relazione ai contesti e alle relazioni di prossimità, anche di aiuto, che al loro interno possono instaurarsi. Non è mai proposto solo in relazione al singolo soggetto e non corrisponde, quindi a un modello individuale o biomedico o solo a processi emancipativi individuali (Malaguti, 2017). Il percorso di accompagnamento alla crescita di una persona, anche con disabilità complessa o vittima di violenza, non si traduce in un so-

stegno individualizzato che riguarda solo il singolo o la sua famiglia ma comprende anche una responsabilità sociale; questo significa costruire modelli formativi capaci di formare una futura classe dirigente competente rispetto alla gestione della vulnerabilità e fragilità non solo individuale, ma anche in funzione della sostenibilità ambientale, economica e sociale. Lo sviluppo sostenibile deve essere messo in relazione alla predisposizione di contesti e progetti comuni che evolvano insieme (coevoluzione) e permettono a chi è disabile, chi vive una condizione di occupabilità complessa, di poter trovare una dimensione, anche adulta, che non lo rinchioda solo in una condizione di vittima o di assistito, riconoscendogli, in questo modo, il diritto di essere attivo/a nella soluzione dei problemi. È, quindi, attraverso la predisposizione di progetti e il modo in cui i contesti (le persone che li frequentano, che se ne sentono responsabili) si organizzano, che si avviano, o meno, processi di apprendimento di qualità. A tal fine, Andrea Canevaro ha operato per costruire reciprocità nelle relazioni di aiuto che instaurava con le persone contribuendo a ridurre stereotipi e pregiudizi, a contrastare logiche violente, istituzionalizzanti e che producevano esclusioni dai contesti generali. Seguendo questo filo, o questo sentiero, gli ultimi anni del suo lavoro li ha dedicati a promuovere il concetto di operosità produttiva intendendo una modalità di essere e di fare nelle relazioni che doveva coinvolgere tutti, nella comunità umana, per portare buoni frutti ai processi di inclusione e per contribuire a costruire il Progetto di Vita.

*Professoressa Ordinaria di Didattica e Pedagogia Speciale,
Università di Bologna elena.malaguti@unibo.it

Bibliografia

Alivernini F., Manganelli S., Lucidi F. (2016), Gli ultimi saranno i primi: livelli di competenza, equità e resilienza, (pp. 28-39), in (a cura di) Palmiero L., (coordinamento redazionale di Rita Marzoli), OCSE PISA 2012 Contributi di Approfondimento, Milano, Franco Angeli.

- Bateson G. (1976), *Verso un'ecologia della mente*, Milano, Adelphi.
- Booth T., Ainscow M., Kingston D., "Index for inclusion: developing play, learning and participation in early years and childcare", Centre for Studies on Inclusive Education, 2006
- Bronfenbrenner U. (1986), *Ecologia dello sviluppo umano*, Bologna, Il Mulino
- Canevaro A. (2013), *Scuola inclusiva e mondo più giusto*, Trento, Erickson.
- Canevaro A., Malaguti E. (2014), *Inclusione ed educazione: sfide contemporanee nel dibattito intorno alla pedagogia speciale*, *Italian Journal of Special Education for Inclusion*, 2, (pp. 99-110)
- Canevaro A. (2015a), *La partecipazione e il welfare, la partecipazione alla società*. In C. Venturelli e F. Messia (a cura di), *Il welfare di prossimità: partecipazione attiva, inclusione sociale e comunità*, Trento, Erickson, pp. 1-5.
- Di Barbora, E., & Fedeli, D. (2023). Learning environments and accessibility between barriers and facilitators: an empirical research on space as a third educator. *Italian Journal of Special Education for Inclusion*, XI, 2, 90-98. <https://doi.org/10.7346/sipes-02-2023-09>.
- Malaguti E. (2020), *Educarsi in tempi di crisi. Resilienza, pedagogia speciale e intersezioni*, Fano, Aras Edizioni, pp. 9-13.
- Canevaro A. e Mandato M. (2004), *L'integrazione e la prospettiva inclusiva*, Roma, Monolite editrice.
- Malaguti E. (2017), *Contesti educativi inclusivi. Teorie e pratiche per la prima infanzia*, Roma, Carocci.
- SIPeS (Società Italiana di Pedagogia Speciale) volume in onore di Andrea Canevaro dal titolo "*L'inclusione non si ferma. Cammina sempre*", Erickson (collana University & Research) <https://sol.unibo.it/SebinaOpac/resource/linclusione-non-si-ferma-cammina-sempre-volume-in-ricordo-di-andrea-canevaro/UBO09881102> (open access)

4.2 Riflessioni, esperienze, proposte

Alberto Alberani (Responsabile Area Welfare Legacoop e Forum Terzo Settore Emilia Romagna)

Buongiorno, grazie per l'invito molto gradito, spero che Ailes mantenga questo appuntamento ogni anno per ricordare Andrea Canevaro. Andrea ci insegnava a collocare le riflessioni sugli sfondi e il primo sfondo del mio contributo è relativo alla consapevolezza che dalla fine degli anni 70 ad oggi abbiamo fatto molto. Come ricordava Angelo Errani abbiamo reso possibile l'impossibile. Basta vedere il percorso della Cooperativa sociale Copaps nata dall'Anffas per rendersi conto che sono migliaia le persone con disabilità che hanno frequentato quelle attività che un tempo erano loro precluse. Quindi dobbiamo essere consapevoli che lo sfondo su cui collochiamo le nostre riflessioni evidenzia che abbiamo fatto grandi cose e questo è molto, molto importante come cooperazione sociale.

Naturalmente non ci sono solo aspetti positivi. Basta pensare che ancora oggi qualcuno vorrebbe tornare alle scuole speciali e altri addirittura ai manicomi, persone che appartengono a partiti che governano l'Italia e che minacciano le conquiste che non sono per sempre ma vanno mantenute.

Abbiamo grossi problemi di occupazione perché al di là di numeri che sembrano trionfali in termine di aumento occupazionale il lavoro diventa sempre più usurante e alienante richiedendo tempi, efficienze, competenze che molte volte non appartengono a molte persone con disabilità.

Una dimensione lavorativa presente anche nei lavoratori sociale che dispongono di salari molto bassi nonostante il recente

rinnovo del contratto di lavoro. Purtroppo a fronte di un impegno assunto dalla cooperazione sociale siamo consapevoli delle difficoltà delle pubbliche amministrazioni ad adeguare le tariffe e speriamo che le volontà politiche espresse si traducano poi in azioni concrete.

Abbiamo di fronte una nuova sfida importante che chiamiamo Amministrazione condivisa co-programmazione e co-progettazione conseguente al codice del terzo settore e al dm 72 che indica le linee guida ma siamo consapevoli che al di là della forma giuridica è necessario una condivisione di obiettivi e anche di risorse economiche da mettere in campo.

Infine un'ultima riflessione attiene alle scelte della Regione Emilia Romagna che nel riparto delle risorse relative al fondo regionale disabili ha scelto di non dedicare risorse per sostenere l'attuazione dell'art 22 nonostante le proposte della cooperazione sociale.

L'articolo 22 è uno strumento che ha permesso l'assunzione regolare di 730 persone con disabilità in Emilia-Romagna con un contratto regolare grazie all'incontro fra cooperative sociali e varie aziende fra cui Philip Morris, Ducati, Barilla... Perché la Commissione regionale tripartita quei 34 milioni di euro ha deciso di non mettere uno sguardo sulla cooperazione sociale? La lascio come domanda aperta con la sfida di andare a vedere l'impatto sociale-occupazionale generato dai 34 milioni che sono stati ripartiti in azioni che hanno specifici destinatari. Non chiedevamo soldi per le cooperative, chiedevamo che in ogni provincia ci fosse un funzionario addetto a valorizzare quello che abbiamo fatto con il convegno in Regione sull'art 22 dove abbiamo presentato un manualletto e chiedevamo semplicemente che la Regione e gli uffici per l'impiego avessero

quel manualetto da dare ai territori. Chiedevamo attenzione che non c'è stata e speriamo di recuperare.

Chiudo il mio contributo con una proposta. A ottobre, come Osservatorio stiamo organizzando il G7 dedicato ai temi della disabilità ad Assisi grazie anche all' impegno della Ministra Locatelli. Inoltre ad ottobre-novembre si svolgeranno le elezioni regionali.

Sarebbe interessante se AILeS lanciasse sia al G7 sia in vista delle elezioni regionali una proposta di legge regionale sull' operosità anche da inserire nella rivisitazione della legge 68.

Noi che da oltre 40 anni ci impegniamo per rendere possibile l'impossibile potremmo essere propositivi costruendola proposta dal basso coinvolgendo i diversi stakeholders (sindacati, associazioni di familiari, coop sociali, terzo settore ecc) magari attraverso un incontro partecipativo tipo word caffè da realizzare nei mesi estivi.

**Oreste De Pietro (Responsabile Area Welfare
Confcooperative Terre d'Emilia)**

Buongiorno a tutte e a tutti, ringrazio Leonardo che ci tiene "operosi" e concentrati sugli argomenti di oggi già da qualche anno.

E' difficile aggiungere altre considerazioni a quelle già condivise in precedenza, evidenzio soltanto qualche punto.

Partirei dalla domanda, che dobbiamo raccogliere e valorizzare, di Alessandro Mengoli sul perché a distanza di anni dalla loro entrata in vigore non riusciamo ad applicare fino in fondo alcune norme del Contratto delle cooperative sociali anche in questo

territorio. Mi riferisco in particolare a quelle norme confermate nel recente rinnovo dell'articolo 2 che disciplina la personalizzazione del rapporto di lavoro riguardante le persone socialmente svantaggiate. La domanda non può, quindi, rimanere senza risposta anche perché in altri territori (Modena, Ravenna, Faenza...) da tempo la risposta è stata data con una strumentazione specifica (ad esempio i Salari d'ingresso, sulla base di un progetto personalizzato modulato e declinato in una forma contrattuale a tutti gli effetti) con determinate procedure e con l'azione congiunta di Soggetti che intervengono tramite Commissioni e Comitati misti paritetici per regolamentare l'intera materia.

Non è più rinviabile una riflessione seria e approfondita su tutte le opportunità contenute nel Contratto nazionale per realizzarle a livello locale coinvolgendo in un Gruppo di lavoro la Cooperazione, le Organizzazioni sindacali, la Pubblica Amministrazione, i Servizi e le Associazioni di riferimento, i Titolari del progetto personalizzato e tutte le parti interessate.

Questi strumenti (riprendendo alcune considerazioni di Danilo Rasia) ci consentono finalmente di superare quell'approccio socio-assistenziale che chiaramente non è più coerente con le finalità dei ragionamenti che stiamo facendo oggi.

Occorre però tenere presenti alcuni elementi preliminari, anche di natura culturale, per favorire un cambiamento di prospettiva.

Il primo attiene alla scelta del percorso in funzione della persona: possiamo strutturare un progetto personalizzato in una cornice normativa, contrattuale e formale perfetta, ma potremmo accorgerci che non è pienamente coerente con il profilo della persona.

Un altro passaggio preliminare (emerso anche in uno dei precedenti seminari) riguarda il termine “lavoro” e di conseguenza il suo opposto (ciò che lavoro non è) in relazione al concetto di “operosità produttiva”. Il concetto di “lavoro” è, infatti, molto ampio ed è difficile tracciare la linea di demarcazione tra un’attività che definiamo appunto “lavoro”, con la conseguente difficoltà di definire la transizione da un’attività che non viene considerata come lavoro effettivo a ciò che definiamo “operosità produttiva” fino al “lavoro in senso stretto” con tutti i suoi significati (sostanziali e formali).

Credo che anche su questo punto occorrerebbe condividere un linguaggio comune, con l’aiuto della ricerca universitaria, per codificare dei significati, in modo tale che quando utilizziamo dei termini (“lavoro”, “operosità produttiva”, “altro” ecc...) sappiamo tutti a cosa e a chi ci riferiamo.

E, infine, dobbiamo individuare le condizioni che ci consentono di formalizzare e riconoscere un’esperienza comunque connessa alla dimensione lavorativa. Non è soltanto una questione economica, ma si tratta di un riconoscimento che coinvolge la persona nella sua globalità e nella sua piena dignità.

Dovremmo in qualche modo liberare le varie esperienze e modalità di inserimento, con tutte le loro implicazioni, dal circuito socio-assistenziale per agganciarle ad una dimensione comunque lavorativa.

Il riconoscimento consente di conseguire lo status di lavoratore, che per il suo significato sostanziale e non solo formale genera cambiamenti nella vita reale e nelle prospettive future delle

persone e comporta sia un'assunzione di doveri e responsabilità sia l'esercizio effettivo di tutti i diritti.

Per questo è importante interrogarci su quali possono essere i contesti più coerenti rispetto ad una dimensione di operosità produttiva perché sappiamo che il lavoro è legato a processi che prevedono standard quantitativi e qualitativi. Si pone quindi la questione dei criteri per poter attribuire ad un percorso una connotazione specifica, appunto di operosità produttiva, di lavoro, di altro...

Attualmente il contesto in cui avviene l'inserimento di persone socialmente svantaggiate (non direttamente assunte) è spesso formativo, socio-riabilitativo, socio-occupazionale... con difficoltà parliamo di “contesto lavorativo” (in senso stretto), pertanto la forma giuridica, il rapporto di lavoro e il profilo professionale sono gli elementi che ci consentono di attribuire un riconoscimento effettivo di ciò che è la persona in quel contesto in base alle sue capacità e alle sue attitudini.

Considero interessante la proposta di Alberto Alberani di lanciare una riflessione in vista di alcuni appuntamenti significativi che possa portare all'adozione di uno strumento legislativo specifico per gli ambiti di lavoro dei quali stiamo trattando.

Credo che la persona debba essere sostenuta personalizzando le misure e la sua collocazione in azienda anche se acquisisce lo status di lavoratore. Attualmente, invece, quanto più una persona socialmente svantaggiata si avvicina alla dimensione lavorativa tanto più perde il sostegno, il che comporta proprio la negazione della personalizzazione, punto fermo del nostro confronto.

Un vero paradosso!

Mettiamoci quindi al lavoro e diamo mandato a Leonardo di renderci “operosi e produttivi” per tradurre i ragionamenti avviati in percorsi di progettazione e strumenti concreti. Grazie.

Valeria Friso (Università di Bologna)

Una grande parte delle mie ricerche si occupano di comprendere le dinamiche dell'inserimento lavorativo per coloro che vivono una condizione di svantaggio, un tema molto vicino a quanto si tratta in questo volume. D'altra parte, è bene evidenziare come la cooperazione, in questo contesto, si erge come un baluardo a sostegno di quelle persone che si trovano sospese in una zona che potremmo definire “grigia”: persone che non hanno le caratteristiche per accedere al mondo aziendale, ma neppure destinate a vivere esclusivamente di assistenza. L'azione delle cooperative, in particolare mi riferisco a quelle di tipo B, è assolutamente cruciale, azione intimamente legata all'inserimento lavorativo.

Sull'importanza dell'operosità, ho annotato tre riflessioni, e bene ho fatto a trascriverle, poiché i suggerimenti e le sollecitazioni di questa giornata mi spingerebbero a discorrere per ore. Procederò, pertanto, senza indugio.

Il primo punto. Nel riflettere su quanto scriveva il Prof. Andrea Canevaro riguardo all'operosità produttiva, mi soffermo su un concetto di rilievo: la necessità di tracciare vie che consentano una partecipazione attiva, attivando – nel contempo – dei supporti, tanto a livello organizzativo quanto relazionale. Queste vie non devono necessariamente partire da zero ogni volta. Esistono già dei sentieri tracciati, non saranno mai delle autostrade, ma ci sono ed è compito anche della ricerca offrire degli spunti per permetterne la condivisione. Sicuramente anche questo stesso

volume può essere letto come situazione preziosa per condividere tali percorsi, per scoprire e attivare quei supporti di cui parlava Andrea contaminandoci positivamente in modo interdipendente.

Il secondo punto. Gli "accomodamenti ragionevoli", menzionati anche in altri contributi, sono certo di primaria importanza. Tuttavia, mi preme sottolineare che tali accomodamenti – che si possono configurare come veri e propri supporti – non possono limitarsi a essere circoscritti a scelte tecniche, bensì dovrebbero abbracciare una più ampia sfera di interventi, comprendendo altresì figure di mediatori. Mi riferisco a quegli attori specializzati e dedicati che con competenza guidano e sostengono l'intero processo.

In questo argomentare, emerge all'attenzione la presenza del ricambio generazionale, che sembra scorrere con una lentezza quasi inesorabile. Tale fenomeno, talvolta, spiega anche il mutare delle condizioni lavorative e professionali degli educatori di oggi che oggi sono assai diverse da quelle che caratterizzavano il ruolo trenta o quaranta anni or sono. Le sfide che i giovani contemporanei sono chiamati ad affrontare appaiono ben più complesse e articolate, riflettendo un mondo in continua trasformazione.

Non possiamo ignorare questa realtà: i giovani non restano indifferenti di fronte alle domande sociali, ma necessitano di una spinta ulteriore, oltre i valori e i principi che li tutelino anche nella corresponsione che viene loro proposta a fronte di un impegno lavorativo quanto mai complesso ed eclettico. Tuttavia, nonostante il poco valore – economico e sociale – che la nostra società e cultura dà loro, vedo in loro una forza viva. Gli studenti che si avvicinano a diventare educatori che incontro nelle università sono animati da convinzione, e fintanto che tale convinzione

permane, credo che possiamo continuare a nutrire la speranza. Io, in fondo, continuo a credere fermamente nella possibilità di un mondo inclusivo, nonostante le difficoltà anche guardando loro.

Quanto alle figure dedicate, mi preme sottolineare che la loro competenza non si esaurisce nelle cooperative di tipo B, ma trova spazio anche all'interno delle aziende profit stesse e delle organizzazioni pubbliche. Sebbene, talvolta, le aziende possano apparire come entità distanti, persino timorose di fronte alla diversità, non è raro trovare in esse un potenziale inespresso, che merita di essere accolto e guidato. L'inserimento lavorativo, del resto, non è un semplice collocamento. Non consiste nel trovare una persona, assegnarle un compito e poi decidere, in seguito, come impiegarla.

In questa direzione, stiamo avviando una ricerca con le università di Bologna, Roma e Venezia, per comprendere quale visione abbiano oggi i colleghi delle persone con disabilità inserite nel mondo del lavoro. Abbiamo già predisposto un questionario, ma approfondiremo anche attraverso studi di caso. Desideriamo ascoltare non solo i colleghi, ma anche le direzioni aziendali e i sindacati, che rappresentano interlocutori cruciali in questo ambito.

Il terzo punto. Non da ultimo, occorre porre l'accento sul linguaggio che viene utilizzato. Le parole, infatti, creano la realtà. Insisto molto su questo punto con tutti i professionisti e gli studenti che incontro e, un giorno, saranno educatori. Se desideriamo che la società riconosca il nostro ruolo di mediatori, dobbiamo adottare un linguaggio che trasmetta la nostra professionalità. Non tutti possono parlare di scuola come se fosse un argomento da bar, pur essendovi andati. Così come non siamo tutti economisti solo perché abbiamo un conto in banca. La padro-

nanza del linguaggio è un mezzo attraverso il quale la nostra professione si distingue e si afferma.

E la propria professione passa proprio anche attraverso il linguaggio. Se riusciamo ad avere un linguaggio preciso e chiaro, i primi a beneficiarne saranno le stesse persone con disabilità, che attraverso un'operosità produttiva possono svolgere dei ruoli adulti. Una volta li chiamavano "ragazzi" - qualche volta avviene anche oggi – ma come possiamo immaginare e disegnare percorsi lavorativi se non siamo in grado di pensarli adulti e trattarli quali essi sono?

Il lavoro, in questo contesto, è fondamentale. Non solo nelle forme canoniche, ma anche attraverso quegli spazi di operosità produttiva che, pur non essendo formalmente regolati da un contratto, sono veri e propri luoghi di impiego. È in questi contesti che conferiamo alle persone il ruolo di adulti, chiedendo loro di assumere responsabilità. Come un attore che riceve una parte dal regista, così il lavoratore riceve un ruolo da interpretare di fronte a un pubblico, che è la società.

La responsabilità del lavoro si espande in questo contesto, e la società, vedendo la persona giusta al posto giusto, ne trae beneficio. Credo fermamente che le cooperative di tipo B siano piene di questo contagio positivo, pronte a diffondere il loro esempio anche alle aziende che, talvolta, si lasciano intimidire. Questo contagio positivo, sebbene la parola evochi in questi tempi il pensiero del Covid, è di tutt'altra natura: è un contagio benefico, di inclusione, di crescita. E con ciò concludo, con la speranza che tale contagio possa diffondersi con rinnovata forza.

Sandra Negri (Coop Soc Accaparlante)

Sono la coordinatrice del Progetto Calamaio, all'interno della Cooperativa Accaparlante. Premetto che il nostro gruppo di lavoro non nasce con il focus sul diritto al lavoro per le persone con disabilità. Il nostro focus è stato fin da subito, nel 1982, ed è ancora centrale, legato al processo culturale volto alla inclusione e alla autodeterminazione di ogni persona con disabilità. Questo significa occuparci, a livello culturale ma anche molto concreto, di tutti gli aspetti che riguardano la vita delle persone. E il lavoro è uno di questi. O, si vorrebbe che lo fosse per tutte e tutti. A prescindere dalla propria condizione personale e sociale. Vorrei partire da alcuni punti che hanno a che vedere con quello che sentiamo essere il ruolo del nostro gruppo di lavoro da più di quarant'anni:

1. **lavorare sul piano culturale,**
2. **creare contesti inclusivi,**
3. **cosa intendiamo per accessibilità a tutto tondo**
4. **la formazione, necessaria in ogni contesto che si apra alle differenze e ai vissuti emotivi che le relazioni e le convivenze comportano.**

Tutti questi temi vengono toccati da un *fil rouge* che per noi è sempre stato fondamentale: **il ruolo attivo delle persone con disabilità.**

Le persone con disabilità sono le destinatarie di una riflessione in cui spesso non hanno voce in capitolo. Lavorare su un piano culturale significa modificare la cultura dell'inclusione e l'immagine sociale della persona con disabilità. E significa favorire e garantire per ognuna di loro un ruolo attivo. La rappresentazione sociale della disabilità legata alla malattia, al limite e al bisogno è ancora dominante. Stravolgere questa rappresentazione significa creare contesti inclusivi dove

l'esperienza di vicinanza e convivenza con le differenze faccia fare un balzo in avanti collettivo, dallo stereotipo alla conoscenza, possibile unicamente attraverso l'esperienza diretta. Solo così possiamo implementare i nostri vissuti, spesso con segno negativo, con altri vissuti con segno positivo. Questo significa che la disabilità, in una persona, può essere solo uno degli elementi che la definiscono. E che può essere affiancata da altri aspetti quali, le competenze, gli interessi, le relazioni, così come la simpatia o l'antipatia, ecc...

È possibile creare contesti inclusivi quindi, grazie alla presenza di persone con disabilità che si mettono in gioco nelle relazioni nel contesto sociale, nel contesto culturale e si fanno carico del processo di inclusione attraverso una propria responsabilità e un proprio ruolo attivo. È, ancora una volta, solo l'esperienza che può modificare percezioni ed emozioni personali e collettive. Non la teoria, non il buonismo o, peggio ancora, il pietismo. L'inclusione è una risorsa per la collettività e non solo per le persone con disabilità. Perché l'incontro con l'altro diverso da noi ci obbliga a mettere in discussione le nostre sicurezze e ci fa uscire da quella che definiamo la nostra comfort zone. Ci fa quindi sperimentare nuove vie e nuove possibilità. Ci fa evolvere.

Mettersi alla prova nelle relazioni. Questo è quello che noi facciamo con il Progetto Calamaio da quarant'anni. Un gruppo misto di animatrici/animatori con disabilità ed educatrici/educatori propone, all'interno delle scuole di ogni ordine e grado, percorsi specifici e interdisciplinari sull'incontro con la diversità e la valorizzazione delle differenze. Ancora una volta, al centro del cambiamento c'è il ruolo attivo della persona con disabilità che, fin dal principio del percorso, invita i bambini e i ragazzi a mettersi in discussione e a modificare il proprio

punto di vista sulla disabilità attraverso l'esperienza dell'incontro, della conoscenza e della relazione. Mettersi in gioco con le studentesse e gli studenti richiede competenze e la consapevolezza di un ruolo professionale. Richiede l'assunzione di responsabilità rispetto al proprio lavoro. Che, per raggiungere i propri obiettivi, deve essere di qualità, innovativo e creativo. Per rivestire questo ruolo e acquisire le competenze necessarie, gli animatori con disabilità del Progetto Calamaio, accompagnati e sostenuti dagli educatori del gruppo, fanno un percorso personale di riconoscimento, conoscenza e consapevolezza di sé, delle proprie risorse e dei propri limiti. Per potere essere attori principali nel percorso culturale verso l'inclusione.

Non è possibile parlare di diritto alle relazioni, al tempo libero, all'affettività e alla sessualità, al lavoro senza parlare di accessibilità. Un'accessibilità che non esiste in senso assoluto, ma che deve sempre prevedere una flessibilità e un'attenzione alle esigenze del singolo. Così come un edificio non sarà mai accessibile per ogni tipo di deficit motorio (carrozzina elettrica, manuale, deambulante con bastone, ecc...) così i contesti di vita si devono adattare alle persone che li vivono, con creatività e innovazione.

I contesti lavorativi non hanno ancora un approccio di questo tipo. Lo strumento necessario è la formazione. Se è vero che davanti alla disabilità le persone hanno paura e vanno in crisi, questo è maggiormente vero in un contesto produttivo dove, è ovvio, l'obiettivo è la produttività e la sostenibilità economica. E non l'inclusività, che il più delle volte è vissuta, al contrario, come un forte impedimento.

La Legge n. 68/1999 impone al datore di lavoro (con più di 15 dipendenti) di garantire una percentuale delle proprie assunzioni a persone con disabilità. Ma tutti noi sappiamo che non funziona. Perché? Perché non rappresenta un vantaggio per il

contesto lavorativo. Senza formazione e competenze adeguate avviene esattamente l'opposto e la presenza di persone svantaggiate diventa un grande limite. Come può allora la lavoratrice o il lavoratore svantaggiato diventare una risorsa e un'opportunità di sviluppo?

Attraverso questo tipo di riflessione, e sempre con la competente presenza attiva di formatori con disabilità, la Coop Accaparlante promuove percorsi formativi specifici che permettano di mettere in discussione un modello che ha bisogno di diventare flessibile e accogliente per essere anche più produttivo. Bisogna vivere l'esperienza positiva in tal senso e, tramite essa, apprendere che la disabilità ci mette sempre nelle condizioni di modificare gli schemi per ampliarli e innovarli. Si apprende un approccio creativo e innovativo necessario ad affrontare le novità e le difficoltà che modificano gli equilibri. Si riconosce che ogni persona porta un'unicità che, se trova spazio, arricchisce il contesto, il clima e le relazioni. Diventa uno stile di vita e un'abitudine che ci permette di trarre benefici personali e di gruppo dalle differenze e dalla capacità di trovare sempre soluzioni nuove e diverse. E si crea un contesto inclusivo per tutti e per tutte nel momento in cui si dà un'impostazione che guarda al singolo e alle differenze. La persona con disabilità porta questa ricchezza di contesti. Non è demagogia, non è buonismo, è riconoscere un'utilità reciproca.

Negli interventi precedenti si diceva che non c'è crisi nei contesti lavorativi. È vero, non c'è crisi sul piano economico. Ma c'è sul piano culturale

Primi fra tutti siamo noi i responsabili di questo. Noi che ci occupiamo di cultura dell'inclusione dobbiamo esporci e portare un cambiamento di prospettiva. L'abbiamo fatto, dobbiamo continuare a farlo.

Poi, c'è il lavoro di accompagnamento delle persone con disabilità verso una propria autonomia e autodeterminazione. Chiamiamolo pure "Progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato". Questo è ancora un tasto dolentissimo perché è un lavoro enorme che richiede risorse, collaborazione e competenze trasversali che vengano messe in rete. Ma questo non avviene. Gli educatori e i servizi privati che si occupano di questo, come diceva il collega di Agriverde, si ritrovano a lavorare in solitudine e senza garanzia della presenza del servizio pubblico.

Faccio un esempio, non accusatorio, ma che faccia rendere un po' l'idea. All'interno del nostro gruppo c'è un ragazzo che aveva un'ambizione: provare a svolgere un'attività lavorativa in un contesto profit e non nei nostri contesti che sono sempre in ambito scolastico, culturale, sociale.

All'interno del nostro team abbiamo avuto un'idea che ho proposto alla referente del servizio: "Dovremmo provare a fare questo esperimento. Vicino alla nostra sede c'è un esercizio commerciale dove si potrebbe proporre una collaborazione... "sperimentale". La vicinanza permette ai nostri educatori di monitorare il percorso di questa persona e dare una cornice educativa e di continuità all'esperienza". La risposta è stata: "Ci abbiamo già provato, non c'è niente da fare".

Inutile dire che questa risposta mi ha lasciata senza parole e senza speranza. Poi, come cooperativa abbiamo deciso di metterci in gioco a titolo volontario e mettendo a disposizione le risorse che occorre per avviare questa sperimentazione così "assurda". Sta andando molto bene e il ragazzo sta acquisendo competenze importanti per la sua autostima e sicurezza. Abbiamo assoluto bisogno di uno stretto raccordo fra servizi del privato e del pubblico. Dove non ci sono risorse economiche possiamo attivarci creativamente, con coraggio e mettendo in

rete le diverse esperienze, competenze e risorse di tutti i soggetti del territorio.

Molte delle operatrici del servizio sociale per la disabilità, referenti delle persone con disabilità presenti nei nostri servizi, non hanno idea di cosa facciamo e di cosa facciano loro, dei progetti e dei percorsi individualizzati. Non hanno tempo di rispondere al telefono quando li cerco e spesso non sono aggiornate sul percorso delle persone. Non possiamo parlare di Progetto di vita se non partiamo da qui. Dobbiamo avere tempo per le persone, per il confronto e per le sperimentazioni. Dobbiamo avere coraggio e creatività. Il nostro gruppo educativo sente questa esigenza in modo molto forte, altrimenti, come si dice, *ce la cantiamo e ce la suoniamo da soli*.

Stiamo costruendo... e abbiamo costruito, con un sacco di realtà, anche fra voi che siete qui oggi, una rete di collaborazione molto preziosa. Questa è la nostra grande forza, la forza di fornire un servizio ricco e composito perché tanti sono i soggetti che si spendono.

Si possono fare cose meravigliose. Il contesto è ricco e stimolante. Ma abbiamo bisogno di sentirci sostenuti. Di sentire che gli investimenti di energia, creatività e risorse hanno anche un appoggio dalle istituzioni.

Antonina De Marinis (Coop Soc Piazza Grande)

Buongiorno a tutti, io sono Antonina De Marinis e sono la referente educativa per l'area B di Piazza Grande; mi occupo di inserimenti lavorativi, volontari, tirocinanti, tirocini inclusivi e... Oggi sono qui per raccontarvi quella che è la nostra esperienza che va oltre i discorsi che sono stati fatti questa mattina. Abbiamo parlato tanto di inserimenti lavorativi di persone con disabilità, io però sono qui per parlare di inserimenti lavorativi di per-

sione senza dimora; è una sfida che noi portiamo avanti da diversi anni ed è molto dura da cercare di vincere.

Questo perché?

Perché all'interno della nostra area abbiamo persone che sono regolarmente riconosciute come persone con disabilità o certificazione psichiatrica o con problemi di tossicodipendenza, quindi, rientrano nella categoria della 381. Tuttavia abbiamo anche persone che provengono da percorsi di disagio, in particolare dalla rete GEA, ma non riconosciuti a livello legislativo come inserimenti lavorativi. Cosa comporta questo?

Diverse difficoltà soprattutto nel gruppo e nell'inserimento della persona. In particolare nell'area B l'equipe di lavoro è molto numerosa ed eterogenea e non c'è una presenza importante di sono educatori; sono principalmente venditori, magazzinieri, logisti insomma lavoratori che non hanno gli strumenti necessari per entrare in relazione con persone complesse e con molte fragilità, rendere il contesto inclusivo e, soprattutto, capire i bisogni.

Abbiamo una serie di strategie che mettiamo in atto a livello di metodo per facilitare l'inserimento della persona ed evitare che si creino pregiudizi nei confronti della persona in inserimento, alcuni di questi sono l'equipe, le supervisioni, una riunione dedicata con il personale per dare gli strumenti e delle linee guida su come rapportarsi.

C'è poi un affiancamento dedicato alle persone in inserimento, perché le attività svolte sono numerose, non sono seriali e richiedono comunque delle competenze e tutto questo, comporta grande fatica ma soprattutto un dispendio di risorse che vengono poi messe direttamente in campo dalla cooperativa stessa. Altro discorso va fatto invece per quanto riguarda la parte A, in questo caso la figura dell'inserimento lavorativo è un po' anche una figura centrale per quello che sono i servizi educativi, perché una persona che deriva da un percorso di disagio è una persona che

porta esperienze, che porta il suo vissuto, che dà strumenti anche al gruppo di lavoro su come approcciarsi e creare la relazione con le persone che si accolgono, ad esempio, nelle strutture. Allo stesso tempo, però, il compito dell'equipe è quello di tutelare questa persona, perché entrando in contatto con un disagio che è molto simile al proprio percorso di vita non sempre si riesce, ecco, a tutelare la persona che è in inserimento lavorativo. C'è poi anche la figura specifica del *peer di Piano freddo* che sono attivati esclusivamente per il periodo di emergenza freddo che viene attuato quattro mesi d'inverno come misura salvavita dal Comune di Bologna e che dà una figura che andava in supporto ai due educatori in turno, pian piano è stata sempre più strutturata e adesso ha maggiori mansioni.

Quindi, tutti questi esempi sono un po' per riportarvi quella che è la nostra realtà quotidiana ma anche per aprire delle riflessioni, data anche la giornata, su delle criticità che comunque facciamo fatica a, insomma, in qualche modo, cercare di sconfiggere. Ad esempio, una persona che è in inserimento lavorativo ma dorme in una struttura di accoglienza, h12, quindi la mattina alle 9:00 esce e torna in struttura dalle 17:30 in poi di pomeriggio. Se viene al mercato di Piazza Grande perché lavora come logista ma è in malattia, come si fa? Eh! Come facciamo a farsi sì che questa persona, comunque, non solo venga riconosciuta a livello lavorativo perché svolge un'attività, ha uno stipendio, è reimmessa nel mondo del lavoro, ma allo stesso tempo ha gli stessi diritti come me o chiunque altro che la mattina, quando si sveglia con la febbre chiama il medico, ha la malattia e può aspettare nel suo domicilio la visita fiscale.

Oppure, per quanto riguarda, ad esempio, la parte A, una persona che lavora in una struttura Piano Freddo o in un centro di accoglienza a fare il turno notturno, finisce il turno, il giorno dopo va in una struttura di accoglienza, sempre della grave emarginazione adulta che però è h24 o è specifica per i lavoratori. Come

fa quella persona a tenere separate le due sfere? Quella lavorativa e quella privata, senza incorrere nel pericolo poi di ricadere in un percorso che, a fatica, ha combattuto per anni cercando di riottenere una dignità e rimettersi nel mondo lavorativo? Ecco, questi sono un paio di esempi che lascio aperti a tutti, anche perché prima si è parlato di un questionario che non era adatto, ad esempio, in realtà come quella di Piazza Grande, essendo tipicamente in contatto con il mondo dei senza dimora, perché inserimento lavorativo riguarda più target non solo quello della disabilità, che è importantissimo, però... siamo in fase anche di sperimentazione e di apertura quindi il mio contributo oggi era per invitarvi anche a questa riflessione.

Gabriele Gamberi (Fondazione ASPHI)

Buongiorno a tutti i partecipanti. Ringrazio chi mi ha chiesto di fare un breve intervento, non sono preparato, quindi farò qualche accenno ai percorsi di “cambiamento” relativo all’approccio verso la disabilità. Mi chiamo Gabriele Gamberi e lavoro in Fondazione ASPHI Onlus. Essendo ASPHI anche un Centro Ausili, facciamo parte della Rete Italiana dei centri di consulenza su ausili tecnologici per le disabilità (Rete GLIC) che partecipa ai lavori dell’Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, in quota “invitato permanente” e di cui io sono il Rappresentante.

Questo periodo appare molto significativo per il mondo della disabilità, costellato da nuove norme, da nuove modalità di riconoscere la condizione di disabilità, vecchi e nuovi slogan, comunque una prospettiva di lavoro che coinvolgerà le Persone con Disabilità, le loro Famiglie, le Associazioni, i tecnici e gli operatori e le organizzazioni del Terzo Settore. In questo breve intervento mi limiterò a fare qualche riflessione su alcuni di questi cambiamenti:

Innanzitutto nuova definizione della condizione di disabilità, il decreto n. 62 del maggio di quest’anno (di cui si parla diffusa-

mente in questo periodo) si occupa innanzitutto di dare una definizione della condizione di disabilità in una nuova prospettiva, non derivante più dalla mera visione medica dell'impedimento determinato dalla malattia o patologia ma intesa quale risultato dell'interazione tra persone con compromissioni e barriere comportamentali e ambientali che impediscono o limitano la partecipazione nei diversi contesti di vita. La nuova definizione è "persona con disabilità". Ma è proprio nuova? La troviamo ben definita nella Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute (OMS - ICF) del 2001, e poi definita altrettanto chiaramente nella Convenzione dei diritti delle persone con disabilità dell'ONU ratificata nel 2009 dall'Italia.

Poi vediamo la parte che riguarda gli "accertamenti": il procedimento di valutazione di base, sarà affidato in via esclusiva all'INPS dal 1° gennaio 2026 nella speranza di ottenere, a livello procedurale, l'unificazione in tutto il paese. Il procedimento sarà attivato da un certificato medico introduttivo. Successivamente seguirà un procedimento di valutazione multidimensionale per la predisposizione del progetto di vita. Sarà redatto attraverso una valutazione descrittiva di tipo bio-psico-sociale.

Qual è in sintesi l'idea del modello bio-psico-sociale? In teoria è molto semplice: per comprendere uno stato di salute, una malattia, ... il medico, l'operatore, deve occuparsi, non solo dei problemi di funzioni e organi, (come accade nel modello biomedico) ma deve rivolgere l'attenzione agli aspetti psicologici, sociali, famigliari dell'individuo tra loro interagenti e in grado di influenzare l'evoluzione della malattia e la "partecipazione" della persona con disabilità.

Questa descrizione sarà effettuata in collaborazione con la stessa persona con disabilità e nella unità di valutazione faranno parte anche soggetti delle istituzioni ed enti assistenziali coinvolti nella fase attuativa, nonché famigliari della persona con disabilità e le Associazioni di riferimento.

Anche questa è una novità? Non proprio perché già nella legge 328 del 2000 era previsto il progetto di vita individualizzato, tanté che nel 2001 esce la Classificazione dell'OMS richiamata sopra, l'ICF.

Ma come si co-progetta, co-programma il progetto di vita? Il decreto 62 dice con l'ICF ... capite che comunque tutti gli attori (sopra richiamati) per scrivere il progetto di vita individualizzato dovrebbero conoscere il "modello" ?

Non voglio dilungarmi anche sul concetto di "accomodamento ragionevole" perché anche questo è un ambito complicato, in poche parole, chi definirà che un accomodamento sia appropriato e coerente per consentire il pieno esercizio da parte della persona con disabilità del proprio progetto di vita?

Ma parliamo un po' delle tecnologie ... l'invito è di iniziare a concepire la tecnologia non solo come l'accesso a un servizio di prestazione, ma come una componente che garantisca il diritto di cittadinanza, di partecipazione e di inclusione all'interno di ogni progetto di vita. Anche qui ... lo potranno prescrivere i medici che non conoscono né le tecnologie assistive, né gli ausili, né l'intelligenza artificiale ? Dobbiamo essere flessibili e veloci nel recepire le innovazioni, altrimenti le persone con disabilità "gravi" non riusciranno ad autorappresentarsi e ad esprimere direttamente le proprie volontà. La tecnologia diventa, così, "un fattore abilitante che entra in gioco nel progetto di vita per consentire la realizzazione di obiettivi esistenziali e non solo di bisogni 'qui ed ora'. Il progetto di vita è, infatti, dinamico, evolutivo.

Credo che ci sia un "inganno" un po' nascosto in questo processo: dopo aver detto mille volte a tutti gli operatori che ho incontrato: "Ah, l'ICF è difficile, non verrà mai replicato, eccetera". Andate a vedere i siti dell'OMS che riporta tutti i profili, il funzionamento di tutte le quattro strutture dell'ICF, di tutti i paesi OMS che hanno fatto ricerche. Se uno vuole fare un profilo di funzionamento della persona che ha, ad es. la sclerosi multipla, trova già tutti i domini, tutti i codici che vanno descritti. E' un processo di descrizione, però è ordinatorio. Si indossa, è un vestito che si indossa se hai competenze. Allora, è chiaro che l'operatore che esce dall'università non ha la competenza operativa, non ha incontrato persone con disabilità

su cui capire come poterlo applicare. E' chiaro che risponde in quel modo lì, cioè: "non me ne faccio niente".

Ecco, allora, abbiamo dovuto aspettare, l'ICF che è uscito nel 2001, nel 2018 è stato revisionato.

A me sembra che questo sia un inganno, a forza di dire che gli educatori non sanno fare delle valutazioni, parlo in senso generale, non entro nel personale. Alla fine, cosa ci danno? Ci danno un sistema automatico di autovalutazione che andrà firmato dalla persona. Non c'è nessun intervento di un operatore, se non dice proprio il WHODAS: "Andate a vederlo, credeteci ma andate a vederlo". C'è scritto: "lo può fare anche un giornalista". L'importante è che sappia leggere in italiano, ciò che è scritto in blu. E la persona deve rispondere ciò che è scritto in verde; non c'è nessuna interazione, è obbligatorio non fare interazioni.

Allora, questa è una autovalutazione che va firmata. Il passaggio successivo è questo: "Bene, tu hai firmato questo, adesso te lo confezioniamo così". Certo, ho messo la persona al centro, gli ho fatto fare un'autovalutazione.

L'altra cosa, poi finisco, il "ruolo associativo".

Il decreto attuativo parla che la persona si può portare dietro nella valutazione multidimensionale anche l'associazione di riferimento. Sono preparate le associazioni di riferimento a questo tipo di relazione? Queste commissioni ragioneranno forse in termini di ICF? Non so, dovrebbero.

Secondo me, dietro c'è un inganno, perché non ci credo a questa modalità di portare l'attenzione sulla disabilità. Gli educatori costano poco, continuiamo a pagarli poco, tanto non valgono tanto, tant'è che, appunto, si trova un sistema automatico. Scusate, non volevo essere pessimista, ma la mia incentivazione è: leggete tutte le cose che escono e approfondite studiando.

Carlo Hanau (Ass. APRI – Ass. ANGSA)

(Trascrizione non revisionata dal relatore)

A sentire parlare dell'ICF mi ricorda quando c'erano i tre Carli di cui uno ero io e Matilde che cercava di introdurre in Italia l'ICF, qualche centinaio di anni fa. Allora, io devo parlare invece di un problema che è quello delle persone che possono, almeno che potrebbero, diciamo così, entrare in un ambiente comune pur avendo delle problematiche di tipo comportamentale. Intanto uno può dire: "ma perché queste problematiche di tipo comportamentale non sono state in qualche modo tamponate quando erano bimbi, quando erano piccoli". E qui si chiama naturalmente al tavolo l'università che forma gli educatori, che forma gli insegnanti.

Da questo punto di vista escono dall'università che queste cose non sanno come trattarle perché c'è, purtroppo, questa pregiudiziale nei confronti dell'analisi comportamentale che impedisce di trovare dei formatori adeguati per cercare di togliere questi problemi che sono ovviamente preclusivi per l'inclusione in un ambiente comune. Tuttavia qualche cosa si è cominciato a fare. Io nell'Osservatorio nazionale sulla disabilità rappresento l'ANGSA, che è l'associazione nazionale genitori, persone con disabilità dello spettro autistico. Ma non solo quelle, perché ci sono i DOP disturbi oppositivi e provocatori. Ci sono anche una parte, non tutti, ma una parte di ADHD che costituiscono dei problemi comportamentali ai quali bisogna dare una risposta. Diceva mia nonna: "quando le piantine sono piccole e verdi, si riesce ancora a indirizzarle".

Purtroppo, aveva ragione, però con molto sforzo e molta fatica si riesce a fare qualcosa anche quando le piantine sono diventate grandi. Ecco, quando i bambini sono diventati grandi quel po' che si può fare, si può fare ovviamente dimenticandosi il profitto che genera questo intervento, perché non si può mandare una

persona con questi problemi in un ambiente comune senza metterci vicino un angelo. L'angelo educatore, che fiuta il momento in cui può scoppiare la crisi, prende questa persona e la porta fuori, perché non può essere che queste cose succedono all'interno dell'ambiente comune, altrimenti c'è il rischio veramente che quello che era un ambiente ricettivo diventa un ambiente chiuso. Non solo per lui ma anche per tutte le altre eventuali esperienze che si possono fare dopo.

Cosa succede? Succede che, se noi mandiamo una persona con un'altra persona con disabilità, è chiaro che non c'è questo profitto da parte della società. L'azienda otterrà qualche vantaggio perché per due, tre ore al giorno ci sarà qualcuno che lavora e lavora proficuamente.

Questa è la cosa importante. Non infilando le perline che poi vengono sfilate, così la mattina dopo sono di nuovo da infilare. Questi sono esercizi tra virgolette, non da buttare via neanche loro, sono esercizi che sono praticamente a livello di fisioterapia. E' importante invece imparare a fare invece le cose utili che possono essere anche dei lavori umili, quelli che noi chiamiamo umili, ma non per questo meno necessari, soprattutto in questi momenti in cui i nostri giovani virgulti rifiutano questi lavori che sono le pulizie, che sono i trasporti. Sono praticamente anche dei lavori ripetitivi, per i quali queste persone possono avere anche una predisposizione, possono essere anche contenti di aver finito un lavoro di questo tipo. Anche se non è un lavoro intellettuale, anche se non è un lavoro di livello A.

Bene, queste cose oggi come oggi siamo riusciti ad impostarle con un progetto speciale della Regione Emilia Romagna, che ha promosso questi lavori con un affidamento alle associazioni FISH, Federazione italiana per il superamento handicap per l'Emilia Romagna. La nostra che si chiama APRI, Associazione Cimadori per la ricerca italiana sulle sindromi down, autismo,

danno cerebrale. L'ANFFAS, che non sto a dire cos'è, perché cambiano sempre la definizione della ragione sociale, c'è anche lei- Viene data a noi quattro la possibilità di coinvolgere molte decine, superano ormai le cento, sperimentazioni all'interno della nostra regione. Per esempio l'ANGSA, nella Pizzeria di Michele, che tutti conoscete, ha cinque lavoratori con autismo che sono in ambiente comune in quanto lavorano nella sala comune dove la gente mangia, fanno i camerieri. C'è dall'altra parte quelli che vanno tre - quattro ore al giorno, nella Casa del Gufo, a fare la pulizia dell'ambiente e a sistemare l'attrezzatura per ricevere quelle che sono le feste che fanno per i bimbi, per le persone che vanno in questa Casa del Gufo, la quale è praticamente una delle vecchie case del popolo come idea, rinnovata. L'AIAS è quella che coordina queste attività ed è ovviamente la quarta all'interno delle associazioni che vi dicevo. La cosa ha funzionato abbastanza da alcune parti, in altre un po' meno, come sempre succede quando si fanno delle sperimentazioni, ma la cosa importante è che si dica che se anche non si può toccare la spesa del rapporto 1:1, perché questo era il vincolo che la Regione imponeva, si fa il rapporto 1:2, cioè un educatore per due persone, meglio 1:3, dal punto vista economico meglio ancora 1:4, perché così si ripartisce la spesa su quattro. Si cerca così di riprodurre quello che in Italia si faceva cinquanta anni fa e che purtroppo si sta dimenticando che si poteva fare.

Enrico Montobbio diceva... mi riferiscono: "c'è inclusione lavorativa di non lavoratori". Stava scritto così nella delibera del comune di Genova. Dall'altra parte Eric Schopler in America aveva cominciato a fare, allora, cinquanta anni fa, e ancora oggi, quelle cose che TEACCH, con due 'c' mi raccomando, non è un errore ma è una sigla, T-[E]-A-C-C-H faceva e ora senza lui continua a fare per l'inclusione lavorativa di gruppetti di persone che vengono tenuti assieme e coordinati da un educatore. Sono

belle cose che si possono fare. L'ultima cosa che volevo dire che ho sentita all'inizio e mi resta sempre in testa, è il discordo della co-programmazione. Non devono essere le persone singole che fanno la co-programmazione insieme all'autorità pubblica e talvolta anche le aziende private. La co-programmazione va fatta dai rappresentanti delle associazioni. È incredibile che una persona singola che rappresenta solo la propria esperienza, così sta scritto in un bando, possa rappresentare la realtà così composita e così incasinata come è quella che sta sotto la definizione di autismo infantile o spettro autistico. Ecco, questo è stato fatto appositamente per tagliare fuori le associazioni da parte dell'Istituto Superiore di Sanità. Quello che ho detto già qui tre anni fa, è una battaglia che continua ancora oggi. Siamo in attesa da dicembre che il Tribunale Amministrativo Regionale di Roma, del Lazio, ci dia una risposta su queste linee che sono state dettate dal Ministero di Speranza. Siamo stati veramente molto delusi dal fatto che pur avendo denunciato tutte queste cose si sia arrivati alla linea guida per i disturbi dello spettro autistico che ha smentito la linea guida precedente, quindi facendo il contrario di quello che noi avevamo chiesto, cioè di rafforzarle. Questo per i bambini che è la parte che dicevo: le piantine verdi. Mentre l'altra linea guida che ha adottato il Ministero della Salute, tramite l'Istituto Superiore di Sanità, quella sugli adulti va bene, solo che è quello che dicevo prima: le piantine quando diventano alte è difficile indirizzarle. Questo è lo stato al quale siamo arrivati, abbiamo ottenuto se non altro che per gli adulti la linea guida ci sta bene e ci sta bene perché di riffa o di raffa le associazioni ci sono entrate lo stesso. Grazie.

Allegati

Disciplinare Attestato di merito C.O.P. (Costruire Operosità Produttiva)

A. I. L. e S.

*Associazione per l'Inclusione Lavorativa e Sociale
delle persone svantaggiate*

C.O.P. (Costruire Operosità Produttiva)

L'attestato di merito C.O.P. (Costruire Operosità Produttiva) viene rilasciato dalla associazione A.I.L.e.S. (www.associazioneailes.it) alle organizzazioni che si sono distinte nella gestione di progetti e di percorsi a “operosità produttiva”, secondo la riflessione del prof Andrea Canevaro e della sua Scuola di pedagogia speciale, per l'inclusione di persone a occupabilità complessa, in quanto inoccupate o disoccupate a lungo, che incontrano particolari difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro ordinario.

Per operosità produttiva si intende la modalità del fare che si colloca tra la partecipazione alla comunità di appartenenza, con attività a valore d'uso e l'occupazione lavorativa, nella produzione di beni e servizi a valore di mercato, sensate per il soggetto e per il suo progetto di vita, dove ogni singolo riesce ad esprimere le sue potenzialità, i suoi talenti, le sue capacità, anche minime, in filiere e reti collaboranti, con soddisfazione personale e del contesto inclusivo, in particolare di quello prossimale, all'interno del quale il soggetto è accolto e supportato.

Il conferimento dell'attestato C.O.P. ha come finalità, oltre alla premialità reputazionale delle realizzazioni poste in essere, la promozione di processi di miglioramento continuo rispondenti, per approssimazione progressiva, ai seguenti requisiti:

- avere un progetto generale e progetti individuali, flessibili, aperti a esiti non predeterminati;
- dotarsi di strumenti di osservazione, monitoraggio, valutazione degli andamenti e degli esiti;
- predisporre un ampio spettro di attività operose interne, oppure in connessione con l'esterno, a rete;
- mantenere un'apertura al nuovo come possibilità di sperimentare altre attività che valorizzino talenti e desideri delle persone;
- riconoscere l'importanza della soddisfazione delle persone e ogni individuale istanza di autodeterminazione;
- considerare come centrale la relazione personalizzata;
- favorire la reciprocità adattiva del contesto e non solo del soggetto;
- prevedere l'attività in gruppo;
- avere una impostazione organizzativa non autoritaria, cooperativa;
- favorire il coinvolgimento partecipativo in riunioni di programmazione e assembleari;
- promuovere apprendimenti, appartenenza, identificazione;
- considerare l'importanza dell'impatto sociale / coevolutivo dell'attività svolta;
- adottare modalità legali di impiego delle persone;
- tenere il collegamento con le misure di sostegno al reddito;
- facilitare la possibilità di passaggio ad altre migliori opportunità e a esiti assuntivi

Le dimensioni e gli aspetti oggetto di valutazione sono quelli riscontrabili tramite i questionari di intervista ad alternative di risposta secondo scala Likert che è possibile richiedere al CeDEI (Centro Studi e Ricerche Disabilità, Educazione e Inclusione) del Dipartimento di Scienze dell'Educazione "G.M. Bertin" dell'Università di Bologna, tramite email, scrivendo a edu.cedei@unibo.it

La correttezza metodologica richiederebbe che il possesso o meno dei requisiti venga riscontrato tramite interviste, non predisposte per l'autocompilazione, effettuate da un valutatore esterno alla organizzazione che si candida al riconoscimento. La gratuità dell'iniziativa non consente l'assunzione di tale impegno di spesa per cui si fa affidamento sul corretto utilizzo degli strumenti di rilevazione da parte del personale delle stesse organizzazioni preposto al monitoraggio di andamento ed esito dei progetti inclusivi.

Il CeDEI è referente accademico dell'iniziativa che presiede alle attività di ricerca relative ai "Progetti inclusivi che valorizzano l'operosità di persone a occupabilità complessa" e l'acquisizione via mail delle risposte agli item delle interviste effettuate e trasmesse dalle organizzazioni che si candidano ad ottenere il riconoscimento ha finalità esclusivamente scientifiche, non valutative, con garanzia del più assoluto anonimato.

L'Associazione AILeS è il soggetto valutatore, al quale vanno indirizzate, congiuntamente al CeDEI, le richieste di candidatura e successivamente le risposte rilevate dalle organizzazioni interessate a ricevere il riconoscimento, con l'impiego degli strumenti messi a disposizione e con altri mezzi ritenuti opportuni, già in uso presso le stesse organizzazioni.

La documentazione acquisita sarà esaminata da una apposita commissione presieduta dal prof Angelo Errani, membro del comitato scientifico di AILeS e già docente di pedagogia speciale all'Università di Bologna, con eventuale richiesta di informazioni integrative, al fine di esprimere il giudizio più appropriato e condiviso.

Possono candidarsi le organizzazioni del territorio della Città Metropolitana di Bologna che si occupano di inclusione socio lavorativa di persone con disabilità, fragili-vulnerabili, svantaggiate a occupabilità complessa che presentano una autocertificazione dei seguenti adempimenti:

- aver assolto (o non essere assoggettato) agli obblighi ex l. 68/99;
- essere in regola per gli aspetti contributivi nei confronti di 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 la candidatura.

Oltre alle informazioni acquisite tramite gli strumenti messi a disposizione dal CeDEI sarebbe gradita e considerata positivamente ai fini del giudizio finale una breve relazione che documenti:

- 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 di 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. (come ad es. materiale audiovisivo che illustra le caratteristiche del progetto e/o l'operosità delle persone con disabilità, fragili-vulnerabili, svantaggiate coinvolte)

La valutazione, se positiva, consente l'ottenimento dell'attestato C.O.P. valido per un biennio, al termine del quale va rinnovata la richiesta, con relativa documentazione. Nel caso in cui i riscontri siano incompleti e/o i requisiti non siano completamente soddisfatti, viene offerto un periodo di gratuito supporto consulenziale e di accompagnamento, prima del rilascio dell'attestato, a cura di AILeS e del suo Comitato Scientifico.

In ogni caso le procedure di valutazione, come anche la ricerca del CeDEI, rimangono partecipate e aperte a proposte di modifica e di integrazione degli strumenti e degli item ritenuti importanti da considerare. In tal senso il processo si configura come miglioramento continuo sia per le organizzazioni riceventi l'attestato di merito, sia che per quelle che ne definiscono i requisiti e l'attribuzione.

Periodicamente, di norma su base annuale, in un evento pubblico seminariale o convegnistico sulle tematiche dell'inclusione e della operosità produttiva organizzato da AILeS in collaborazione con l'Università di Bologna e con i partner istituzionali, del terzo settore e le imprese socialmente responsabili del territorio metropolitano, viene conferito l'attestato ai rappresentanti delle organizzazioni meritevoli, che saranno chiamate per l'occasione a relazionare sulla propria attività e sui risultati conseguiti.

La candidatura va inoltrata dal rappresentante legale dell'organizzazione, con relativa autodichiarazione, tramite email a:

AILeS (Associazione per l’Inclusione Lavorativa e Sociale delle persone svantaggiate), Via S. Maria Maggiore, 1, 40.126 Bologna – email associazioneailes@libero.it

Congiuntamente, la richiesta degli strumenti da utilizzare va inoltrata tramite email a:

CeDEI (Centro Studi e Ricerche Disabilità, Educazione e Inclusione), Alma Mater Studiorum – Università di Bologna, Via Zamboni, 33 – 40.126 Bologna – email edu.cedei@unibo.it

I questionari di intervista con le risposte acquisite vanno scansionati e trasmessi tramite email sia al CeDEI - edu.cedei@unibo.it che ad AILeS - associazioneailes@libero.it

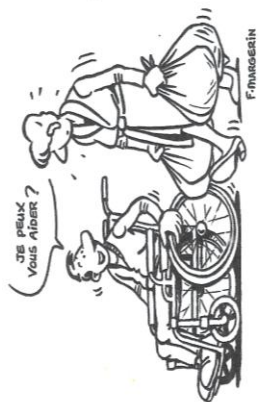
Per info: Callegari Leonardo cell. 333/5251692
email callegari.csapsa@gamil.com
associazioneailes@libero.it

A.I.L.e S. Associazione di Promozione Sociale
CF 91307470376
Iscrizione al RUNTS con Det. n. 3843 del 02/03/2022
Sede: c/o C.S.A.P.S.A. Via S. Maria Maggiore, 1,
40.126, Bologna
Tel. 051/264013 - 264113 Fax. 051/272867
e mail associazioneailes@libero.it
www.associazioneailes.it

ATTIESTATO DI MERITO C.O.P.
Construire Operosità Produttiva

Conferito a.....
per il Progetto.....

nell'anno



AILeS
Associazione per l'Inclusione Lavorativa e Sociale
Bologna

Bologna, li
il presidente
Leonardo Callegari

ISBN 978-88-96572795