

beni scarsi e senza affermare egoisticamente le proprie prerogative, a scapito dei concittadini.

Una rinascita sociale che umanizza la convivenza tra persone solidali, non in contrapposizione tra loro, dove anche i pregiudizi verso i diversi non hanno ragione di sussistere e dove il valore di ognuno non dipende dal lavoro che fa, dal suo guadagno e potere di status, ma dall'essere persona con una propria unicità e ricchezza, degna di considerazione e di rispetto in quanto tale.

Stiamo parlando, siamo consapevoli, di un mondo ideale, di cui si intravedono solo timidi segnali assieme a forti aspirazioni, che per avverarsi richiede, oltre a tanto altro, almeno una equa distribuzione del surplus economico generato da sistemi economico produttivi già particolarmente evoluti, grazie alle tecnologie impiegate e al superamento della polarizzazione che attualmente divarica l'arricchimento di pochi rispetto all'impoverimento del maggior numero, con una base economica di reddito che garantisca una vita dignitosa per tutti.

Sempre secondo De Masi, ne "La felicità negata" (2022), "sotto l'impulso della tecnologia, della secolarizzazione e della sindacalizzazione, i confini tra lavoro e vita vanno sfumando progressivamente: se nella società industriale era il lavoro a egemonizzare la vita, da qualche tempo a questa parte è sempre più vero il contrario (...), con il procedere dell'assetto postindustriale, si va verso una società senza operai, senza contadini, senza analfabeti; in cui uomini e cose sono interconnessi; il cui il tempo libero è più centrale del tempo di lavoro; in cui il desiderio di qualità della vita prevale sul bisogno compulsivo di consumismo; (...) in cui la creatività, l'estetica e la conoscenza rappresentano la massima potenza produttiva e il maggior capitale fisso..." (ivi, pp.126-127).

Se il fine cui tendere è la felicità, per De Masi "è molto probabile che, per coloro che avranno il privilegio di svolgere attività creative, le qualità espressive del loro lavoro basteranno di per sé a gratificarli abbastanza da renderli felici. Per tutti gli altri la felicità potrà derivare solo da un fortunato mix composto di un lavoro strumentale non eccessivamente alienante e, comunque, a orario minimo, di un reddito universale, di tutte quelle attività

personali, familiari e amicali che ora consideriamo “tempo libero” (ivi, p. 136)

2.3

Soffermandoci sulla condizione delle persone a occupabilità complessa, attualmente escluse dal mercato del lavoro, obbligate per inoccupazione-disoccupazione a un tempo liberato dal lavoro, loro malgrado, quando è un impiego socialmente riconosciuto e remunerato che desiderano più di ogni altra cosa, ci chiediamo cosa si può fare, che risposte di senso si possono dare a queste persone?

Per certi versi le risposte, che contemplano **attività di utilità sociale**, sono le stesse indicate dagli autori citati a fronte di un futuro presagio di tempo liberato dal lavoro che riguarderà il maggior numero di persone.

Jeremy Rifkin, nel suo testo *La fine del Lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post mercato* (1998, prima edizione 1995), sostiene che la risposta risiede nel coinvolgere le persone permanentemente disoccupate in attività di volontariato su compiti rilevanti per il rafforzamento della comunità di appartenenza e per il raggiungimento di obiettivi sociali di più ampio respiro, con la corresponsione di un salario sociale in alternativa alle sovvenzioni assistenziali (ivi p. 408).

A sua volta André Gorz, con il saggio *Miseria del presente, ricchezza del possibile* (1997), per risolvere il problema conseguente alla crescita esponenziale del tempo libero, indica la strada della cultura e di tutto quello che ora non viene considerato lavoro: fare il genitore, l'artista, il poeta, l'atleta, ecc. (ivi. p. 115 e sgg.).

Parimenti Ulrich Beck, ne *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile* (1999), a fronte del dilagare del lavoro precario e del venir meno di sicurezze e certezze sociali che la modernità non riesce più a garantire, sostiene che bisogna abbandonare l'idea di una piena occupazione ormai priva di senso e la necessità di progettare una società civile dove il lavoro salariato che resta, unitamente ai molteplici lavori necessari per la comunità e la famiglia, siano un diritto e un dovere per tutti. Al riguardo propone il “lavoro di

impegno civile”, che si prende cura, tra l’altro, dei diritti civili delle minoranze e degli esclusi, inteso come:

“- disobbedienza organizzata e creativa;

- autodeterminazione, autorealizzazione attraverso un impegno volontario politico e sociale;

- lavoro a favore di terzi legato ai progetti, cooperativo e autorizzato ed eseguito sotto la regia di un imprenditore per il bene comune” (ivi p. 187).

Si intravedono in queste parole le azioni inclusive portate attualmente avanti da **organizzazioni del terzo settore**, in particolare cooperative sociali di inserimento lavorativo, in favore di persone a lungo inoccupate-disoccupate, escluse dal mercato del lavoro, che potrebbero loro stesse dare il proprio apporto socialmente utile, finanche a sostegno di altre persone in condizioni di isolamento, solitudine, abbandono.

3

Tali azioni inclusive tramite attività socialmente utili sono riconducibili alla **operosità produttiva**, secondo la riflessione proposta dal pedagogista Andrea Canevaro (2019, 2020), per il quale ogni persona con disabilità inoccupata-disoccupata può dare il proprio apporto, piccolo o grande che sia, secondo la sua percentuale di validità (non di invalidità !), all’interno di reti e filiere collaboranti, svolgendo compiti sensati sia per il soggetto che per il contesto comunitario di appartenenza, contribuendo attivamente al proprio processo di inclusione sociale e lavorativa (Errani e Mazzetti 2015, Sandri e Callegari 2024) .

Possono trattarsi di attività produttive e di servizio, a valore economico, scambiate sul mercato, comunemente considerate lavoro, ma in assenza di queste vanno al pari considerate le attività a valore d’uso, di pubblica utilità, svolte per il bene collettivo, non oggetto di regolazioni contrattuali e di contropartite salariali.

Tra i vari ambiti di operosità produttiva socialmente utile si possono annoverare quelli afferenti alla cultura, alla tutela ambientale, alla gestione dei beni comuni, all’arte, alla formazione e alla **relazione di cura, di aiuto e supporto sociale per chi è in una condizione di bisogno**.

Quest'ultimo ambito, che qui vogliamo approfondire, forse è ancora il meno esplorato ai fini del coinvolgimento inclusivo di coloro che si trovano in una situazione di occupabilità complessa, nel legittimo timore che persone con già proprie complicazioni possano non essere di aiuto ad altri che presentano fragilità-vulnerabilità importanti: non si vorrebbe, infatti, che dall'interazione tra persone con difficoltà di segno uguale o diverso ne sortisca un effetto moltiplicatore dei problemi che si vorrebbero affrontare e non un aiuto a risolverli.

Ovviamente tale eventualità va in ogni modo evitata, considerando attentamente caratteristiche, attitudini, competenze, limiti di "chi può aiutare chi" e quali compatibilità siano verificabili tra le parti di una relazione che dovrebbe attivarsi ed evolvere nel segno della reciprocità: ovvero, chi può aiutare inizialmente (beneficiario offerente) dovrebbe diventare a sua volta soggetto ricevente di un supporto da parte del beneficiario fruitore, configurando una tendenziale parità nel rapporto che si viene a creare, senza asimmetrie tipiche della relazione operatore-utente, tra chi solo dà e chi solo riceve.

Questo diventa il valore aggiunto del coinvolgimento di persone a occupabilità complessa nell'operosità "produttiva di senso relazionale", come dimostra il **progetto "L'officina del fare. Percorsi di utilità sociale e di reciproca utilità per persone fragili a rischio di grave esclusione sociale"** finanziato dal Comune di Cento (Fe) e gestito in collaborazione con la cooperativa sociale CSAPSA di Bologna.

Il progetto coinvolge adulti inoccupati-disoccupati, di età compresa tra i 40 e i 65 anni, seguiti dai Servizi sociali del Comune di Cento, con caratteristiche quali:

- difficoltà economica,
- basso livello di scolarizzazione e di formazione professionale,
- in condizioni di marginalità e isolamento sociale,
- con problematiche di carattere psichico e/o di dipendenza patologica,
- con uno scarso livello di autonomia del nucleo familiare di origine,

-con una scarsa consapevolezza di se, dei propri limiti e delle proprie potenzialità,
-con alle spalle esperienze di tirocinio in contesti profit e non profit che ne abbiano evidenziato le fragilità e l'inadeguatezza al contesto.

Gli obiettivi perseguiti cercano, da un lato, di ricostruire una rete relazionale, anche amicale, che è stata smarrita e dall'altro, individuare attività di pubblica e **reciproca utilità** che possano strutturare il tempo di vita delle persone coinvolte con quello altrui, in una dimensione di auto-mutuo aiuto, per riattivare e valorizzare abilità e potenzialità soggettive.

Le attività svolte possono essere: servizi di cura non specialistici rivolti ad anziani, bambini e disabili; piccole manutenzioni domestiche; attività di riordino e pulizia domestica; piccole attività di giardinaggio e manutenzione del verde ad uso domestico; accompagnamento ai servizi comunali, sociali, sindacali; consegna della spesa, pagamento bollette, ritiro posta, ecc.; supporto nelle pratiche che richiedono l'uso del PC, baby sitting, mediazione linguistica e culturale.

L'abbinamento tra chi offre il proprio contributo e chi esprime un bisogno viene effettuato dalle assistenti sociali del Comune assieme al coordinamento della cooperativa che gestisce il progetto, previo una valutazione approfondita e circostanziata delle persone che sono tutte conosciute dai Servizi sociali comunali. Persone che per ragioni diverse sono aiutate da anni con erogazioni economiche e altri supporti dai Servizi sociali e per le quali, tramite l'incrocio delle rispettive esigenze e competenze, si riesce a fornire, a parità di costo, una risposta aggiuntiva e personalizzata nel segno della reciprocità.

Anche il sostegno economico di circa 200 euro mensili, prima erogato a prescindere dal contributo soggettivamente reso, con il progetto in questione viene abbinato alla disponibilità operosa che le persone possono dare, conferendo loro un ruolo sociale e maggiore soddisfazione nel sentirsi utili ad altri. E questo pure sul versante della **intergenerazionalità**, mettendo in relazione giovani con persone anziane. Come riferisce la coordinatrice Manuela Macario:

il progetto agisce molto sulle persone più anziane, e agisce molto anche in un'ottica intergenerazionale, perché ad esempio ci siamo trovati a dover prendere tra i beneficiari ragazzi giovanissimi, appena usciti dalla scuola con delle fragilità importanti, non inseribili immediatamente nel mondo del lavoro, per cui stiamo utilizzando questo progetto come fase di transizione. Questo progetto serve a questi diciannovenni/ventenni ad acquisire delle autonomie e anche ad innescare delle relazioni affettive che non hanno nel proprio nucleo familiare, che sono alla base della causa di alcune fragilità. Ma anche acquisire delle autonomie, fosse anche solo prendere un autobus per andare dal punto a al punto b. Stiamo parlando di giovani con situazioni di ritiro/isolamento sociale al limite della depressione che stanno rinascendo in questa dimensione. Che vanno da persone anziane a fare una attività di aiuto, preparazione pasti, pulizie, piccole commissioni visto che ci sono persone anziane che da sole non escono più, quindi hanno bisogno di essere accompagnate. Oppure hanno bisogno di pagare la bolletta o di capire come funziona il telefonino. Che hanno bisogno anche solo di fare due chiacchiere, che hanno bisogno di sentirsi utili perché a questo ragazzino di 19 anni, che la mamma lo trascura da sempre, gli preparano il pasto. Quindi si mangia insieme. Anche questa intergenerazionalità sta generando e attivando dei nuovi meccanismi: riscoperta di autonomie e talenti per le persone più anziane, scoperta di talenti e autonomie da parte di persone più giovani (Macario in Callegari 2024, p. 85)

Oltre a questa importante realizzazione, in una indagine condotta da AILeS nel 2023, in collaborazione con le associazioni Ausser Bologna e Nessuno Resti Indietro, sono emerse altre iniziative gestite nell'alveo del non profit riguardanti la **relazione di aiuto in favore di anziani soli** che hanno evidenziato l'importanza dei seguenti aspetti:

*In generale l'attivazione di una relazione di aiuto richiede che si configuri un **percorso** quanto più **personalizzato-individualizzato**, che tenga conto delle esigenze della persona che si vuole aiutare, delle sue richieste, della individuale disponibilità ad accogliere un'altra persona di supporto o, di converso, timori e ritrosie che legittimamente la stessa può esprimere verso chi ancora non conosce.*

*Congiuntamente, vanno conosciute, analizzate e valutate le **caratteristiche soggettive, le competenze e le attitudini relazionali** di chi può dare il proprio apporto, negli orari, c/o l'abitazione di anziani e in luoghi di accompagnamento per lo stesso praticabili, adottando una metodologia di **coaching e di abbinamento** degli/tra gli attori, con sedi e attività da svolgere frutto di una mediazione accurata.*

*È una metodologia di configurazione e di realizzazione del percorso di aiuto che beneficia del lavoro in **équipe** da parte di coloro che organizzano l'attività e si assumono la responsabilità di regolarla tramite una apposita **funzione di coordinamento**, con un proprio **tutoraggio** e il **monitoraggio** di andamenti ed esiti.*

*Fatte le debite distinzioni e specificità l'impostazione potrebbe avere caratteristiche analoghe alla **metodologia** dell'inserimento lavorativo mirato di persone svantaggiate (Callegari 2009) che prevede l'abbinamento adeguato tra soggetto, mansione e contesto (in questo caso non aziendale, ma domiciliare con la persona anziana da aiutare).*

*A tutti gli effetti ogni relazione di aiuto che si va a porre in essere deve essere preceduta e accompagnata nel suo farsi da un **progetto**, con determinati obiettivi, contenuti e modalità realizzative, i cui risultati vanno attentamente osservati e rilevati, con gli opportuni adattamenti regolativi, correttivi, modificativi se e quando opportuni.*

*Assieme a una conoscenza e valutazione delle **motivazioni** e del **saper fare socialmente utile** delle persone a operosità produttiva, coinvolgibili nella relazione di aiuto, quanto più approfondite possibile, può essere utile prevedere **azioni informative** e, ove ritenuto necessario, un vero e proprio **percorso formativo** che metta in grado chi offre il proprio aiuto di rapportarsi adeguatamente con la persona anziana che ne beneficia, soprattutto quando la stessa presenta difficoltà importanti.*

*Relativamente alla necessità e all'opportunità o meno della formazione, quando con la stessa si potrebbe squilibrare la potenziale **reciprocità** che rappresenta il **valore aggiunto qualitativo della relazione di aiuto tra pari**, è necessario approfondire le circostanze in cui risulta indispensabile e quando può essere effettivamente realizzata, stante la cronica insufficienza delle risorse pubbliche allo scopo destinate e la incerta adesione delle persone che offrono il proprio apporto.*

*Per la riuscita dei processi relazionali attivati è, inoltre, di grande importanza la **sintonia del gruppo di lavoro che va a costituire l'équipe**, le modalità collaborative adottate e la frequenza di incontro/raccordo periodico tra i propri membri, considerando una accezione allargata di **équipe** che ricomprende sia i rappresentanti dell'ente che gestisce, sia i referenti dei servizi sociali pubblici preposti e altre organizzazioni del no profit interagenti.*

*Compito dell'équipe, nel coordinamento dell'attività, è quello di individuare e tenere il **rapporto con le risorse formali, informali, non formali** della comunità di appartenenza che possono risultare utili alla riuscita del processo-percorso relazionale. Operativamente sarà anche il **tutor** che presidia le modalità di attivazione di tali risorse, con le quali andrebbero mantenuti rapporti sin-tonici, di proficua collaborazione, con tutte le mediazioni e gli adattamenti del caso.*

*Ove necessario e quando possibile la stessa équipe potrebbe prevedere un **supporto/una supervisione psicologica** individuale o di gruppo per le persone coinvolte nella relazione di aiuto, soprattutto a fronte di difficoltà insorte nel rapporto con le persone anziane o quando il carico emotivo di impegno reso può risultare logorante e controproducente (Callegari 2024 pp. 19-21)*

Alla luce di quanto emerso nella menzionata indagine AILeS, la stessa associazione di promozione della inclusione lavorativa e sociale delle persone svantaggiate, tramite due coprogettazioni (l'una a titolarità Auser, l'altra a titolarità Cittadinanzattiva) nell'ambito del **Quartiere Savena del Comune di Bologna**, zona **Villaggio Foscherara**, sta cercando di realizzare un analogo progetto nel periodo 2024-2026.

In particolare l'iniziativa riguarda il **sostegno alla domiciliarità e la relazione di aiuto in favore di anziane/i che vivono sole/i da realizzarsi con persone fragili, inoccupate/disoccupate, titolari o meno di misure di sostegno al reddito.**

La finalità è di contrastare isolamento e solitudine di persone anziane ancora parzialmente autosufficienti evitando istituzionalizzazioni improprie e favorendo al contempo l'inclusione lavorativa e sociale di chi si trova in una condizione di occupabilità complessa, con saperi esperienziali e competenze relazionali idonee allo svolgimento di tale compito.

L'attività socialmente utile può riguardare: intrattenimento per dialogo, lettura giornale, ecc. in casa; consegna di spesa, medicinali, giornali, ecc. a domicilio; accompagnamenti per uscite, visite, acquisti, raggiungimento di luoghi di aggregazione, ecc.

L'azione viene svolta da alcune persone in carico al **Servizio Sociale di Comunità** del Quartiere Savena, mediante l'attivazione di **patti di volontariato individuale e di tirocini inclusivi**, previo una ricognizione del bisogno e in raccordo con l'associazionismo e la cooperazione sociale operante in loco.

La collaborazione con il Servizio Sociale di Comunità è di fondamentale importanza perché solo tramite tale presidio pubblico è possibile individuare persone inoccupate/disoccupate accolte per la loro condizione di bisogno dalle assistenti sociali, che in tal modo vengono adeguatamente conosciute e promosse a dare

il proprio contributo socialmente utile qualora in possesso di idonei requisiti.

Tra questi requisiti l'affidabilità è particolarmente rilevante, per offrire tutte le assicurazioni alle persone anziane che vivono sole, il più delle volte comprensibilmente restie a rapportarsi con estranei, a maggior ragione se si tratta di farli entrare nella propria casa. Da un garante istituzionale come il Servizio Sociale di Comunità del Comune di Bologna possono invece essere sufficientemente tranquillizzate sulla onestà e qualità dell'aiuto offerto, con la possibilità di comunicare in ogni momento eventuali ulteriori esigenze o problemi.

Lo stesso Servizio Sociale è in grado di accedere a informazioni preziose sulla situazione delle persone anziane residenti nel territorio di competenza, anche se di norma chiamato ad intervenire sulle maggiori criticità presentate da chi evidenzia perdite di autonomie che richiedono una più alta intensità assistenziale o quando si manifesta la necessità di un ricovero in struttura. Quello che si vorrebbe evitare o almeno allontanare nel tempo, se proprio ineludibile.

Al fine di trovare il migliore abbinamento possibile tra chi chiede aiuto e chi può darlo, nella preventiva raccolta dei bisogni, nella rilevazione delle informazioni relative alle condizioni/competenze/potenzialità soggettive e di quelle che sono le opportunità offerte dal territorio, così come nel tutoraggio dell'attività che viene svolta, concorre l'associazione AILeS, in rete con le altre organizzazioni del non profit, titolari o partner di progetto.

Ne dovrebbe risultare una funzione di mediazione condivisa, che valorizza il tessuto comunitario locale e cerca di ritessere relazioni fiduciarie, solidali, di prossimità perdute, evitando il rischio di combinare fragilità di ordine diverso foriere di problemi più grandi. Si vuole invece offrire un positivo apporto a entrambi i beneficiari (persone anziane fruitrici e persone a occupabilità complessa offerenti), che nel tempo possono far maturare il rapporto intercorso nel segno della reciprocità. Il condizionale è d'obbligo, stante la sperimentazione in corso.

Il coinvolgimento di persone a occupabilità complessa nelle attività operosamente produttive fin qui richiamate, declinate sul versante dell'utilità sociale per la comunità di appartenenza, deputa a favore del **superamento di una dicotomia** ormai desueta **che distingue e separa nettamente il lavoro dal non lavoro**, soprattutto quando la condizione di inoccupazione-disoccupazione tende a diventare sempre più diffusa e permanente, a partire da coloro che presentano maggiori difficoltà personali, familiari, sociali.

Riprendendo le considerazioni esposte nel testo *L'accompagnamento nel progetto di vita inclusivo* (Callegari in Canevaro, Gianni, Callegari, Zoffoli 2021) si può sostenere che:

Se aumentano i disoccupati e con lo sviluppo tecnologico progressivamente andranno a calare sia il tempo sia le possibilità di lavoro, soprattutto per chi ha una occupabilità complessa, non può essere che sia il vuoto esistenziale, anomico, di perdita di identità, di dignità, di sussistenza del «non lavoro», nella sua accezione negativa, a prevalere. Si andrebbe in questo modo ad assistere a una divaricazione insopportabile di iniquità e ingiustizia tra chi è incluso e chi è escluso, tra privilegiati e discriminati in condizioni o a rischio di tenuta psichica, indigenza, povertà. Sarebbe a tutti gli effetti un arretramento di civiltà, e la questione morale, oltre che la mancanza per molti di sussistenza materiale, presto o tardi presenterà il conto, generando tensioni e crisi sociale. Va allora rivisto e cambiato il «paradigma» della «centralità del lavoro», risignificando quello che adesso viene considerato «non lavoro», oltre la nozione positiva di tempo libero, loisir, svago che va bene per i fortunati che hanno un impiego regolarmente retribuito, ma che diventa, nella vulgata giudicante, tempo inutilmente sprecato, vacuo, considerato parassitario quando è riferito a coloro che sono inoccupati/disoccupati e che sono destinatari di aiuti assistenziali.

«Risignificare il tempo di non lavoro» per queste persone può volere dire consentire loro di avere una base economica sulla quale fare affidamento per una esistenza dignitosa,

promuovendo le stesse persone a coltivare la propria crescita culturale, la propria capacitazione (anche con l'istruzione e la formazione, informale-non formale-formale), stimolandole a coinvolgersi in azioni di pubblica utilità, in modo non obbligato, per soggettivo, motivato interesse e impegno socialmente riconosciuto. L'ambito nel quale può avvenire tale conversione di senso, di utilità e di rinascimento sociale, non è il «mercato» e il «profit», che hanno logiche prestazionali, di scambio economico e strumentale, indifferenti alle, quando non espulsive delle, risorse umane non efficienti e convenienti.

Non è il «pubblico» che, al di là delle lodevoli «intenzioni equitarie» e di presidio del bene collettivo, non riesce ad accogliere le specificità soggettive con modalità inedite, innovative, personalizzate/individualizzate e si trova in contrazione di risorse, spesso appesantito da logiche burocratiche. Fondamentale invece potrebbe essere la collaborazione del pubblico con il “terzo settore”. Il terzo settore, infatti, solidale con i più svantaggiati, è l'ambito elettivo più promettente per la conversione auspicata, perché agisce secondo reciprocità, investimento fiduciario, scambio simbolico, nella produzione di beni relazionali e, in prospettiva, con possibilità di impiego retribuito delle persone meno occupabili nel profit tramite l'imprenditoria sociale della economia cosiddetta civile, rappresentata ad esempio dalle cooperative sociali di tipo B (di inserimento lavorativo)(ivi pp. 100-101).

La conversione di senso che possa risignificare il non lavoro quando lo stesso non può venire in alcun modo derubricato ad assistenza di persone nullafacenti comporta un **cambiamento culturale** che da valore a forme di coinvolgimento e impiego regolate in modo diverso dal lavoro come adesso lo concepiamo. Valgano al riguardo le considerazioni avanzate circa l'andare *Oltre la dicotomia tra lavoro e assistenza delle persone a occupabilità complessa* (Callegari in Callegari e Mazzocchi 2023):

Come noto, abbiamo come parametro giuridico che definisce il lavoro il fatto di essere riconducibile a una prestazione per la produzione di un bene o l'erogazione di

un servizio all'interno di un rapporto di norma (perché c'è anche il lavoro nero) contrattualizzato tra un datore di lavoro e un lavoratore, che prevede una serie di tutele, soprattutto una retribuzione.

L'elemento dunque che identifica allo stato attuale, nel senso comune, ma anche a livello giuridico, che cosa è, che cosa intendiamo per lavoro è il sussistere di una prestazione che prevede un corrispettivo in termini economici, che si realizza prevalentemente in concomitanza di uno scambio di mercato.

Ovvero, ricorrono le circostanze del lavoro comunemente inteso quando l'attività socialmente necessaria all'interno di un determinato contesto attiva una domanda pagante rispetto alla fornitura di determinati beni e servizi che genera la possibilità di aprire dei contratti di lavoro, delle assunzioni.

Noi dobbiamo però uscire da una dicotomia che a volte risponde a una logica binaria, forse anche un pò manichea, dove tutto quello che non è considerato lavoro diventa assistenza, oppure, ancora peggio, tutto quello che non è considerato lavoro diventa assistenzialismo, che è una concezione degenerativa dell'assistenza, la quale è pur un fatto positivo e necessario per coloro i quali hanno bisogno di aiuto, di supporti dal punto di vista fisico, relazionale, sociale per la loro sussistenza.

Ecco che per uscire da questa strettoia ci viene in soccorso la riflessione del professor Canevaro che introduce la nozione di "operosità produttiva". Parlando di operosità produttiva si ricomprendono le forme ordinarie del lavoro, così come è giuridicamente inteso, che non sono assolutamente escluse. Però riconosce anche che c'è una operosità che può essere espressa con modalità diverse e su oggetti tra loro differenti che hanno intanto diritto a un riconoscimento di dignità, dove la valorizzazione, il giudizio di valore non è solo ancorato a una entità economica, ma a una valutazione di merito e di finalità tale per cui ci possono essere attività operosamente produttive che non rispondono a una esigenza di mercato, a una

domanda di mercato pagante che attiva uno scambio economico. Ci possono essere, infatti, attività a valore d'uso che danno un apporto socialmente utile, di pubblica utilità, alla comunità di appartenenza, finanche attività che non hanno niente a che fare con il lavoro; parliamo del volontariato civile, che non presuppone una retribuzione, se non delle forme di rimborso spese.

Su certe attività, che non incontrano la possibilità di risorse economiche che possano riconoscere retributivamente una prestazione in termini di lavoro si agisce ugualmente nel merito un apporto che ha pari significato, se non in alcuni casi un significato ulteriore, se vogliamo etico-morale.

Prendiamo come esempio, in via breve, le attività che riguardano le relazioni di aiuto. Una persona anziana, non autosufficiente che è inserita in una RSA viene assistita da personale qualificato quali OSS, infermieri, medici che svolgono un lavoro con una attività professionalmente riconosciuta e una retribuzione diciamo adeguata. Quando la stessa persona anziana non è inserita in una RSA ma rimane nella propria abitazione può essere seguita da una assistente familiare più o meno convivente che spesso viene pagata in forme non regolari, ma può essere oggetto di un rapporto di lavoro contrattualizzato (con il contratto delle colf o delle badanti). Se la stessa persona anziana non ha i mezzi economici per poterselo permettere, non può avere la possibilità di entrare in una RSA o avere una assistente familiare convivente viene seguita, se gli va bene, da un familiare che svolge una funzione di care giver. Il più delle volte quel familiare è una donna, ed è una delle classiche attività di relazione di cura che svolgono le donne che vengono considerate inattive o disoccupate. Già questo aprirebbe un tema che sarebbe molto interessante sviluppare; quello del lavoro considerato non produttivo, secondo i canoni lavoristici, meglio definito riproduttivo.

C'è stato un momento storico nel quale il lavoro riproduttivo era oggetto di una riflessione che si poneva la

domanda se fosse giusto riconoscere una retribuzione a quel lavoro. Ecco, qui si apre la questione dei riconoscimenti di attività che nel merito hanno la stessa importanza, se non un valore ulteriore, del lavoro socialmente necessario oggetto di uno scambio economico con delle transazioni di mercato ma che viene svolto gratuitamente a titolo di volontariato o di familiarità. E' la stessa prestazione, se ci si pensa.

Su tale novero, se noi introduciamo il concetto di operosità produttiva, abbiamo la possibilità di uscire da questa dicotomia tra occupabilità-occupazione-lavoro, inteso in senso giuridico e tutto quello che non è lavoro, ma che non può essere più solo assistenza, men che meno assistenzialismo. Ci sarà una fascia, una fase, un percorso intermedio che può consentire alle persone in occupabilità complessa di maturare degli apprendimenti, delle competenze che gli consentono di ridurre quella distanza, di avvicinarsi progressivamente a possibilità occupazionali in senso stretto.

Ma se questo percorso per le persone a occupabilità particolarmente complessa si allunga, può essere che le forme di operosità produttiva nelle quali sono coinvolte permangano a lungo ed esse stesse vanno considerate nel merito e nelle finalità che esprimono, allo stesso modo dignitoso... (ivi pp. 144-147).

Nel tempo dovrà avvenire questo riconoscimento culturale di merito, di pari dignità dell'operosità produttiva non riconducibile al solo lavoro giuridicamente inteso. Assieme a tale cambiamento di percezione e di attribuzione di valore anche la formazione della **identità personale e sociale** non sarà più solo ancorata al lavoro, alla professione che si svolge, ma potrà riguardare le tante facce che compongono il prisma della personalità di ciascuno e delle sue possibilità di espressione.

La questione dell'identità è strettamente collegata a come la persona acquisisce consapevolezza di se attraverso l'atteggiamento degli altri, di come la stessa viene considerata, del ruolo sociale che le viene assegnato e a sua volta questo si collega al ricono-

scimento economico dell'apporto che la persona conferisce in un determinato contesto comunitario-societario.

4

Il problema attualmente insoluto è quello del **riconoscimento economico** di chi permanentemente inoccupato-disoccupato svolge una attività operosamente produttiva non considerata lavoro.

Prevalentemente si tratta di persone inserite in servizi cosiddetti "socio occupazionali" o di "lavoro protetto" che non prevedono forme di regolazione contrattuale e retributiva degli apporti resi, salvo piccoli compensi di valore simbolico.

Spesso le persone partecipano a progetti legittimati da enti e servizi di welfare territoriale che non configurandosi come lavoro sono ricondotti di fatto al volontariato, con il rimborso delle spese effettivamente sostenute.

In altri casi le persone sono inserite in percorsi di apprendimento pratico che all'interno di corsi di formazione professionale sono definiti stage, con la corresponsione di una indennità economica commisurata alla regolare frequenza.

Analogamente, tramite lo strumento del tirocinio formativo o di quello inclusivo, viene riconosciuta una indennità per il periodo di durata del medesimo (solitamente 6-12 mesi) che, nel caso di quello inclusivo, può essere reiterato, anche per anni, in base alle valutazioni e disponibilità di finanziamento dell'ente pubblico competente.

Per coloro che vengono profilati in una condizione di povertà familiare al di sotto di determinate soglie ISEE e/o sono considerati non occupabili (disabili, over 60, genitori con minori a carico, fragili-vulnerabili) dalle norme attualmente in vigore, sostitutive del precedente Reddito di Cittadinanza (RdC), possono esserci sostegni erogati come Assegno di Inclusione (ADI) o come Sostegno Formazione Lavoro (SFL), qualora inviati ai Centri per l'impiego a fini occupazionali.

In questi casi (ADI e SFL) potrebbe ricorrere la clausola di condizionalità che vincola chi percepisce l'emolumento allo svolgimento, dalle 6 alle 18 ore settimanali, di lavori socialmente utili nell'ambito di Progetti Utili per la Collettività (PUC) qualo-

ra attivati dalle amministrazioni locali, in collaborazione anche con organizzazioni del terzo settore.

Senza porre vincoli obbligativi, potrebbe essere questa formulazione che combina lo svolgimento di lavori socialmente utili al percepimento di una misura di sostegno al reddito un viatico da percorrere per legittimare una parvenza di riconoscimento economico abbinato al riconoscimento sociale del ruolo svolto da una persona per la comunità di appartenenza, in uno dei 6 ambiti indicati dalle disposizioni vigenti: tutela ambientale, cultura, ambito artistico, gestione dei beni comuni, formazione, sociale. Sappiamo però che tale combinato ad oggi può riguardare solo una parte minoritaria delle persone a occupabilità complessa, per vari motivi:

- i parametri introdotti dalle nuove disposizioni di legge riducono del 50 % gli aventi diritto al sostegno al reddito rispetto al precedente RdC;

- trattasi di misure non individuali, ma famigliari, con importi modesti se la persona a occupabilità complessa non ha una residenza autonoma;

- i PUC sono attivati non da tutte le amministrazioni locali e in misura insufficiente;

- le persone fragili- vulnerabili a occupabilità complessa, senza certificazione di invalidità, stentano ad essere riconosciute tali dai servizi pubblici preposti, destinandole comunque al fallimentare inserimento lavorativo nel profit.

Servirebbe un **riconoscimento economico di dignità** per chi rimane inoccupato-disoccupato e per chi svolge attività socialmente utili non scambiate sul mercato dei beni e dei servizi.

Come già proponeva Rifkin nel suo testo *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato* (1998) “ *lo Stato e i governi locali e nazionali dovrebbero prendere in considerazione anche la corresponsione di un salario sociale in alternativa alle sovvenzioni assistenziali e ai benefici sociali per chi, essendo permanentemente disoccupato, accetta di essere riaddestrato e impiegato in attività del terzo settore (...) Un salario sociale – in alternativa all’assistenza – per milioni di poveri del Paese in cambio di lavoro da prestare presso organizzazioni del terzo settore non sarebbe di conforto*

solo a chi lo riceve, ma anche utile all'intera comunità che beneficia di tali attività volontaristiche" (ivi, p. 408).

L'auspicio è che si giunga a configurare normativamente una forma di incarico per operosità produttiva applicabile nei vari ambiti di impiego possibile associato a un **reddito sociale** che possa offrire alle persone in condizione di occupabilità complessa un corrispettivo economico per il loro apporto, oltre al riconoscimento del ruolo sociale svolto. Tale reddito sociale dovrebbe essere finanziato a valere su fondi pubblici derivanti dalla fiscalità generale o, per le persone con disabilità, provenienti dai Fondi regionali per l'occupazione di cui all'art 14 della L. 68/99 alimentati anche da multe ed esoneri versati da imprese che non possono o non vogliono includere.

In prospettiva, che sappiamo purtroppo ancora lontana, dovrebbe essere un **reddito di base**, individuale, universalistico, non condizionato, ad essere introdotto per garantire una esistenza dignitosa per tutti, sul quale in particolare le persone a occupabilità complessa possano fare affidamento senza per questo essere disincentivate dal partecipare al bene della comunità di appartenenza, conferendo ognuna il proprio apporto operosamente produttivo, piccolo o grande che sia.

Secondo l'economista e filosofo belga Van Parijs (2017) comporterebbe un incremento di spesa che potrebbe essere coperto in larga parte riassorbendo gli ammortizzatori sociali esistenti e le varie erogazioni previdenziali, assistenziali, pensionistiche destinate a persone comunque in carico al welfare pubblico (ivi p. 217). Considerando anche che il merito della ricchezza di una nazione non è solo frutto di chi lavora e produce nel momento dato, ma è un lascito che viene dai nostri predecessori, risultante dallo sviluppo economico del sistema sociale, dalle sue infrastrutture e dall'avanzamento tecnologico il cui surplus andrebbe più equamente ripartito, anche sotto forma, appunto, di reddito di base.

In una intervista sulla rivista *L'Espresso* del 3 maggio 2020 lo stesso Van Parijs sostiene che *"Il reddito universale non deriva dal lavoro attuale, ma è parte del surplus del lavoro passato, degli investimenti, delle innovazioni nella tecnologia e nell'organizzazione sociale. Si tratta di distribuire in modo uni-*

versale una parte di questo surplus. In questo modo tutti (non solo i ricchi) avrebbero la libertà di scegliere cosa fare della propria vita. Il reddito inoltre non è garanzia di stima e rispetto. Con il reddito di base non vengono meno le sanzioni sociali e morali né l'obbligo morale di fare qualcosa per gli altri, condizione di ogni società buona. Al contrario: potendosi combinare con altri redditi di lavoro, ti dà maggiori possibilità di svolgere attività, pagate o meno, che siano utili anche agli altri”.

5

L'auspicio è che si vada **verso una società più giusta**, nella quale il lavoro non sussunto dalle macchine venga ripartito nel corpo sociale, lavorando meno - lavorando tutti, con la possibilità per le persone di realizzarsi al di là del lavoro, con altre forme di impegno e di partecipazione alla propria comunità, dando spazio e legittimità alla creatività, alla convivialità, agli interessi più vari.

In quest'ottica De Masi (2018) considera favorevolmente l'introduzione di un reddito universale di cittadinanza e riprendendo il pensiero di Gorz osserva come lo stesso reddito *“incoraggerebbe il lavoro a tempo parziale o condiviso, permetterebbe di prendersi dei congedi prolungati per perfezionarsi in un'arte o una tecnica, sperimentare nuovi modelli di vita, riprendere gli studi, occuparsi di parenti o amici malati, allevare i propri figli, praticare attività benefiche, politiche o di solidarietà eccetera. (...) La garanzia per tutti i cittadini di un reddito di sussistenza “sufficiente” assicurerebbe il passaggio da una società del pieno impiego a una società di piena attività, nel senso che le attività che sono motivate, che creano convivialità e legami sociali e che contribuirebbero all'espansione della vita si vedrebbero riconosciuta l'importanza e dignità sociali uguali a quelle del mondo del lavoro”.*

Anticipando di molti anni quello che verosimilmente si generalizzerà al maggior numero di persone disoccupate o semi occupate, è quanto vorremmo che si realizzasse già adesso per le persone a occupabilità complessa, particolarmente esposte al rischio di povertà ed esclusione sociale, coinvolte in attività ope-

rosamente produttive, per dare loro dignità, sussistenza, identità positiva anche fuori dal lavoro e una vita felice.

Riferimenti bibliografici

- Beck U. (1999), *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Torino, Einaudi.
- Callegari L. (2009), *Inclusione lavorativa e sociale delle persone svantaggiate. Cooperazione, mediazione e valutazione negoziale nelle buone prassi integrative*, Bologna, CSAPSA.
- Callegari L. (2021), "In che territorio sociale, culturale, economico vogliamo andare accompagnandoci ?", in Canevaro A., Gianni M., Callegari L., Zoffoli R., *L'accompagnamento nel progetto di vita inclusivo*, Trento, Erickson.
- Callegari L., Mazzocchi M. (a cura di) (2023), *Senza lavoro ma operosamente produttivi con un reddito sociale dignitoso. E il divano rimane vuoto*, Report di indagine, Bologna, AILeS – Amazon.
- Callegari L. (a cura di) (2024), *Anziani soli e relazione di aiuto con persone a occupabilità complessa*, Report di indagine, Bologna, AILeS – Amazon.
- Canevaro A. (2019), "Centri di Operosità Produttiva C.O.P.", in Callegari L. (a cura di), *Transizione e realizzazione occupazionale delle persone con disabilità-vulnerabilità complesse*, Atti del seminario Università di Bologna-CeDEI, SIPeS, AILeS, 15 maggio.
- Canevaro A. (2020), *Operosi tutti insieme! «L'integrazione Scolastica e Sociale»*, vol. 19, n. 1, Trento, Erickson, pp. 7-16.
- Canevaro A., Gianni M., Callegari L., Zoffoli R. (2021), *L'accompagnamento nel progetto di vita inclusivo*, Trento, Erickson.
- De Masi D. (a cura di) (1987), *L'avvento post industriale*, Milano, Franco Angeli.
- De Masi D. (1994), *Sviluppo senza lavoro*, Roma, Ed Lavoro.

- De Masi D. (2002), *Ozio creativo*, Milano, Rizzoli.
- De masi D. (2018), *Lavorare gratis, lavorare tutti, Perché il futuro è dei disoccupati*, Milano, Rizzoli.
- De Masi D. (2018), *Il lavoro nel XXI secolo*, Torino, Einaudi.
- De Masi D. (2022), *La felicità negata*, Torino, Einaudi.
- Errani A, Mazzetti M. (a cura di) (2015), *Permanenze e cambiamenti nella realizzazione professionale delle persone disabili*, Napoli, Liguori.
- Ford M. (2017), *Il futuro senza lavoro. Accelerazione tecnologica e macchine intelligenti*, Milano, il Saggiatore.
- Ford M. (2022), *Il dominio dei robot. Come l'intelligenza artificiale rivoluzionerà l'economia, la politica e la nostra vita*, Milano, il Saggiatore.
- Gorz A. (1994), *Il lavoro debole. Oltre la società salariale*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Gorz A. (1997), *Miseria del presente, ricchezza del possibile*, Roma, Manifestolibri.
- Harari Y. N. (2018), *21 lezioni per il XXI secolo*, Milano, Bompiani.
- Macario M. (2024) “Intervento nel focus group”, in Callegari L. (a cura di), *Anziani soli e relazione di aiuto con persone a occupabilità complessa*, Report di indagine, Bologna, AILeS – Amazon.
- Piketty T. (2018), *Il capitale nel XXI secolo*, Milano, Bompiani.
- Piketty T. (2018), *Disuguaglianze*, Milano, Università Bocconi Editore.
- Rifkin J. (1998), *La fine del Lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post mercato*, Milano, Baldini & Castoldi.
- 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”, in *Education Sciences & Society*, 1/2024, pp.203-232.
<https://journals.francoangeli.it/index.php/ess/article/view/17496>.
- Van Parijs P. e Vanderborght Y. (2017), *Il reddito di base. Una proposta radicale*, Bologna, il Mulino.
- Van Parijs P. (2020), intervista su *L'espresso* del 3 maggio.

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 pre-

disposte 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@gmail.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

Coop Soc Arcobaleno - Relazione sul percorso Operosità Produttiva (di Marina Carini)

Introduzione:

Cooperativa Sociale Arcobaleno nasce nel 1982 sull'onda della legge 180, come esperienza condivisa tra operatori, lavoratori dell'arte e pazienti liberati dai manicomi, scegliendo la forma della cooperativa sociale per favorire al massimo la partecipazione e la titolarità dei soci lavoratori. Negli anni la cooperativa si è evoluta, accogliendo persone svantaggiate e persone in condizione di fragilità e nel 1992 è diventata una cooperativa sociale a scopo plurimo A+B. La sezione A si occupa dell'organizzazione e gestione di servizi socio-riabilitativi ed educativi a favore di singoli e della collettività, la sezione B, in collegamento funzionale allo svolgimento dell'attività riabilitativa, offre opportunità di lavoro e di socialità.

Il 46% dei dipendenti attualmente assunti all'interno della Cooperativa sono persone in svantaggiata in carico al Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche di Bologna.

Con il supporto di tecnici specializzati, svolgiamo la nostra attività in diversi settori:

- Produzione, lavorazione e decorazione di ceramica artistica
- Ristorazione e Gestione di Ostello Bed & Breakfast
- Assemblaggio, confezionamento e lavorazioni conto terzi

I partecipanti

I questionari sono stati somministrati tra settembre e dicembre del 2024, le persone con disabilità, fragili-vulnerabili o svantaggiate interessate sono state complessivamente 47. Si è scelto di coinvolgere le persone che attivamente partecipano ai percorsi proposti dalla Cooperativa. Delle 47 persone coinvolte l'89% sono inserite all'interno della Cooperativa tramite percorsi di tirocini inclusivo promossi dal Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche dell'Ausl di Bologna (CSM: Navile, Savena-Santo Stefano, San Lazzaro di Savena, Saragozza, San Donato - San Vitale, Borgo Reno, San Pietro in Casale,

Budrio, San Giovanni in Persiceto) mentre l'11% attraverso percorsi in centro socio occupazionale con i Servizi di Disabilità Adulta dei diversi distretti (Unione Reno Galliera, Comune di Bologna zona EST e Ovest, Asp Laura Rodriguez Y Laso de Buoi -San Lazzaro di Savena, Asp Seneca, Unione Comuni Pianura Reggiana).

L'età delle persone che frequentano questi percorsi è molto eterogenea: la persona più giovane ha 19 anni mentre la più anziana 64, età limite per lo svolgimento di questi percorsi. La fascia di età con più tirocinanti è quella va dai 45 ai 55 anni, tutta via nell'ultimo periodo i tirocini attivati per le fasce di utenti giovani è aumentata notevolmente, degli ultimi 4 tirocini avviati dal DSM tutti sono rivolti a persone under 30. Anche per gli invii da parte della disabilità adulta si registra questa tendenza, degli ultimi 3 inserimenti 2 hanno meno di 30 anni.

I bisogni e le caratteristiche delle persone che si avvicinano a queste progettualità sono dunque molto differenti, tuttavia è possibile identificare alcune caratteristiche ricorrenti. Per quanto riguarda la fascia dei giovani dai 18 ai 25 in molti casi si tratta in primo luogo di uscire da condizioni di isolamento e ritiro sociale e di costruire quelle competenze relazionali di base necessarie ad affrontare qualsiasi contesto lavorativo, in questi casi l'attività è meno rilevante rispetto all'accoglienza del contesto in quanto si nota una fortissima confusione e fragilità rispetto alle proprie capacità, desideri e prospettive per il futuro. In molti casi queste esperienze sono un ponte per riattivarsi, spesso trovando in un secondo tempo soluzioni lavorative o formative anche all'esterno della Cooperativa. Nelle fasce tra i 25 e i 45 invece in generale si lavora insieme alla persona su una maggior consapevolezza dei propri punti di forza e di debolezza in modo da indirizzare al meglio le proprie risorse e continuare con il proprio percorso formativo. Anche in questa fascia così come in quella precedente si rilevano livelli molto bassi di autostima e contesti di appartenenza privi di rinforzi positivi e nel complesso svalutanti. Per la fascia compresa tra i 45 e i 55 anni in molti casi sono persone che si trovano ad affrontare dei momenti di crisi importante che gli impediscono di svolgere le attività lavorative di cui si occupavano in passato o hanno alle spalle esperienze lavo-

rative negative spesso brevi, discontinue e di fallimento e si trovano ad affrontare una grande difficoltà e frustrazione nel tentativo di rimettersi nel mercato del lavoro. In altri casi per persone con storie cliniche più complesse si tratta di rimettersi in gioco dopo tantissimi anni di inattività magari a seguito di cambiamenti repentini del contesto familiare e sociale di appartenenza. Per le persone over 55 si prevedono progetti che tendono al raggiungimento di una condizione maggiore di benessere complessivo lavorando sulla consapevolezza delle risorse presenti nella persona.

Rispetto ai progetti promossi dalla Disabilità adulta, nelle fasce di utenti molto giovani le richieste sono in primo luogo di sperimentazione attiva e di osservazione. Molti di questi ragazzi e ragazze escono da percorsi scolastici spesso connotati da storie di fallimento e emarginazione e in molti casi sono stati seguiti in un rapporto uno a uno durante l'esperienza scolastica. Lo scopo di questi percorsi è quello di potersi provare in maniera autonoma rispetto a compiti nuovi mettendosi a confronto con il gruppo e con il lavoro di squadra. Queste osservazioni risultano essenziali per accompagnare la persona nella scoperta dei propri punti di forza e di debolezza e svolgere una funzione di orientamento rispetto al futuro. Nelle persone più adulte invece spesso lo scopo è quello di trovare un contesto di riferimento stabile che possa far acquisire nuove competenze e concorrere ad un migliore benessere complessivo.

I laboratori di Cooperativa Arcobaleno

La maggior parte dei progetti di tirocinio in essere, 31 di quelli presi in esame, si svolgono nella sede legale della Cooperativa in via Marconi 66 a Bentivoglio. In questo spazio polifunzionale è presente il laboratorio principale di produzione di ceramica artistica e altri laboratori più piccoli di mosaico, restauro, tessitura e assemblaggio e confezionamento.

Il laboratorio di ceramica di Bentivoglio è dotato di 2 forni per la cottura di manufatti, questo permette alle persone di sperimentare attivamente le diverse tecniche legate alla lavorazione della terracotta in tutte le sue fasi (modellazione, essiccamento,

cottura e eventuale decorazione). La produzione riguarda pezzi unici o prodotti in serie limitata completamente realizzati a mano, in particolare: tazze, complementi d'arredo, vasi per piante, gadget per eventi, oggetti di rappresentanza, targhe devozionali, numeri civici e urne funerarie. Inoltre dal 2023 è stata avviata la produzione di ocarine secondo la tradizione emiliana, grazie al supporto del Comune di Bentivoglio e alla stretta collaborazione con l'Associazione Il Temporale e con Emiliano Bernagozzi, concertista, ocarinista e direttore artistico del Gruppo Ocarinistico Budriese. Questa nuova sfida è nata dal desiderio di voler ampliare la produzione ceramica cercando di coniugare i valori sociale con la promozione della tradizione locale e ha portato al riconoscimento della De.Co ad aprile del 2024 per le realtà che sul territorio si stanno impegnando per valorizzare questa eccellenza artigianale.

Sempre nello stesso laboratorio vengono svolte le attività legate al mosaico artistico tramite l'utilizzo di tessere di ceramica autoprodotte e attività artistiche legate al mondo del disegno e della pittura.

In questo senso nel 2024 è stato attivato il primo corso pomeridiano di recovery college aperto alla cittadinanza per ragazze e ragazzi under 25, in quanto si è rilevato come il disegno sia un filo conduttore che può mettere in relazione persone con difficoltà nella comunicazione e nell'espressione del sé e possa essere un veicolo per la creazione di momenti di codivisione. Inoltre nella sede di Bentivoglio è attivo il laboratorio "trame e ricami" legato al mondo del cucito, dove vengono realizzate diverse produzioni tessili quali borse, cappelli, cuffie, sciarpe, coperte e progetti su ordinazione. In maniera non continuativa vengono svolte anche attività di confezionamento e assemblaggio. È attivo inoltre un piccolo laboratorio di informatica, in particolare nell'ultimo periodo si sta cercando di formare le persone su alcune competenze grafiche di base (utilizzando programmi online semplici quali Canva) per poter realizzare alcune attività utili alla promozione della Cooperativa quali per esempio i menu del Ristorante Oasi la Rizza e per selezione e archiviazione delle foto e descrizioni utili al catalogo che si sta creando per la vendita on line dei prodotti ceramici.

Sempre a Bentivoglio la Cooperativa gestisce il complesso dell'Oasi naturalistica la Rizza dove è presente un ristorante, una sala convegni e un ostello B&B. Il ristorante è aperto durante il fine settimana ma attualmente non ci sono progetti di tirocinio attivi nel weekend, le persone vengono coinvolte nella produzione della pasta fresca per il ristorante e in altre preparazioni durante la settimana dal lunedì al venerdì. Altri percorsi attivi all'Oasi riguardano il riordino, le pulizie e la preparazione delle colazioni per i clienti dell'ostello e le attività di manutenzione esterna delle due strutture ricettive. In particolare si svolgono attività di: tutela igienica del verde, raccolta delle foglie, pulizia delle erbe infestanti, cura degli animali e un piccolo orto per l'autoproduzione delle aromatiche e di alcune verdure per il ristorante. In questo spazio sono stati raccolti 6 questionari, in quanto l'attività educativa è più ridotta. Tra gli obiettivi della Cooperativa c'è quello di sviluppare maggiormente la parte legata al laboratorio di pasta fresca ampliando la produzione oltre a quella dedicata al consumo del ristorante e avviare attività più sistematiche legate alla panificazione. Inoltre si vorrebbe sviluppare la parte legata all'orto con l'obiettivo che possa diventare anche un orto didattico visitabile da chi frequenta l'Oasi naturalistica. In questo senso è attiva una stretta collaborazione con la Cooperativa Sociale Agriverde, con la quale si costruiscono progettualità e possibilità di arricchimento reciproco.

La terza sede della Cooperativa è si trova al "Pratello", in via Pietralata 51. Si tratta di uno spazio composto da 2 locali al piano terra, attrezzati per la produzione, la cottura in forno e la vendita di manufatti in ceramica. Avere un forno per la cottura in centro storico rappresenta un unicum a Bologna e permette di fare un'esperienza laboratoriale completa potendo sperimentare tutte le fasi di lavorazione della terra fino al prodotto finito. Il laboratorio di Pietralta è uno spazio in evoluzione che, grazie alla sua posizione e alle sue caratteristiche, è in grado di creare connessioni con il quartiere e la città. Inoltre si è cercato di mettere a disposizione della cittadinanza l'esperienza maturata nel lavoro creativo con la fragilità, nel 2024 questo spazio è diventa-

to sede di due laboratori di recovery college uno in collaborazione con Ass-Coop, e uno con il collettivo degli Artisti Irregolari di Bologna. Inoltre vengono proposti periodicamente dei laboratori pomeridiani per i Centri Anni Verdi del quartiere. In questo spazio sono stati raccolti 11 questionari.

I percorsi di tirocinio inclusivo e in centro socio occupazionale vengono ospitati in tutte e tre le sedi della Cooperativa e nei medesimi contesti, si ritiene infatti che proporre laboratori aperti alle differenti fragilità sia un valore aggiunto, ogni persona in base alle proprie caratteristiche e alle finalità del percorso concorre al progetto più complessivo di operosità della Cooperativa. Ogni contesto presenta delle caratteristiche differenti e permette una personalizzazione dei percorsi e un interscambio tra di essi in base ai bisogni rilevati e ai desideri espressi dai partecipanti. Lo spazio di Bentivoglio per esempio propone attività artistiche in una dimensione di gruppo più grande e in un contesto più dinamico, mentre quello di Pietralata risulta molto più raccolto e adatto a persone che prediligono il lavoro in piccolo gruppo, l'Oasi diversamente è uno luogo più aperto che richiede una flessibilità maggiore perché le attività vengono influenzate in maniera più rilevante dai flussi legati al settore della ricezione turistica e della ristorazione. In ogni contesto è comunque possibile trovare lo spazio di operosità di ciascuno, per esempio uno dei questionari raccolti all'Oasi riguarda un ragazzo inserito in Centro socio occupazionale ma anche in carico al CSM di San Pietro in Casale di 24 anni che ha il sogno di fare il cameriere ma in questo momento necessita di un grande supporto della gestione delle variabili e nella relazione con il pubblico. In questo caso si è pensata, insieme alla persona e al servizio, un'attività che riguardasse la preparazione delle colazioni dell'Ostello in quanto i tempi di svolgimento della mansione non sono vincolati ai ritmi di un servizio classico. Questa attività è risultata di grande utilità per l'organizzazione dell'Ostello e ha permesso al contempo alla persona il raggiungimento di un'autonomia nello svolgimento non attuabile per il momento in un servizio di sala classico, aumentandone i livelli di autoefficacia della persona. Un altro esempio interessante riguardante invece il laboratorio

di ceramica di Bentivoglio, è quello di N. tirocinante di 35 anni seguito dal CSM di San Lazzaro. N. in generale fatica ad esprimere qualsiasi tipo di desiderio e preferenza e tende ad accettare passivamente tutte le richieste, durante lo svolgimento però si blocca e si assenta in quanto continuamente coinvolto da pensieri disturbanti. Con N. dopo diversi tentativi si è creata un'attività di mosaico alternativo a quello classico dove è la persona a modellare ogni tessera creando rilievi diversi (triangoli, tondi, quadrati, ovali) colorandoli e andandoli poi a disporre generando un risultato decorativo di grande impatto. Questi pannelli sono stati una scoperta anche per gli operatori stessi che per la prima volta si sono approcciati alla realizzazione di decorazioni con questa tecnica portando ad un risultato estetico molto gradevole che si sta continuando a perfezionare per poterlo vendere nei prossimi mercati e nel negozio della Cooperativa. N. tramite questa attività è riuscito a mantenere una maggiore concentrazione grazie alla ripetitività delle tessere, ma anche ad esprimere creatività e delle preferenze nella scelta del colore e nella disposizione delle tessere.

Questi due piccoli esempi ci dimostrano come il concetto di operosità sia creativo perché genera delle possibilità che non c'erano prima che non per forza sono più semplici rispetto alle prassi conosciute. Attraverso un processo creativo con la persona dove si sperimentano soluzioni e possibilità nuove si genera un prodotto finale operoso e non occupazionale.

Le nuove sfide del laboratorio di ceramica

A partire dal 2024 si è concordato con i ceramisti e operatori della Cooperativa di diversificare la produzione di ceramica realizzando manufatti tecnicamente più complessi e di coinvolgere in questo processo tutti i partecipanti del laboratorio. Questo cambiamento ha creato tanti dubbi e resistenze e ha aumentato notevolmente la complessità di variabili da gestire da parte degli operatori e delle persone coinvolte. Se infatti in produzioni più semplici e ripetitive la gestione del gruppo e delle fasi di lavorazione risulta più lineare quando ci si avvicina a

manufatti artistici di maggiore complessità ci si apre a molte più incognite. Molte persone fragili, avendo livelli di autostima e autoefficacia molto bassi, trovano nel confronto con l'altro e con la prestazione una fonte di grande ansia e di frustrazione e questo aspetto con un compito più complesso si amplifica. Allo stesso tempo però si è verificato come questo cambiamento abbia portato un grande valore aggiunto, in quando ha aumentato in generale la soddisfazione e la motivazione dei partecipanti creando nuove dinamiche all'interno del laboratorio. Per ciascuno intendere il lavoro dell'altro come parte fondamentale per il raggiungimento del risultato finale e non come paragone spesso svalutante o verso sé stessi o verso gli altri, è uno dei grandi obiettivi dei contesti operosi. Accettare che l'altro faccia un pezzo che individualmente non si riesce a svolgere, senza che questo aumenti i livelli di frustrazione e accettando di mettersi in gioco se pur con un piccolo contributo in tutti gli obiettivi del laboratorio, è un elemento fondamentale perché si creino contesti operosi. Rispetto a questo si rileva come i punteggi di soddisfazione delle persone nei seguenti due item siano positivi (molto o abbastanza):

C.2. Quanto si sente utile e importante? 100% risponde positivamente

D.1. Quanto si sente in grado di svolgere l'attività assegnata? 93,5% risponde positivamente

Inoltre nell'osservazione delle dinamiche di gruppo ci si è resi conto di come il concetto di operosità sia un concetto "relazionale". Non c'è operosità senza un gruppo e senza un contesto di appartenenza nel quale riconoscersi e essere riconosciuti. Alcune persone per diverse ragioni a livello quantitativo e qualitativo danno un contributo più basso di altre persone molto più funzionanti sulla prestazione, tuttavia sono fondamentali per l'operosità del gruppo perché senza di loro si innescano delle dinamiche che generano dei conflitti e di fatto in definitiva vanno a rallentare il processo stesso produttivo. Con ciascuno si sta quindi cercando di valorizzare questi aspetti anche meno tangibili affinché la persona e il gruppo li riconosca. Rispetto al ruolo

rivestito e al riconoscimento da parte del gruppo anche in questo caso i risultati sono positivi (abbastanza, molto):

B.1. Quanto si sente parte del suo gruppo di lavoro? 90,3%

C.1. Quanto il ruolo che ricopre le dà soddisfazione? 90,3%

La percentuale in assoluto più bassa rilevata nei questionari raccolti nel laboratorio di Bentivoglio è quella rispetto all'item "D.2. Quanto si sentirebbe pronto a svolgere una nuova mansione o attività?" dove solo il 45% delle persone esprime un giudizio positivo.

Questo invita a riflettere sulla grande fragilità di questi percorsi e di come l'obiettivo principale sia quello di lavorare per acquisire maggiore sicurezza ed essere pronti ad affrontare anche richieste e contesti nuovi e differenti.

A livello di analisi critica rispetto ai questionari rilevati tra i 4 operatori coinvolti nella ricerca, si rileva come nella velocità e nella complessità della quotidianità di questi contesti talvolta si tenda ad investire maggiormente nei progetti delle persone che esprimono un malessere più accentuato e invece ci si dedichi meno a quelli che aderiscono in maniera più passiva ai progetti proposti. In questo senso l'equipe di lavoro ha l'obiettivo di monitorare con maggiore costanza i progetti attraverso strumenti condivisi. Attualmente oltre ai quotidiani confronti verbali si sta utilizzando un file excel dove vengono appuntati i bisogni e gli obiettivi della persona in sede di avvio del progetto e il relativo raggiungimento di questi obiettivi e gli episodi rilevanti critici e positivi durante il percorso. Tuttavia si vorrebbe introdurre la prassi di scrivere semestralmente una breve relazione che restituisca un bilancio del progetto in essere e permetta un passaggio fluido delle informazioni tra operatori. Questo potrebbe rivelarsi molto utile anche in sede di co-progettazione con altre realtà del territorio e eviterebbe che alcuni progetti rimanessero immutati per eccessivo tempo.

I rapporti di rete e l'impatto nella opinione di familiari, imprese collaboranti, clienti e servizi del territorio:

Si è deciso in di non coinvolgere direttamente le famiglie nella ricerca in quanto si è valutato che non ci sarebbe stata la possibilità di raccogliere un campione significativo poiché la maggior parte delle persone intervistate hanno una rete familiare molto frammentata e spesso disfunzionale. Inoltre quotidianamente si lavora con le persone in quanto adulte per restituire responsabilità e autonomia nelle scelte rispetto al proprio futuro emancipandosi da contesti di appartenenza spesso molto richiedenti o svalutanti. In questo senso le famiglie rispetto alle finalità del progetto vengono incontrate se necessario solo in presenza della persona e con il supporto del servizio di riferimento. Questo per evitare che ci siano richieste che rispondo a desideri e ambizioni della famiglia di appartenenza e non del soggetto direttamente coinvolto nell'esperienza. Soprattutto per quanto riguarda le persone in carico ai servizi di Disabilità adulta con le quali si ha un contatto più diretto, molto spesso le famiglie hanno delle aspettative irrealistiche su ragazzi e ragazze anche molto giovani che non tengono in nessun modo conto della complessità del mondo del lavoro contemporaneo e delle caratteristiche di fragilità delle persone. In questa direzione si è deciso di non chiamarle in cooperativa per la compilazione dei questionari, per mantenere lo spazio di questi progetti come prioritario per la persona direttamente coinvolta che ne è a pieno titolo il protagonista.

Rispetto ai servizi invece si sono raccolti 9 questionari, 6 per i CSM e 3 per i servizi di disabilità adulta. In generale la collaborazione con i servizi è molto stretta e quotidiana in quanto tutti i nostri progetti di inserimento in essere prevedono attività di monitoraggio e tutoraggio. Con 8 delle persone in tirocinio oltre ai consueti incontri di monitoraggio con i CSM di appartenenza, vengono svolte equipe periodiche con gli altri attori coinvolti nella progettualità complessiva del soggetto (per esempio: referenti area abitare e socialità, assistenti sociali, eventuali familiari, servizi territoriali di disabilità). Delle perso-

ne in carico ai servizi di disabilità adulta inseriti in Centro Socio Occupazionale, 3 su 5 sono anche seguiti dalla psichiatria e con 2 di loro vengono svolte equipe in compresenza coinvolgendo anche i familiari di riferimento. Per le attuali forme di co-progettazione risulta sempre più centrale uno scambio di informazioni e di prassi efficace in modo da migliorare la qualità dei servizi proposti e trovare soluzioni innovative.

Rispetto ai questionari somministrati ai clienti, si rileva come sarebbe utile creare una versione semplificata da poter proporre anche in contesti più dinamici come quelli della ristorazione e della ricezione turistica. Parlando con i clienti si evidenzia come le persone siano attratte in primo luogo dalla qualità del prodotto o del servizio erogato e in secondo luogo dal fatto che sia un progetto sociale, che diviene un valore aggiunto ma non è il motivo primario per il quale viene acquistato il prodotto o il servizio. Questo aumenta la complessità e la difficoltà quotidiana della Cooperazione di tipo b in termini di sostenibilità e di possibilità di inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati. Le risposte creative dei contesti operosi di cui abbiamo scritto in precedenza richiedono un investimento in termini di tempo e risorse umane che fatica a coincidere con quelli di una produzione standardizzata e veloce. Attualmente la direzione che si è scelta è quella di mantenere una qualità di quello che si propone alta in modo da fornire prodotti diversi da quelli già presenti sul commercio valorizzandone l'unicità.

Conclusioni:

In generale questo percorso ha permesso alle persone coinvolte di ragionare sulle prassi operative che vengono messe in campo quotidianamente nei laboratori della Cooperativa e di fare una riflessione sulla qualità dei percorsi svolti in termini positivi e soprattutto in termini di miglioramento. Dotarsi di strumenti di autovalutazione e di momenti dove ci si ferma in maniera strutturata a riflettere sul progetto complessivo proposto risulta un tema di grande utilità e possibile sviluppo anche in termini di confronto con le altre realtà del territorio.

Come ultima riflessione si vuole porre l'attenzione su alcune analogie tra il concetto di "recovery" e quello di operosità. La Cooperativa avendo come utenza prevalente quella proveniente dai servizi di salute mentale sta partecipando attivamente alle formazioni sulla Recovery e promuovendo progetti che seguono i suoi principi, in questo senso si sono rilevate alcune analogie con il concetto di "operosità".

"Lo scopo della recovery non è diventare normali, ma diventare quell'unico, bell'essere umano irripetibile che siamo chiamati a essere". Patricia Deegan

Il concetto di recovery e quello di operosità possono avere un grande punto di incontro nella consapevolezza delle proprie risorse di come affrontare e gestire al meglio senza negarle o pretendere che smettano di esserci. La consapevolezza di sé e l'accettazione del funzionamento di ciascuno permette di non chiudersi in situazioni di blocco ma di mantenersi curiosi e trovare contesti operosi valorizzanti. I punti di incontro rilevati tra i due concetti possono essere i seguenti:

- Centralità della relazione, non ci può essere operosità senza un contesto e un gruppo di riferimento, così come è molto difficile compiere un percorso di recovery completamente soli.

- Creatività, sono entrambi concetti creativi che aprono a soluzioni nuove perché non si basano sull'adeguamento passivo a degli standard (normalità, produttività).

- Unicità Una persona può non essere guarita in termini assoluti ma comunque può stare bene, così come può non essere produttiva ma essere operosa. Sono entrambi concetti strettamente ancorati all'unicità della persona, in quanto non sono assoluti ma relativi al contesto e alle caratteristiche del singolo. Nessuna operosità è uguale ad un'altra così come nessun processo di recovery funziona per tutti.

- Continuare ad imparare i contesti operosi sono dinamici e prevedono soluzioni che cambiano nel tempo così come i bisogni delle persone in termini di benessere cambiano a seconda del periodo della vita che stanno affrontando. In entrambi i casi si intende un'idea di apprendimento permanente che non si ferma al raggiungimento di un obiettivo statico.

L'ultimo tema che sarebbe utile affrontare in questa direzione è la relazione tra il ruolo degli ESP (Esperto in Supporto tra Pari) e degli operatori guida nella cooperazione di tipo B. Attualmente uno dei dipendenti Cooperativa Arcobaleno assunto come lavoratore svantaggiato sta partecipando alle formazioni sulla recovery e facendo il facilitatore in alcuni corsi recovery college e inizierà a breve la formazione da orientatore. Molte di queste persone hanno già un sapere relazionale e di supporto dell'altro che è necessario solo valorizzare e formalizzare. La vice presidente di Cooperativa Arcobaleno per esempio è una persona in carico ai servizi di salute mentale che oltre a gestire il laboratorio di trame e ricami e un punto di riferimento quotidiano per tutti gli operatori e gli utenti della Cooperativa. Disciplinare Attestato di merito C.O.P. (Costruire Operosità Produttiva)

Coop Soc Piazza Grande - Relazione sul percorso Operosità Produttiva (di Antonina De Marinis)

Introduzione

1. Gli inserimenti lavorativi

Per inserimento lavorativo s'intende l'insieme di attività volte a consentire a determinate categorie di soggetti appartenenti a fasce socialmente deboli, lo svolgimento di una prestazione di lavoro retribuita. Esso mira a dare effettività al diritto al lavoro sancito dall'art.4 della Costituzione con riguardo a soggetti che per condizione fisica o sociale più difficilmente riuscirebbero a svolgere un'occupazione lavorativa stabile.

Uno degli aspetti più preoccupanti del fenomeno della disoccupazione è legato al fatto che essa tende a concentrarsi sulle persone svantaggiate, cioè persone che, anche in presenza di una situazione favorevole dell'economia e del mercato del lavoro, continuano a trovarsi in situazioni di marginalità ed esclusione.

In generale, con il termine svantaggiata facciamo riferimento a qualsiasi persona appartenente ad una categoria che abbia difficoltà ad entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro. Una parte di questo svantaggio è già così grave da essere riconosciuta e presa in carico dai servizi pubblici: è il cosiddetto svantaggio certificato che comprende, ad esempio, disabili fisici, psichi-

ci, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, detenuti e ammessi alle misure alternative alla detenzione.

Un'altra quota rilevante degli svantaggiati è costituita invece da soggetti che, pur non rientrando in categorie definite, subiscono processi di indebolimento e marginalizzazione che comportano l'esclusione dal mondo del lavoro come, ad esempio: disoccupati di lungo periodo, immigrati all'inizio del proprio percorso migratorio, adulti soli con figli a carico, lavoratori over 40 espulsi dal mercato del lavoro.

Come per le persone con normali opportunità, anche per le persone che provengono o si trovano, in una situazione di svantaggio l'inserimento a pieno titolo nell'attività lavorativa attua uno dei principi fondamentali della Costituzione e fornisce le risorse economiche necessarie alla vita. In aggiunta, poiché buona parte delle interazioni sociali sono connesse al lavoro, l'attività lavorativa favorisce la costruzione e il riconoscimento di un'identità attraverso il ruolo professionale e l'inclusione nella rete sociale. Il lavoro, quindi, non fornisce solo reddito, ma è luogo di realizzazione, di rafforzamento di fiducia e rispetto di sé, di scambio e di relazioni sociali, di valorizzazione, di apprendimento, di accrescimento personale e professionale e di acquisizione di indipendenza e autonomia. Lavorare costituisce quindi un elemento fondante e qualificante nella costruzione di un percorso di inclu-

sione sociale, diventando l'imprescindibile punto di partenza per un percorso di crescita umana e di riabilitazione sociale.

Alla luce di tali considerazioni nella Cooperativa Piazza Grande, è prassi includere nello staff persone con svantaggio sociale non considerate come tali dalla legge sugli inserimenti lavorativi. La nostra sfida è di contribuire ad ampliare l'occupabilità di persone altrimenti escluse dal mercato. Questa scelta rappresenta un nostro pilastro identitario considerando il lavoro come strumento di empowerment per le persone marginalizzate.

All'interno dell'Area B, le mansioni lavorative sono complesse, poco ripetitive e richiedono molta concentrazione. I magazzinieri e i logistici spostano, montano e smontano mobili di vario peso e misure, oltre ad organizzare e definire lo spazio espositivo. I venditori hanno continue interazioni con i clienti, gestiscono somme di denaro, prezzano gli oggetti e in collaborazione con il back office della logistica organizzano le consegne. Tutti utilizzano strumenti informatici per il tracciamento dei beni. Il lavoro solitamente è svolto in coppia, non si è mai da soli durante il turno, ci sono poi anche momenti gruppalì. Non è scontato che una persona certificata o con dipendenze o che vive in condizioni di svantaggio sociale, abbia gli strumenti per potersi rapportare in un ambiente lavorativo come questo.

2. Percorso operosità produttiva

L'équipe Riuso dell'area B della cooperativa Piazza Grande, è formata da un gruppo eterogeneo di 23 lavoratrici e lavoratori di cui fanno parte persone riconosciute dalla legge 381 e persone in condizioni di svantaggio. Condividono spazi e spesso mansioni anche tirocinanti, tirocinanti inclusivi, persone che stanno svolgendo attività alternative alla detenzione o chi sta per uscire dal carcere.

In accordo con il coordinamento scientifico della ricerca, essendo il nostro target di riferimento differente rispetto alle realtà per cui le domande sono state pensate in un momento iniziale, si è valutato di modificarne alcune per adattare al nostro contesto.

Per garantire maggiore libertà di risposta il questionario è stato sottoposto ai partecipanti da persone esterne al gruppo. Tutti i questionari sono stati raccolti in 8 settimane.

2.1 Questionario per persone in inserimento lavorativo.

nota

Le domande C3 “Quanto i suoi familiari riconoscono l'importanza del suo lavoro?” e C4 “Quanto i suoi amici riconoscono l'importanza del suo lavoro?” sono state eliminate dal-

la griglia, essendo rivolte a persone che non hanno una rete familiare e significativa di riferimento.

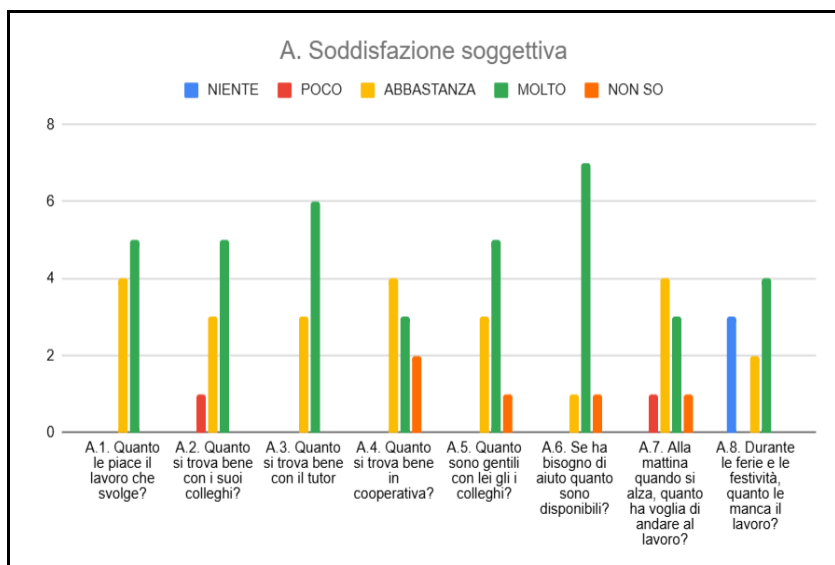
Inoltre il termine "attività" è stato sostituito con "lavoro", il termine "compagno" con il termine "collega" e il termine "azienda" con "cooperativa".

Degli inserimenti lavorativi presenti sull'Area B, in 9 hanno accettato di partecipare al percorso di operosità produttiva. Di queste persone ci sono sia persone certificate sia non, in generale non ci sono persone con disabilità. Tra le paure è stata riscontrata la non garanzia dell'anonimato nonostante il questionario sia stato distribuito da una persona esterna al gruppo. Hanno inoltre giocato un ruolo importante le difficoltà di tipo socio relazionale, gli scarsi strumenti di comprensione delle situazioni e la poca predisposizione a mettersi in gioco. Le persone intervistate lavorano all'interno dell'équipe del Mercato del riuso della cooperativa e svolgono mansioni di vendita, logistica e magazzino. Si tratta spesso di attività in cui è richiesto un grande sforzo fisico, grande precisione e organizzazione, relazione con clienti e coordinazione coi colleghi nonché capacità informatiche di base.

Le domande hanno indagato i seguenti ambiti :

- **A : Soddisfazione soggettiva**
- **B : Sentimento di appartenenza/identificazione**
- **C: Percezione di ruolo/riconoscimento**

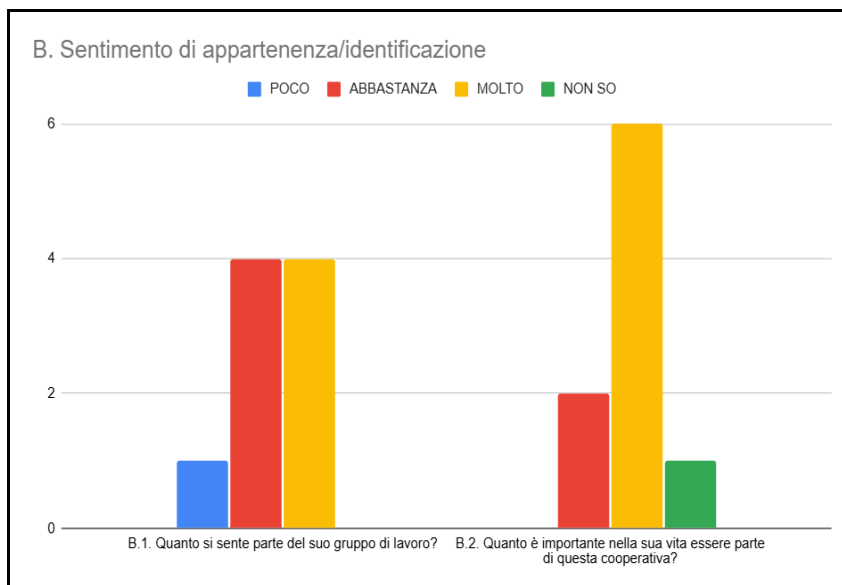
- **D: Empowerment, agency**
- **E: Desideri**
- **A : Soddisfazione soggettiva**



Come dimostrano i dati, la maggior parte delle persone in inserimento si trova molto o abbastanza bene sia con i colleghi che la tutor di riferimento. I colleghi sono percepiti in positivo essendo tutte le risposte tra il molto o abbastanza gentili. Da quanto riportato, non è un problema svegliarsi la mattina per venire a lavoro diverso, invece, è il rapporto con i periodi di festa durante i quali alla metà delle persone manca molto il lavoro. Questo dato è molto rappresentativo dell'utenza ospitata all'interno degli spazi del riuso: i periodi di festività infatti sono piuttosto critici perchè, in assenza dell'impegno lavorativo e il conseguente rapporto con colleghi, le persone fanno molta fatica a superare pe-

riodi che tendenzialmente sono festeggiati in famiglia o con una rete significativa importante.

● B : Sentimento di appartenenza/identificazione



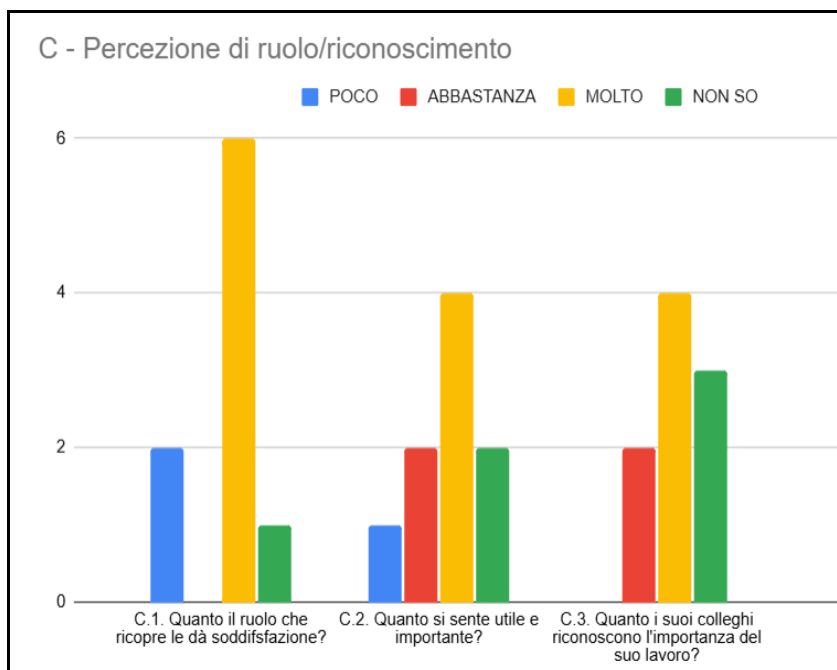
La dimensione del gruppo è molto importante all'interno del nostro lavoro essendo un'équipe eterogenea e formata da diverse figure, (tra queste solo una è educativa). Per questo motivo vengono messi in campo degli strumenti che facilitano il lavoro sul gruppo e con il gruppo, per permettere alle persone in inserimento lavorativo di sentirsi accolte il più possibile.

Il lavoro è quasi sempre in coppia, abbiamo sperimentato anche mansioni in solitaria ma non ci sono stati riscontri positivi. In generale il supporto e la presenza di altre persone è molto utile con le persone in inserimento perché sentono meno la solitudine e hanno tutor e colleghi come riferimento; questi aiutano sia sul-

lo svolgimento delle mansioni, sia in momenti critici che possono mettere in difficoltà la persona svantaggiata. Essendo le mansioni piuttosto complesse, la presenza del gruppo o del collega aiuta molto nella gestione dell'ansia da prestazione.

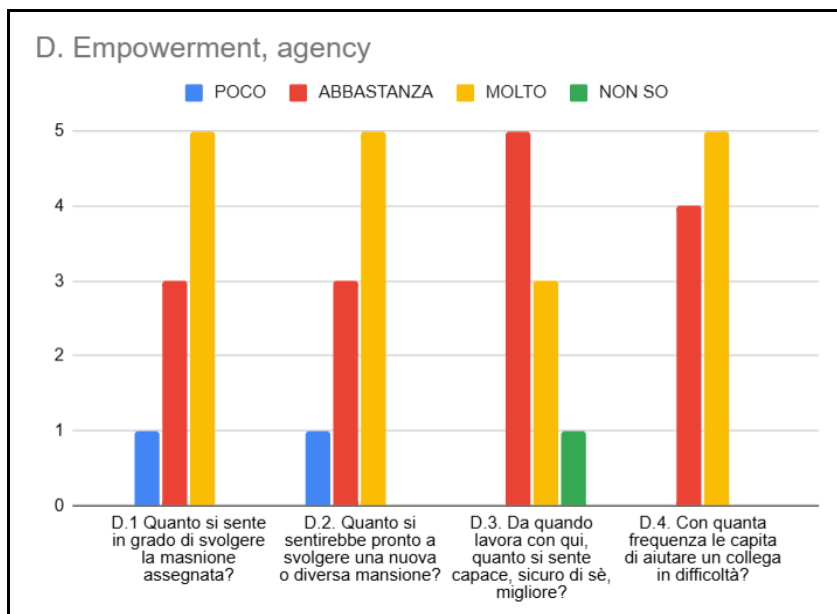
L'ambiente lavorativo per le persone in inserimento assume una valenza molto importante perché non solo è il luogo in cui apprendono mansioni e si sperimentano ma, si creano anche relazioni e si crea una routine quotidiana che permette di ricostruire dei ritmi di vita che, a seguito di percorsi di svantaggio o di vita in strada, hanno perso valore ed importanza.

● C: Percezione di ruolo/riconoscimento



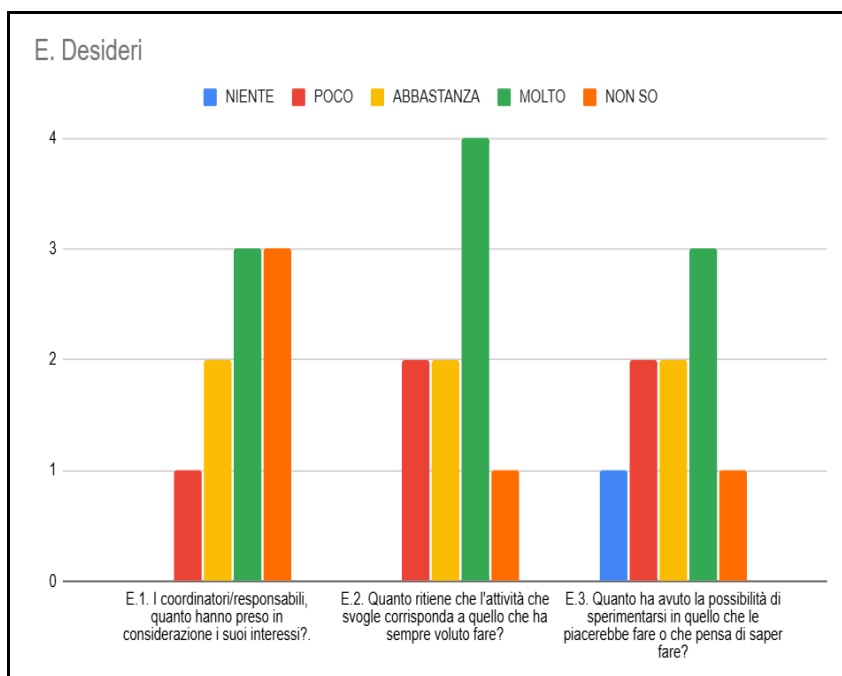
Rispetto a questo dato c'è un riconoscimento positivo, da parte delle persone in inserimento e del ruolo che viene ricoperto all'interno dell'equipe. C'è però un elemento di difficoltà, che è quello che riguarda il feedback da parte dei colleghi. Condivisa dalle persone in inserimento è l'idea che più si è prestazionali e produttivi più si è riconosciuti sul lavoro, dando molta più importanza all'aspetto quantitativo che qualitativo. Quest'ultimo aspetto rende molto difficile il riuscire a dare feedback rispetto alle mansioni svolte, da parte delle persone in inserimento il migliorare la propria attività lavorativa non sempre viene intesa come un obiettivo da raggiungere ma come giudizio al quale spesso, ci si discosta non riconoscendo eventuali carenze o mancanze.

● D: Empowerment, agency



Rispetto alla percezione del proprio ruolo e all'empowerment le persone in inserimento hanno una buona percezione rispetto alle mansioni in grado di svolgere. Stesso dato rispetto al sentirsi pronti nello svolgere mansioni nuove. Riscontri positivi anche sul riconoscimento del ruolo e del loro supporto rispetto al gruppo di colleghi.

● E: Desideri



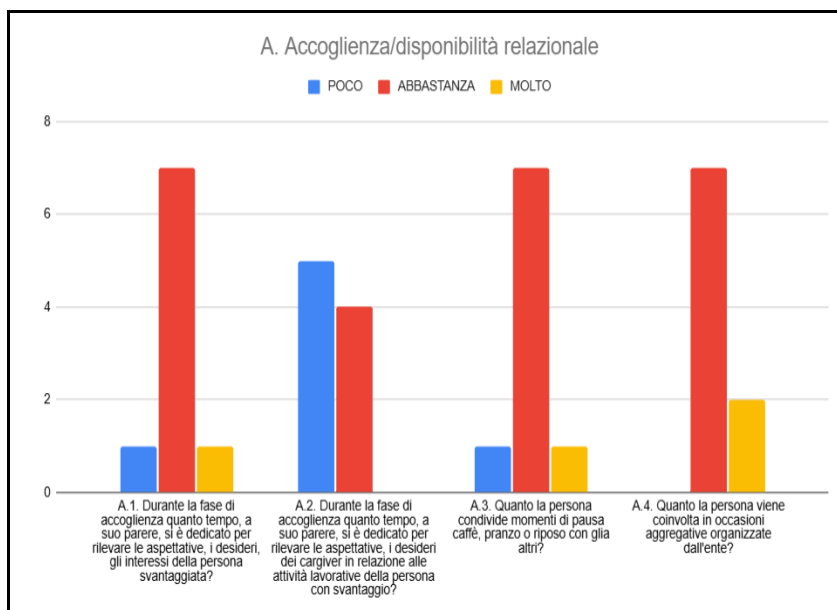
A livello educativo parlare di desideri con le persone senza di-
mora molto spesso diventa un vero e proprio traguardo da rag-
giungere: riuscire ad esprimere un desiderio è oggetto di un lun-
go lavoro basato sulla creazione di fiducia tra educatore e utente.

Il target con cui lavoriamo, a causa della complessità e delle difficoltà incontrate nel proprio percorso, fa molta fatica a immaginare cosa vorrebbe avere e cosa desidera. In un ambiente lavorativo è ancora più complesso, soprattutto perché si tende a ragionare molto più in termini di produttività e di prestanza. Infine, essendo persone che non hanno relazioni significative oltre ad avere situazioni abitative precarie, le maggiori energie sono concentrate nell'ottenere più sicurezze possibili a livello di stabilità lavorativa, piuttosto che a dedicarsi ad immaginarsi come si vorrebbe essere o cosa si desidera ottenere. Quanto riportato spiega come mai, questo, è l'unico blocco in cui le persone hanno risposto con l'opzione 'non so'.

2.2 Questionari per educatore

La figura educativa trasversale presente negli spazi del riuso dell'Area B, è stata introdotta per facilitare l'inserimento delle persone in condizione di svantaggio all'interno dell'équipe di lavoro. La strategia messa in atto riguarda sia un lavoro educativo sulla singola persona ma anche sul gruppo, essendo l'équipe di lavoro formata da persone che non hanno competenze educative. L'obiettivo è favorire le relazioni e i rapporti, evitando la creazione di pregiudizi che possano inficiare il lavoro della persona.

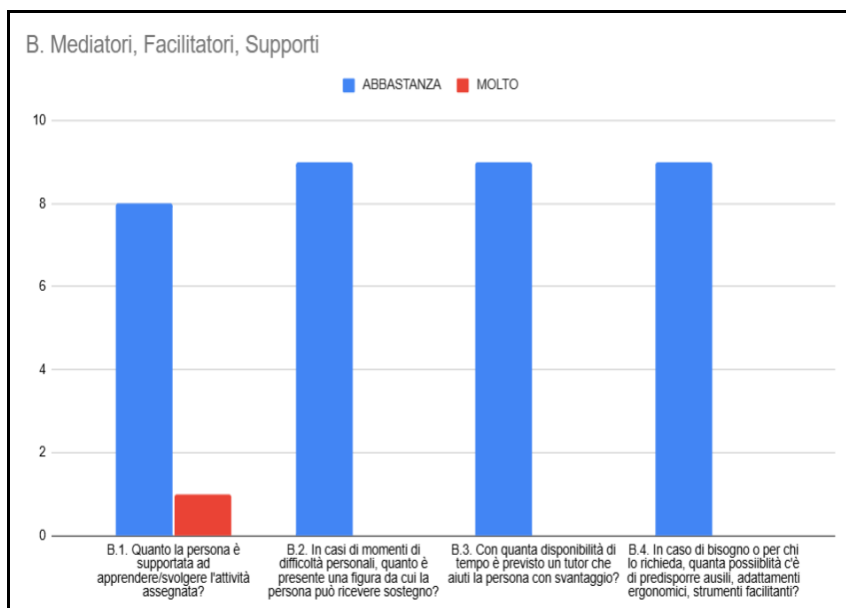
Proprio in quest'ottica, uno degli strumenti che vien messo in campo è una riunione a cadenza bisettimanale durante la quale la figura educativa condivide strategie e strumenti con alcuni membri dell'equipe rispetto alla relazione e gestione delle persone in inserimento; a questo si aggiungono le equipe settimanali e i colloqui individuali. I questionari sono stati somministrati all'unica figura educativa presente in equipe.



Rispetto all'accoglienza della persona in inserimento è prassi fare sempre dei colloqui iniziali dedicati principalmente alla conoscenza della persona e alla presentazione degli spazi e del funzionamento generale. Nello specifico, i dati riportano che è stato dedicato poco tempo alla fase iniziale dell'accoglienza in quan-

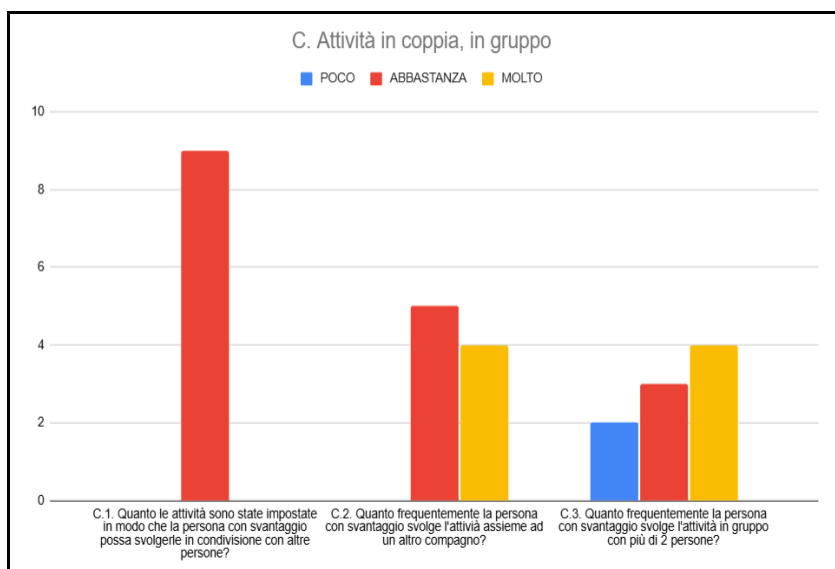
to, l'Area inizialmente era strutturata in modalità diverse e le persone erano già state assunte quando si è risposto ai quesiti.

Ci sono poi momenti di compresenza durante i quali la figura educativa e la persona in inserimento fanno delle attività insieme, con l'obiettivo di capire le fragilità della persona, le aspettative, le potenzialità e le difficoltà così da poter trovare delle modalità che facilitino il più possibile l'inserimento. Queste informazioni sono poi tradotte in strategie che vengono condivise con il resto dell'èquipe in modo da poter fornire strumenti educativi adatti all'accoglienza e al facilitare l'aggancio relazionale.



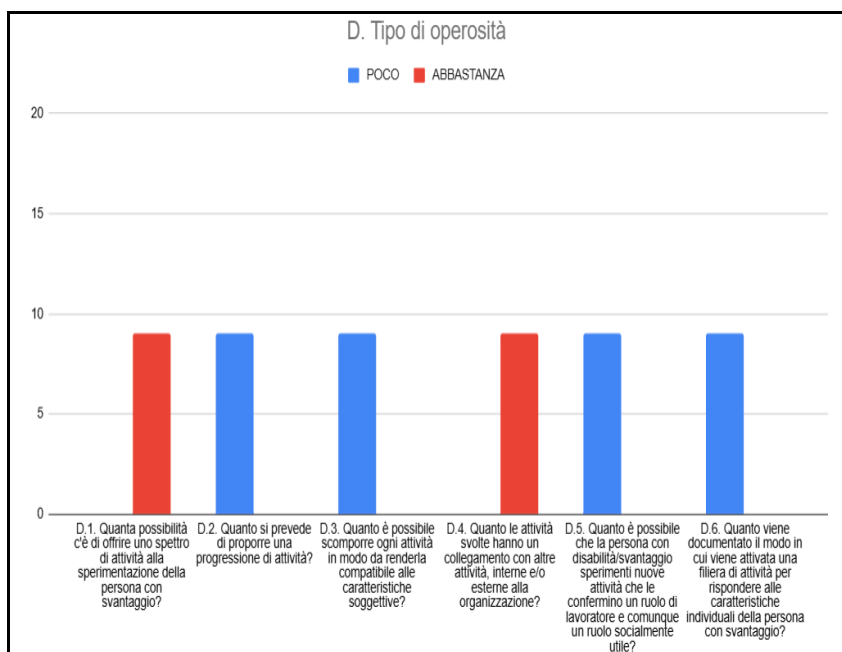
La presenza del tutor è costante, sia a livello relazionale che operativo. L'educatrice svolge ciclicamente colloqui individuali in presenza con il responsabile del servizio. Questi hanno

l'obiettivo di dedicare un momento specifico alle persone in inserimento dove ci si concentra sia sull'andamento lavorativo che sul rapporto con il gruppo, oltre al sapere come sta la persona. Ogni due settimane in Area viene organizzata l'équipe inclusivi gestita dall'educatrice e un gruppo di colleghi. E' uno spazio dedicato al confronto e alla condivisione di strumenti per favorire la relazione e il lavoro con le persone in inserimento. Questo strumento è stato pensato in quanto in area B lavorano persone che non hanno competenze educative, o un percorso formativo o esperienziale legato a relazioni di cura e supporto. Proprio per cercare di rendere il gruppo di lavoro il più accogliente possibile e di permettere alla persona con svantaggio di poter far riferimento anche al collega e non solo al tutor, l'educatrice presente in area cerca di fornire gli strumenti di conoscenza e comprensione della relazione di cura.



Generalmente le attività sono svolte in coppia, si cerca il più possibile di non lasciare la persona in inserimento da sola, soprattutto laddove svolge mansioni di magazzino o logistica, sia per la complessità delle mansioni, sia per la forza richiesta nello spostare i mobili.

Nell'ultimo periodo stiamo sperimentando un'organizzazione che semplifichi le mansioni, nello specifico è stata creata la postazione delle donazioni, ovvero una mansione molto definita e circoscritta allo scopo di capire se, creando posizioni specifiche si possa rendere più semplice la gestione e l'accoglienza delle persone in inserimento.



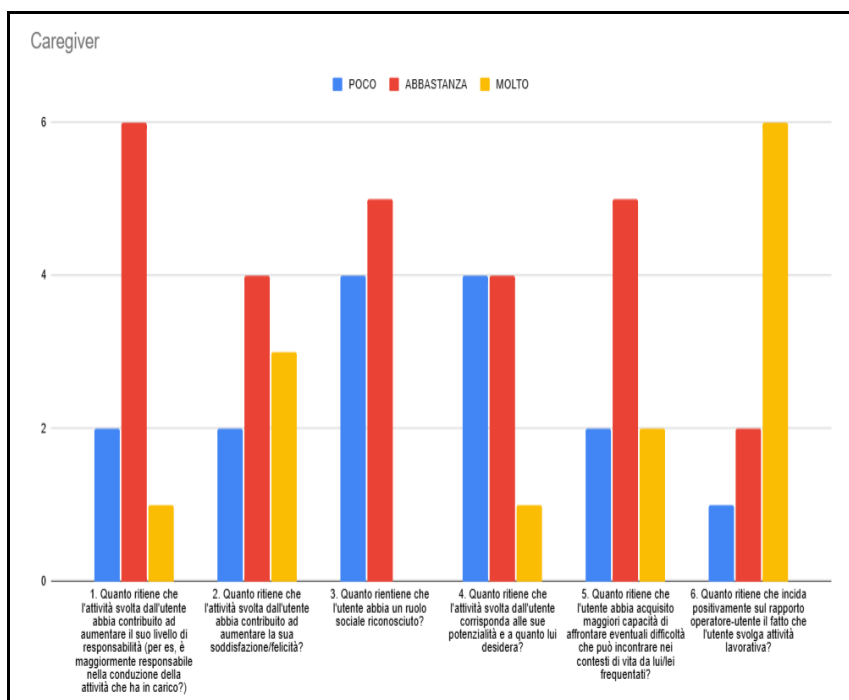
Allo stato attuale sulla base dell'organizzazione del lavoro e la possibilità delle mansioni da svolgere all'interno degli spazi del riuso, non ci sono molte possibilità di crescita lavorativa. Allo stesso tempo è molto difficile e complesso scomporre le singole attività in modo da renderle più compatibili alle caratteristiche delle persone con disabilità/svantaggio. Come anche riportato dai dati, c'è anche una forte disparità tra come la persona in inserimento si vede e come in realtà è all'interno dello spazio di lavoro. Non sempre c'è grande consapevolezza da parte delle persone in inserimento lavorativo rispetto alle loro possibilità/capacità che, a volte, anche a causa dell'età e di un corpo poco prestante vengono meno. Il lavoro educativo rientra anche in

questo, nel cercare di lavorare con la persona sulla conoscenza di sé e dei propri limiti.

2.3 Questionari familiari/caregiver

Le persone in inserimento lavorativo presenti nei nostri spazi del riuso, possono essere considerate ad occupabilità complessa, il target di riferimento infatti è quello dei senza dimora, facendo riferimento a persone che non solo non hanno una dimora ma non hanno una rete familiare e significativa di riferimento. Sono inoltre persone che sono accolte in progetti sociali come l'Housing First, Housing Led e in strutture di accoglienza della rete GEA. Per tal motivo, abbiamo ritenuto opportuno somministrare i questionari agli educatori di riferimento che lavorano all'interno dei servizi di accoglienza delle persone in inserimento, avendo loro una conoscenza maggiore della vita extra lavorativa della persona conoscendo anche una sfera più informale.

Le domande del questionario, sono state quindi modificate principalmente sostituendo il termine figlio con utente.



Secondo i caregiver l'attività lavorativa assume connotati positivi rispetto al rapporto operatore/utente, inoltre per la maggior parte dei caregiver, la percezione è che il lavoro abbia aumentato la soddisfazione e la felicità degli utenti. Al contrario non ritengono che l'attività lavorativa abbia contribuito ad aumentare il livello di responsabilità.

Il dato rispetto a quanto l'attività svolta rispecchi ciò che la persona desidera vede una sorta di uniformità tra le risposte poco e abbastanza, questo conferma quanto detto precedentemente, ovvero che esprimere ciò che si desidera è un lavoro che viene fatto con la persona e non è del tutto scontato.

2.4 Questionario clienti:

Questo questionario è stato somministrato in due dei tre spazi del riuso e ha coinvolto 38 persone: al Mercato di Piazza Grande in via Stalingrado sono state intervistate 22 persone, a la Leonarda in via San Vitale sono stati raccolti 16 questionari.

La clientela ha risposto molto positivamente alle domande e al coinvolgimento richiesto.

La maggior parte delle persone sceglie i nostri spazi per l'inclusione di persone svantaggiate e per il rapporto qualità/prezzo offerto. Quasi tutti sono soddisfatti e consigliano la scelta. Alcuni dichiarano di non sapere se la qualità del prodotto dipende anche dalle persone svantaggiate, né sanno se un domani aumenteranno la frequenza dei loro acquisti in organizzazioni che impiegano personale con svantaggio.

2.5 questionari per partner collaboranti (Imprese, Esercizi commerciali, Cooperative) e per enti e servizi pubblici

A questa slot di questionari hanno risposto tre realtà: Asp Comune di Bologna che collabora con noi largamente per il servizi dedicata alla grave emarginazione adulta, il Comune di Calderara col quale condividiamo un progetto di abitare sociale e Cari-

tas Bologna con cui gestiamo la mensa di Santa Caterina. Le risposte alle domande poste sono state nella quasi totalità ritenute “abbastanza” o “molto”.

3. Conclusioni

Partecipare a questo percorso ci ha dato la possibilità di approfondire all'interno della cooperativa il modo in cui stiamo lavorando sul fronte degli inserimenti lavorativi. Siamo soddisfatte di quanto emerso e contestualmente abbiamo aperto mille interrogativi. In questi mesi è nato anche un tavolo di lavoro intra aree di confronto su questi temi.

Come emerso, il modello che attualmente è presente in Area B presenta criticità.

La sostenibilità economica del progetto non è ancora stata raggiunta e quella che, di fatto, è nata come area commerciale della cooperativa che avrebbe dovuto portare utili ancora non assolve questo obiettivo. Sicuramente non avere agevolazioni fiscali per l'assunzione di persone con svantaggio sociale non concorrono a facilitare questa situazione.

La linea produttiva su cui si innesta l'area del riuso prevede, come detto, una complessità delle mansioni importante: organizzare gli spazi, i temi di lavoro, rapporto con i clienti, gestione del denaro. Non è scontato che persone in condizione di svantaggio abbiano le competenze necessarie per riuscire a svolgere

gli incarichi. In questi mesi è stato organizzato il flusso del lavoro per arrivare a frazionare e a semplificare i compiti. In particolare sono state create due postazioni al ricevimento delle donazioni idonee per persone in inserimento lavorativo. La sperimentazione sembra stia portando i risultati attesi, ma ci stiamo chiedendo se non sia ghehizzante prevedere posti di lavoro specifici per un gruppo di persone.

Al momento chiunque inizia a lavorare in cooperativa ha l'aspettativa, dopo un periodo stabilito di tempo determinato, di avere un consolidamento della sua posizione. Abbiamo incontrato modelli diversi dal nostro che prevedono un approccio al lavoro, per chi sta facendo un percorso di inserimento lavorativo, di tipo apprendistato / formazione lavoro: assunzione massimo di due anni, durante il periodo lavorativo è previsto un affiancamento per formare la persona e, verso la fine del contratto è previsto un supporto per la ricerca di altri contesti lavorativi. Sentiamo che sia una possibilità di approfondimento vedendone alcuni lati positivi, in primis la possibilità di intrecciare il cammino di un numero maggiore di persone.

Come molte altre cooperative di tipo B che svolgono servizi legati al giardinaggio, ai centri di raccolta o al facchinaggio, riscontriamo il problema dell'invecchiamento della popolazione lavorativa che spesso porta con sé una produttività ridotta.

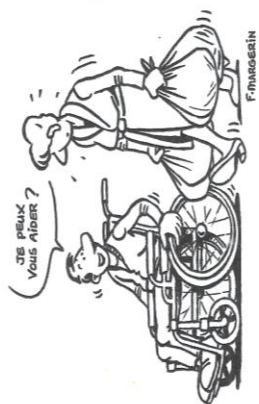
Se questo aspetto è messo in conto quando viene assunta una persona mediamente giovane, quando il target di persone con svantaggio è oltre i 50 anni questo diventa un tema strutturale urgente da affrontare.

Infine ci stiamo interrogando se il supporto educativo che offriamo, ovvero una persona che trasversalmente si muove in una equipe di 22 persone, sia lo strumento giusto da mettere in campo. Al momento il costo dell'educativa fa parte dei costi che deve coprire l'area con le proprie entrate commerciali e ci domandiamo se non ci possano essere differenti fonti di finanziamento come per esempio budget di salute

ATTTESTATO 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

L'operosità produttiva indica un orizzonte concettuale più ampio del lavoro, ricomprendendo forme di impiego a valore d'uso, non solo a valore economico, di mercato, nell'ottica di un ripensamento del welfare "come ecosistema inclusivo e coevolutivo, capace di riconoscere l'apporto di ciascuno e di generare valore per le comunità".

Un passaggio, tanto travagliato quanto necessario, dal nostro welfare istituzionale verso un auspicabile welfare di comunità, prossimo alle persone con maggiori difficoltà, intese come risorsa e non come problema da assistere o da scansare.

Del resto "ogni essere umano possiede capacità che trovano piena realizzazione solo se collocate in contesti relazionali significativi e socialmente riconosciuti".

E' quello che si vuole far emergere tramite il riconoscimento di merito reputazionale C.O.P.

(Costruire Operosità Produttiva) per le organizzazioni del terzo settore che gestiscono progetti inclusivi efficaci con le persone a occupabilità complessa.



9788896572818