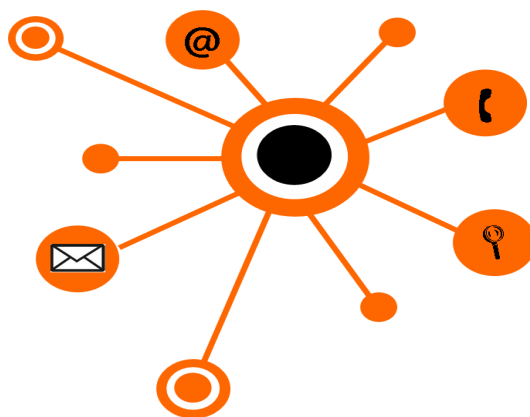


RETI SOLIDALI DARE VALORE ALLO SVANTAGGIO

ATTI DEL SEMINARIO

Martedì 9 ottobre 2012

**c/o Centro Italiano di Documentazione sulla Cooperazione e
l'Economia Sociale, Via Mentana, 2 - Bologna**



**A cura di:
Leonardo Callegari
Fabiola Fabbiani**

**C.S.A.P.S.A.
Centro Studi Analisi di Psicologia e Sociologia Applicate
Bologna**

**PROMOZIONE DI IMPRESA SOCIALE
E PERSONE CON DISAGIO PSICHICO**

- 1 In una **fase di crisi economica ed occupazionale** come l'attuale
- 2 **l'inserimento lavorativo di persone con disagi psichici** rispetto alle persone con disabilità cognitive e fisico-sensoriali presenta **complessità aggiuntive**
- 3 in particolare **nei contesti ordinari di lavoro** più normati e performativi.
- 4 Ma queste persone hanno anche **potenzialità valorizzabili**
- 5 che vanno gestite con **approcci inediti e modalità innovative**
- 6 che riguardano sia il versante dell'**offerta (le persone disabili stesse)** che quello della **domanda (le imprese, esistenti o da costituire)**
- 7 con la **funzione di mediazione promozionale e di facilitazione** che può essere svolta dalla **cooperazione sociale, in particolare di tipo B**
- 8 per l'apertura e lo sviluppo di **nuovi rami d'impresa, nuclei professionali progressivamente autonomi, percorsi di auto imprenditorialità e costituzione di impresa.**
- 9 Il tipo di attività al quale possono essere abilitate professionalmente persone con disabilità psichica paradossalmente può essere anche riconducibile a funzioni di **aiuto ad altre persone con più gravi problemi** di inclusione lavorativa e sociale (aiutare se stessi aiutando altri con maggiori difficoltà)
- 10 **in modo integrato nei contesti territoriali** di appartenenza (reperimento disponibilità aziendali profit, gestione informatica di banche dati ad uso dei servizi di ws e di politica attiva del lavoro, fund raising, ecc)

1

In una **fase di crisi economica ed occupazionale** come l'attuale *si riducono drasticamente le opportunità di impiego delle fasce deboli* in generale e, tra queste, delle persone disabili, in particolare con problemi psichici a valenza psichiatrica (La Rosa e Tafuro 2009, Callegari 2008).

E' di immediata evidenza che il problema dell'inserimento lavorativo nelle persone con disagi psichici e le barriere culturali all'ingresso nelle aziende profit già esistenti *non è risolvibile* immaginando che i medesimi aspiranti lavoratori si possano *trasformare tutti, anche con appropriate azioni di accompagnamento, in imprenditori di se stessi* e professionisti autonomi.

Rispetto però ad una *parte di persone* con questo tipo di disagi, in possesso di buone conoscenze e competenze professionali di base, con un *potenziale sviluppabile e risorse motivazionali attivabili* sono possibili percorsi di intrapresa di una attività professionale, di aggregazione imprenditoriale e di job creation interessanti, che possono trasformare peculiarità soggettive eccentriche all'ordinario in plus qualitativo con risultati finanche migliori rispetto a lavoratori ascrivibili nella cosiddetta "area della normalità", facendo di complessità (in alcuni casi di complicazione) virtù.

2

L'inserimento lavorativo di persone con disagi psichici, infatti, rispetto alle persone con disabilità cognitive e fisico-sensoriali presenta **complessità aggiuntive**, soprattutto quando le *aspettative di conformità alle norme aziendali* sono elevate e le competenze trasversali - socio relazionali diventano sempre più importanti, a fronte, come noto, delle maggiori difficoltà che chi ha problemi emotivo-affettivo-relazionali incontra più sul versante del "sapere lavorare" che del "saper fare un lavoro" (Lepri e Montobbio 1993).

3

E' in particolare **nei contesti ordinari di lavoro** strutturati gerarchicamente, normati e performativi che si incontrano

ostacoli a volte insormontabili di accettazione per queste persone, specie quando *si riducono quantitativamente le opportunità* offerte, stante la crisi e quando le imprese profit si fanno *ulteriormente selettive* nei confronti delle risorse umane che dovrebbero essere sempre più versatili, flessibili, plastiche alle richieste aziendali, con *dinamiche competitive interne* che penalizzano chi si trova a fare i conti con proprie fragilità psicologiche e traumi profondi esposti ai rischi di una riacutizzazione nel momento in cui i contesti relazionali non sono in alcun modo inclusivi, generando più ansie, stress e tensioni che identificazioni ed appartenenze.

4

E' altrettanto vero, però, che le persone con disabilità psichiche possono avere straordinarie **potenzialità sviluppabili**, quando non sono lasciate sole o quando non vengono disperse in un collettivo organizzato anonimo, distante, vissuto come nemico persecutorio.

Se adeguatamente incluse in *contesti prossimali*, all'interno di *gruppi di lavoro supportivi*, con *mediatori* adeguati possono dare un grande contributo alla organizzazione di appartenenza e fare proprie capacità imprenditoriali inaspettate.

Le caratteristiche di un contesto inclusivo definibile come prossimale che abbiamo evinto in forma idealtipica con una recente ricerca sono:

- la capacità di *accoglienza*, del contesto in favore della persona disabile/svantaggiata;
 - la *reciprocità adattiva* che si può attivare, da parte anche del contesto e non solo del soggetto;
 - la *supportività* nei rapporti professionali e sociali;
 - la *stimolazione/attivazione motivazionale* a sostegno dei processi di apprendimento del soggetto;
 - l'*attitudine del contesto ad apprendere*, esso stesso, in quanto organizzazione dinamica;
 - la *capacità di generare identificazione e senso di appartenenza*.
- In queste condizioni sono attivabili processi basati sull'*imparare facendo*, sull'*apprendere operando* "in situazione" e sullo svolgimento di *attività* che possono avere *senso* per la persona,

non disancorate dalle esperienze conosciute e *pertinenti con l'individuale progetto di vita*, che presuppongono la *relazione con altri e la partecipazione* ad un gruppo, ad un insieme organizzato, ad una comunità.

La persona si può mettere in tal modo in gioco come *agente non passivo*, sia dal punto di vista emotivo, che cognitivo e comportamentale, all'interno di circostanze *non predeterminabili* nella loro dinamica di eventi e accadimenti, che comportano *incertezze, rischi, problemi* da affrontare, in quanto fonte, essi stessi di esperienza educativa e di apprendimenti per scoperta / fronteggiamento delle difficoltà. (Callegari 2010).

Nel processo esperenziale-formativo fondamentale è la funzione svolta dai *mediatori*, che possono essere attori, dimensioni culturali, il linguaggio, oggetti e altri strumenti di facilitazione, per favorire il passaggio dalla zona di sviluppo attuale di quanto già conosciuto dal soggetto a quella prossimale, verso la piena valorizzazione delle potenzialità soggettive. In tal senso, la *zona di sviluppo prossimale* è la distanza tra il livello di sviluppo definito dal problem solving autonomo e il livello di sviluppo potenziale determinato attraverso il problem solving sotto la guida di un alter più capace (Vygotskji 2002).

5

Sono condizioni queste esperibili anche nel profit, in aziende particolarmente solidali, ma più frequentemente sono proprie della cooperazione sociale, nell'ambito della quale crediamo si possano adottare **approcci inediti e modalità innovative** per creare ambiti di lavoro e di crescita professionale in favore di queste persone, facendo della crisi una opportunità per generare soluzioni nuove al problema occupazionale o quantomeno tentare percorsi anche insoliti, evitando atteggiamenti di scoramento ed abbandono del campo o di fatalistica rassegnazione a destini solo assistenziali.

6

Vale a nostro avviso la pena reinvestire in termini fiduciari sulle persone, pur nella consapevolezza delle difficoltà soggettive e di

sistema, agendo sia sul versante dell'**offerta (le persone disabili stesse)** che su quello della **domanda (le imprese, a partire da quelle sociali)** mettendo in sinergia ed integrando per complementarietà diversi piani di azione e livelli di responsabilità :

-la *responsabilità individuale* sul versante dell'offerta (di lavoro), riconducibile al soggetto / agente;

-la *responsabilità sociale di impresa*, sul versante della domanda espressa dai contesti di lavoro, esistenti o da costituire;

-la *responsabilità istituzionale, a supporto e di mediazione* dei e tra i due precedenti, quando le persone hanno bisogno di aiuto ed i contesti devono essere promossi all'inclusione sociale.

7

In questa ottica la **cooperazione sociale**, in particolare di tipo b, può svolgere una **funzione** strategica, **di mediazione promozionale e di facilitazione**, come incubatore di nuove esperienze imprenditoriali che valorizzano potenzialità soggettive altrimenti a rischio di essere inibite o di rimanere virtuali.

7a La cooperazione sociale, infatti, per i suoi *caratteri di ambivalenza, complementarietà e duplicità strutturale* che coniugano la dimensione occupazionale, di impresa, in relazione con il mercato con quella di servizio sociale, associativa, partecipativa, può aiutare e ricomprendere per identificazione ed appartenenza anche le soggettività più fragili (Callegari in Goussot 2009). Presenta caratteri elettivi per svolgere una efficace funzione di supporto agli apprendimenti non solo tecnico prestazionali, ma soprattutto socio trasversali, trasformando i lavoratori in soci imprenditori di se stessi, nell'ambito di un patto di mutualità, assieme ad altri soci, senza che siano soli ad affrontare le sfide del mercato, con un compito imprenditoriale che soprattutto per persone con disabilità psichiche potrebbe risultare inizialmente impossibile da affrontare e da mantenere nel tempo.

7b E' la cooperativa sociale, dunque, che può costituire un efficace *contenitore maieutico* della intrapresa di una attività imprenditoriale che coinvolge persone disabili con disagio

psichico, agendo la leva promozionale del gruppo di lavoro cooperativo, del mutuo appoggio e non della competizione tra singoli che devono affermare il proprio merito individuale a scapito degli altri.

7c Nel gruppo di lavoro cooperativo, formato da colleghi soci disabili e non, possono essere predisposti i *supporti tecnici, professionali, relazionali* necessari alla valorizzazione delle competenze e delle potenzialità già in possesso delle persone disabili, senza creare diaframmi inibitori, ma favorendo secondo tempi e modi graduati in base alle caratteristiche individuali una progressiva, maggiore, assunzione di responsabilità ed autonomia.

7d La *professionalità* che si viene a formare non è soltanto individuale, ma è innanzitutto *collettiva*, per dirla con il sociologo del lavoro Federico Butera (1982). È importante del resto che il gruppo imprenditivo esprima al suo interno competenze che nel loro insieme, al di là di quanto sia professionalmente ascrivibile ai singoli, possano corrispondere alle esigenze aziendali ed alle richieste del mercato di riferimento, senza dimenticare di chi nella compagine societaria può avere transitoriamente o permanentemente maggiori difficoltà (Callegari, Coceancig, Mattiazzi 2000).

7e Tramite il gruppo di lavoro cooperativo, nel reparto/ramo di impresa/ambito di attività di pertinenza entro il quale si collocano le persone disabili, si possono programmare i *momenti decisionali comuni*, per imparare a confrontarsi tra pari, con le rispettive diversità di opinione e di comportamento, abituandosi a *gestire i fisiologici conflitti* in modo positivo, non distruttivo, sentendosi parte di un insieme che chiede doveri, impegno, dedizione ma che riconosce diritti, sostegni, conforto nelle circostanze di più grave bisogno;

7f In questo modo, nel tempo, si diventa imprenditori, si impara a confrontarsi con le richieste di clienti, committenti *controllando* assieme agli altri colleghi soci *le condizioni del proprio lavoro*, per soddisfare nel merito, secondo le scadenze dovute e con le modalità più appropriate la domanda di mercato, tenendo conto di tutti gli interlocutori rilevanti e degli altri offerenti in campo.

8

Tramite il sostegno interno ed esterno della cooperazione sociale viene facilitata, dunque, l'apertura e lo sviluppo di **nuovi rami d'impresa**, di **nuclei professionali** che possono diventare progressivamente autonomi, di **percorsi di auto imprenditorialità e di costituzione di impresa**

Si possono in tal modo creare ex novo all'interno di cooperative sociali già costituite con funzioni di incubatore, rami di impresa o ambiti di attività da sperimentare per formare ed abilitare le persone con disabilità psichiche alla gestione imprenditoriale dell'attività, supportando la fase di start up di una possibile nuova impresa che, nel caso sussistano condizioni di fattibilità, per gemmazione, viene ad essere generata autonomizzandosi e/o rimanendo in rapporto di partenariato con la cooperativa "madre".

La possibilità, peraltro, di mantenere un rapporto di collaborazione con la cooperativa madre rappresenta per una compagine imprenditoriale che si costituisce con una propria distinta ragione giuridica un supporto che può continuare nel tempo e che risponde ad una logica tipicamente cooperativa di fare sistema, rete, con altre realtà che condividono valori, esperienze, pratiche professionali e relazionali, garantendo maggiormente sulla sopravvivenza futura della nuova realtà.

9

Il tipo di attività al quale possono essere abilitate professionalmente persone con disabilità psichica paradossalmente può essere anche riconducibile ad una funzione di **aiuto ad altre persone con più gravi problemi** di inclusione lavorativa e sociale (aiutare se stessi aiutando altri con maggiori difficoltà)

Un esempio concreto, al riguardo, di sperimentazione in atto con un gruppo di persone con disabilità psichica segnalate dal Dipartimento di Salute Mentale dell'ASL di Bologna è quello che si sta facendo nella sezione B di CSAPSA con la costituzione di una **Agenzia Sociale** denominata **Articolo 4**, di ricerca delle disponibilità aziendali per l'attivazione di stage e

tirocini in favore di persone svantaggiate c/o aziende profit del territorio provinciale.

Nello specifico le persone disabili sono parte di un gruppo di lavoro con operatori della mediazione che oltre ad agire la funzione di formatori e di tutor partecipano alla organizzazione dell'attività di telemarketing e di gestione informatizzata delle informazioni raccolte dalle aziende, svolta dalle persone disabili stesse in favore di altre persone con più gravi svantaggi.

Un modo questo per aiutare se stessi, professionalizzandosi e approdando ad un impiego, stanti le assunzioni effettuate dal 2011 c/o CSAPSA di un gruppo di persone disabili, aiutando altri in rete con i Servizi di welfare e di politica attiva del lavoro provinciali, che unitamente alla segnalazione di persone da inserire in processi di inclusione lavorativa e sociale hanno bisogno di aziende disponibili e risorse al riguardo, che anche gli stessi operatori della mediazione faticano a trovare.

Il progetto, che nella sua fase propedeutica 2009/2010/2011 è stato sostenuto da contributi economici della Fondazione CARISBO, della Fondazione Adecco per le Pari Opportunità e da finanziamenti del Servizio Politiche Attive del Lavoro e Formazione della Provincia di Bologna per la parte di tirocinio, si avvale del contributo finanziario nel 2011/2012 della Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna, relativamente alla formazione imprenditoriale delle persone disabili ed al loro contestuale impiego professionale, unitamente alla consulenza scientifico – metodologica del prof. Angelo Errani, docente di pedagogia speciale alla Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università di Bologna.

La formazione, svolta per complessive 60 ore di aula e di attività laboratoriale, ha riguardato tematiche quali:

- intraprendere una attività associata;
- gestione di impresa (cooperativa e for profit), rapporto con il mercato e con i principali stakeholder;
- caratteristiche costitutive, organizzazione e funzionamento di una cooperativa sociale di tipo b;
- organizzazione del lavoro cooperativo e in equipe;
- la gestione dei conflitti: mediazione e negoziazione;
- la comunicazione persuasiva con le imprese for profit;

- tecniche di fund raising (telemarketing, mailing, organizzazione di eventi, ecc.);
- gestione di banche dati informatizzate;
- uso di internet per attività di ricerca e di raccolta fondi;
- gestione dell'applicativo informatico "data base aziende / piattaforma telematica" ad accesso condiviso.

Ad inizio progetto si è costituito un *organico* di lavoratori disabili e di operatori della mediazione senior che, parallelamente allo svolgimento previsto per 12 mesi dell'attività base di contattamento aziendale e di supporto ad azioni di fund raising su mandato CSAPSA, è stato coinvolto in incontri formativi di 4-8 ore settimanali sulle tematiche sopra elencate, con esercitazioni di gruppo.

Tale formazione ha fornito anche gli elementi conoscitivi per impostare dal punto di vista organizzativo la sezione B di CSAPSA come se fosse già essa stessa una mini cooperativa sociale di inserimento lavorativo, che deve intrattenere rapporti con clienti che commissionano il lavoro ed ai quali bisogna fornire un servizio qualitativamente valido, nei tempi richiesti, tramite una programmazione condivisa e collaborativa del lavoro di gruppo / in equipe.

La strutturazione non competitiva, supportiva, appunto cooperativa del gruppo di lavoro riteniamo sia parte fondamentale del progetto, che può avvenire non teoricamente ma solo nella pratica concretamente esperita dai singoli lavoratori/ colleghi / soci, in interazione tra loro, mentre si svolge il processo di produzione dei servizi ai quali l'Agenzia Sociale è preposta.

Il processo lavorativo comporta la messa a punto di un sistema di *contattamento aziendale*, prevalentemente telefonico, ma anche tramite fax, e mail, internet che prelude a più approfonditi rapporti di mediazione negoziale per acquisire disponibilità a stage, tirocini, sia formativi che finalizzati alla assunzione, nelle aziende del territorio provinciale

Il meccanismo operativo, con relativo software (data base aziende) per registrare le informazioni acquisite, realizzato dalla cooperativa partner Anastasis, è in uso da anni in CSAPSA ed è da tempo positivamente sperimentato con il coinvolgimento di

persone disabili segnalate dal Dipartimento di Salute Mentale Dipendenze Patologiche – Gruppo DSM Lavoro dell’Azienda ASL di Bologna.

Connessa alla ricerca delle disponibilità aziendali per stage e tirocini si colloca l’attività di raccolta fondi a sostegno delle azioni inclusive promosse dai Servizi pubblici collaboranti, da CSAPSA e dai partner collegati.

Tale attività, complementare a quella principale sopra menzionata, rientrando nelle funzioni svolte dalla Agenzia, concerne:

- redazione di indirizzi e mailing list di aziende, associazioni e privati cittadini;
- trasmissione di inviti ad iniziative ed eventi;
- informative sull’attività sociale svolta da CSAPSA e partner collegati (Service 68, AILeS, ecc.);
- proposte di contribuzione a fondi solidali, tramite liberalità, sottoscrizione di testi, acquisto di oggettistica prodotta da persone disabili, sponsorizzazioni, ecc.;
- restituzione degli esiti delle iniziative socialmente utili intraprese;
- ringraziamenti per le collaborazioni rese;
- ogni altra azione utile a fidelizzare imprese, enti e singoli sostenitori.

E’ prevista una psicologa CSAPSA con compiti di sostegno psicologico ai singoli e di supervisione delle dinamiche di gruppo, in stretto raccordo e collaborazione con i referenti del Dipartimento di Salute Mentale Dipendenze Patologiche – Gruppo DSM Lavoro dell’Azienda ASL di Bologna, promotore del progetto redatto di comune accordo, nell’ambito di una pluriennale collaborazione con CSAPSA, sulla base di presupposti e di intendimenti fortemente condivisi.

10

Crediamo, per concludere le presenti note, che fare impresa, in particolare cooperativa sociale, con persone che hanno una disabilità psichica, se in possesso di determinati requisiti, sia non solo possibile ma auspicabile, a patto che le stesse persone vengano ricomprese con altri colleghi non disabili in

equipe/squadre di lavoro professionali capaci di mediare e valorizzare le differenze.

Siamo altresì convinti, alla luce delle sperimentazioni in corso, che le stesse persone disabili possano essere di aiuto ai medesimi servizi di welfare e di politica attiva del lavoro, dai quali a volte non arrivano risposte inclusive, che sempre meno hanno risorse pubbliche da mettere a disposizione e che sempre più dovrebbero connettersi, a loro volta **integrandosi nei contesti territoriali**, siano essi riconducibili a bacini provinciali o distrettuali, per agire tutte le sinergie possibili con le comunità locali, il terzo settore associativo-cooperativo, il profit più socialmente responsabile e, non ultimi, i singoli cittadini.

Si rende in tal modo esplicito il ruolo attivo che le persone, anche quelle più problematiche, possono avere nel dare una risposta ai propri e altrui bisogni, uscendo da dipendenze assistenziali e rimodulando il rapporto tra pubblico e privato dando più spazio alle esperienze aggregative e produttive intermedie, capaci di coniugare solidarietà, efficienza ed efficacia.

Note bibliografiche

Butera F., “La professionalità come forza produttiva e come istituzione”, in Mollica S., Montobbio P.(a cura di), *Nuova professionalità, formazione e organizzazione del lavoro*, Angeli, Milano, 1982.

Callegari L., Coceancig P, Mattiazzi E., (a cura di), *Progetto di impresa cooperativa sociale di tipo B*, Happen - Horizon UE, Bologna, 2000.

Callegari L., *Persone svantaggiate e inserimento lavorativo*, in “Autonomie locali e servizi sociali”, Il Mulino, Bologna, n.1, 2008.

Callegari L., “Disabilità e lavoro. Evoluzione delle politiche attive del lavoro e ruolo della cooperazione sociale nell’integrazione delle persone disabili”, in Goussot A., (a cura di), *Il disabile adulto*, Maggioli, Santarcangelo di R., 2009.

- Callegari L., *Autogestione, cooperazione sociale e reti solidali*, C.S.A.P.S.A., Bologna, 2009.
- Callegari L., *Aziende solidali e lavoratori disabili. Quando le strutture organizzative sono prossime alle persone*, AILeS, Bologna, 2010.
- La Rosa M., Tafuro C., “Trasformazioni del lavoro e nuovi valori. Problemi aperti per gli inserimenti lavorativi delle fasce svantaggiate”, in *Il lavoro e la salute mentale*, Rivista Sperimentale di Freniatria, n. 2, Angeli, Bologna, 2009.
- Lepri C., Montobbio E., *Lavoro e fasce deboli*, Angeli, Milano, 1993.
- Vygotskij L. S., *Il processo cognitivo*, Bollati Boringhieri, Torino, 2002.



RETI SOLIDALI. DARE VALORE ALLO SVANTAGGIO

Martedì 9 ottobre 2012 dalle 9 alle 12,30

**c/o Centro Italiano di Documentazione sulla Cooperazione e
l'Economia Sociale, Via Mentana, 2 – Bologna**

PROGRAMMA

- 9,00** Registrazione partecipanti
- 9,15 – 10,00** Accoglienza **CSAPSA- AILeS**
- Saluti
Giuseppe De Biasi (Assessore a Istruzione, Formazione e Lavoro – Provincia di Bologna)
Giuseppe Chili (Fondazione Del Monte di Bologna e Ravenna)
- Comunicazione introduttiva
Angelo Errani (Università di Bologna)
- 10,00 – 10,20** Presentazione della “**Agenzia Sociale Articolo 4**” a cura di **Chiara Brighetti, Bianca Castagneti, Giovanni Romagnani**
- 10,20 - 12,00** Tavola rotonda su “**Valorizzazione professionale delle persone disabili tra cooperazione sociale di tipo b e imprese profit**”
- Partecipano:
Monia Dardi (Fondazione Adecco per le Pari Opportunità);
Fabrizio Pedretti (Consorzio SIC);

Danilo Rasia (CUFO)
Claudia Romano (Provincia di Bologna);
Vincenzo Trono (DSM DP ASL di Bologna);

Coordina **Leonardo Callegari** (CSAPSA - AILeS)

12,00 – 12,30

Massimo Caroli (Consorzio Fare Comunità – Ravenna)

Interventi liberi
Dibattito

Conclusioni di **Maurizio Cocchi** (Virtual Coop e Consorzio C.O.C.)

La partecipazione al seminario è gratuita.

Si richiede la segnalazione di interesse alla segreteria di CSAPSA telefonando al 051/230449 o tramite e mail a segretario@csapsa.it per poter predisporre in quantità sufficiente la documentazione che verrà messa a disposizione dei partecipanti



Giuseppe De Biasi (Provincia di Bologna)

Ho accettato con piacere di partecipare al seminario per un brevissimo saluto, nonostante i tempi strettissimi, di cui mi scuso, dovuti alla seduta di Giunta provinciale odierna che devo raggiungere per le 9,30. In qualche maniera sono anche occasioni come questa che ci consentono di vedere concretamente l'impegno che, quotidianamente, tante persone riescono a portare sul fronte dell'inserimento lavorativo delle persone disabili e soprattutto vedere come le risorse pubbliche e private riescono a generare progetti innovativi e, soprattutto, risultati concreti. L'articolo 4 della Costituzione, che qui, correttamente, è stato usato come marchio d'impresa ci ricorda che la Repubblica, appunto, riconosce ai cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendono effettivo questo diritto. Già questo mi sembra un'applicazione concreta esattamente dell'incipit dell'Articolo 4. Sappiamo quanto difficile sia per tutti questo momento, e ovviamente ancora più complesso è per un cittadino disabile. Quando scatta quel *click* tale per cui si passa da soggetto passivo di assistenza pubblica a cittadino attivo, l'inserimento lavorativo assume una rilevanza ancora maggiore rispetto a quello di un normodotato. Quindi è chiaro che come Provincia di Bologna da anni abbiamo investito, in maniera molto forte, sia in termini di risorse economiche, ma anche di risorse umane. Giustamente Leonardo Callegari citava, -il Servizio Lavoro perché è costantemente alla ricerca, fra mille difficoltà, delle migliori soluzioni per dare completezza ai percorsi inclusivi. Nello specifico, appunto, si è creata quasi una sorta di equipe, che in qualche modo è rappresentata anche dai relatori e dai partecipanti a questo seminario. Mi piace ricordare che proprio, all'interno di un bando finalizzato e promosso dalla Cooperativa Sociale CSAPSA nell'iniziativa di transizione di persone con disabilità da svolgersi in cooperative di tipo b, è nato questo primo *incipit*. Grazie a (mediante) un bando che metteva a disposizione trecentomila euro, per far partire queste esperienze, alla fine sono riusciti a essere coinvolti quattro progetti, con tredici cooperative sociali di tipo b, che hanno dato inizio ad azioni inclusive tra cui quella di cui oggi parliamo. Quindi, un primo

step che, in qualche modo, la nascita di Articolo 4 ha indicato come una sorta di terza via, rispetto a quelle individuate come obiettivi finali nelle attività di transizione. Rappresenta sicuramente una sfida nei confronti di coloro che considerano le persone con disabilità come soggetti che devono necessariamente aggregarsi a qualcosa di già esistente. Quindi già questo è una visione differente, nel senso che l'ambito, l'intervento dell'impresa qui è quello dei servizi ad altre imprese. E' già questa una sfida, non solo tecnica, operativa ma anche di cambiamento di visione. Mi sembra molto importante, perché appunto non solo l'abbiamo riconosciuto come un progetto approvabile, ma in qualche maniera l'abbiamo risostenuto. Abbiamo infatti reiterato anche per il 2012 un bando analogo, finanziando con altri trecentomila euro. Il senso è quello di continuare in questa direzione. Anzi, abbiamo ampliato il bando, perché i progetti approvati sono stati sette, con diciassette cooperative sociali coinvolte e coinvolgendo anche due Distretti, che nel primo progetto erano rimasti fuori: quello della montagna con Porretta Terme e il territorio imolese, per dare massima diffusione all'iniziativa. Tra l'altro, anche in questo caso sono circa una quarantina di persone disabili coinvolte. Penso che, probabilmente, la sfida successiva di Articolo 4 sia proprio quella di tenere in piedi l'impresa, cioè di essere a tutti gli effetti presente nella sfida sul mercato, migliorando sicuramente la qualità dell'offerta. Davvero, mi fa piacere, anche con un pizzico d'orgoglio, di aver contribuito a questa *start up*. Vi auguro buon lavoro, e soprattutto, ad Articolo 4 di tener fede al senso del marchio e continuare a dare possibilità d'inserimento lavorativo ai cittadini disabili. Grazie.

Giuseppe Chili (Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna)

Sono Giuseppe Chili della Fondazione del Monte. Molto brevemente, vorrei dar conto di un'impressione, di un sentimento che è mio, ma credo che sia anche dell'istituzione che rappresento. Innanzitutto, ringrazio dell'invito; sono molto lieto di essere qua, sono molto lieto di testimoniare l'aiuto che abbiamo avuto l'onore di dare a questo progetto. Perché dico

che abbiamo avuto l'onore di darlo ? Perché nell'attività della Fondazione capita sempre molto spesso di dover intervenire con risorse economiche per tamponare situazioni difficili, per sostanzialmente riempire dei vuoti, che però, temporaneamente, restano pieni, ma poi, si vuotano di nuovo, e bisogna re-intervenire. Cioè, si ha questa sensazione di erogare risorse ma non, in realtà, produrre valore. Ci sono, invece, altri progetti, come questo, che producono valore, nel senso che, inserendo un numero limitato di risorse, si creano le situazioni affinché poi si generi del valore sociale in misura molto maggiore. Questo è il tipo di progetti, devo dire, che preferiamo, perché riteniamo che sia proprio nella missione della Fondazione non tanto intervenire in senso puramente solidaristico, ma aiutare con delle risorse monetarie a mettere in campo quelle risorse umane, professionali, di volontariato e di senso civico, che invece possono produrre molto più valore. E' la cosa, ovviamente, che preferiamo fare; non è sempre così, ma è dentro quei pochi progetti in cui questo si verifica, e speriamo che siano sempre di più, che sta la nostra particolare soddisfazione di sostenerli e anche vederne i risultati come in questo caso. Si dice che in Italia non c'è lavoro, c'è un problema di lavoro, questo indubbiamente è vero, soprattutto in determinati settori, quali il settore manifatturiero e certi settori collaterali. E' anche vero però, lo sappiamo tutti, che in altri settori, soprattutto quello dei servizi alla persona c'è una vasta domanda potenziale di lavoro, che oggi viene poco o parzialmente soddisfatta. Allora il fatto di un'iniziativa come questa, che CSAPSA, con la quale collaboriamo da diversi anni, sta portando avanti, con la collaborazione della Provincia, con la collaborazione di un network sostanzialmente fatto di buona volontà e di intelligenze messe al lavoro per questo fine, consente di liberare delle forze lavorative. Cioè delle forze lavorative che sarebbero compresse, sarebbero in qualche modo messe da parte, non sarebbero utilizzate, perché non si creerebbero le condizioni ottimali perché possano venir fuori e, invece, progetti come questo, riescono a liberare delle forze lavorative, che vanno a coprire degli spazi di lavoro che, diversamente, non sarebbero coperti. Anche questo è un valore aggiunto sociale, crea le possibilità per

dare servizi che, altrimenti, rimarrebbero sostanzialmente non effettuati, e quindi non si andrebbe incontro a dei bisogni potenziali che ci sono. Quindi, riteniamo che ci sia un doppio beneficio in progetti di questo tipo: quello appunto di creare valore, di creare lavoro, di creare inserimento sociale, un giusto inserimento sociale e quello anche di andare incontro a dei bisogni che altrimenti rimarrebbero insoddisfatti. Quindi, voglio dire che progetti di questo tipo ci piacciono molto, continueremo a supportarli, pur in un clima, complessivo, diciamo poco positivo, per le Fondazioni come per gli altri. Però devo dire, e concludo, questi momenti sono difficili anche per le istituzioni come noi, sono periodi in cui bisogna scegliere, sostanzialmente, in cui bisogna selezionare le cose che contano, le cose importanti, da quelle che, purtroppo, bisogna abbandonare. Quindi questo ci rende più selettivi, ci rende più attenti, aumenta la responsabilità che ci troviamo in capo, ma ci dà anche la soddisfazione, ogni tanto, di venire a presentare progetti come questo il cui impatto positivo nel sociale, nel senso civico e nella qualità della vita, sono importanti. Quindi grazie, buon lavoro, e continuate così.

Leonardo Callegari (CSAPSA – AILeS)

Grazie all'ing. Chili. La parola al prof. Errani per la relazione introduttiva.

Angelo Errani (Università di Bologna)

Il tema del Seminario si compone di due gruppi di parole: reti solidali - dare valore allo svantaggio.

Sono parole che parlano di buone intenzioni?

Il primo gruppo di parole ci invita ad interrogarci riguardo alla solidarietà. La solidarietà è solo una cosa buona? Oppure la solidarietà è fattore costitutivo delle società? Ed è fattore costitutivo delle società di tutti i luoghi e ddi tutti i tempi?

Il secondo gruppo di parole invita a dare valore allo svantaggio. Ma non è forse questa un'affermazione paradossale?

Sono concetti che suggeriscono una logica molto diversa da quella della cultura più diffusa, una logica di spreco del capitale umano, di negare pregiudizialmente il possesso di competenze

in chi vive una situazione di svantaggio. Chi vive una situazione di svantaggio, avendone l'opportunità, può diventare risorsa, contribuendo a risolvere i problemi sociali aperti e, conseguentemente, anche i propri?

La riflessione su questi temi ci fa forse sentire un po' soli, non potendo contare su convinzioni diffuse riguardo alla solidarietà come comune sentire. Le convinzioni più diffuse sono infatti di tutt'altro segno.

Una delle notizie di cronaca degli ultimi giorni riguarda il candidato repubblicano alle elezioni presidenziali americane il quale ha affermato: "Non mi importa niente dei poveri. Io mi occupo di quella parte degli americani che lavora e produce: Chi non ha continua a chiedere e noi non intendiamo dare loro ciò che spetta ai meritevoli". Alcuni giornali hanno commentato la dichiarazione giudicandola una gaffe, altri come uno scivolone, ma mi sembra evidente che il personaggio in questione sapesse benissimo di dire ciò che tanti elettori si aspettavano che dicesse. La cultura diffusa degli ultimi decenni ha proposto l'individuo come riferimento centrale. L'individuo, cioè ciascuno di noi, dovrebbe saper gestire individualmente ogni aspetto dell'esistenza e, se non saprà farlo, sarà lui il responsabile. E' la cultura di un irrealistico fai da te. Irrealistico perchè? Perchè vorrebbe convincerci che possiamo essere autosufficienti, mentre la nostra vita incontra inevitabilmente il limite ed è storica. L'invecchiamento ad esempio non è un fattore che potrà essere evitato. Ed è pericoloso, perchè lascia soli coloro che sono già nella solitudine. E' una cultura che richiede alle persone di cercare soluzioni private a problemi che hanno invece una origine sociale.

La nostra condizione è caratterizzata da aspetti che si oppongono a questa versione dei fatti: prevede infatti soluzioni sociali ai problemi che le diverse persone incontrano individualmente. Noi cerchiamo soluzioni personali a contraddizioni sistemiche, cerchiamo la salvezza individuale rispetto a problemi che sono invece comuni. Questo ripiegarsi sulle risorse individuali, necessariamente sempre limitate e mutevoli, non fa poi che aumentare anzichè diminuire l'insicurezza che proviamo di fronte alla complessità del

presente, alla quale cerchiamo di sfuggire. Complessità non significa complicato, *complexus* è infatti un termine latino che significa tessuto insieme. E' dunque una parola che richiama una condizione della vita di tutti che è l'interdipendenza. Un tessuto è una trama di fili talmente interdipendenti che, se se ne sfilava anche uno solo, sarà l'intera tela a disfarsi. Trovo che la nostra condizione sia ben descritta da questa parola e che se l'interdipendenza è ciò che ci caratterizza nessuno può essere completamente padrone del proprio destino. Nessuno può essere completamente padrone del proprio destino, ci sono tanti aspetti della nostra vita che non possono essere affrontati individualmente. Il controllo sulle varie sfide che la vita ci porta ad incontrare può essere ricercato solo collegandoci agli altri, grazie alla comunità di cui siamo parte.

La comunità è una relazione fra individui basata sul reciproco interesse e motivata dal bisogno gli uni degli altri. Quindi, altro che sognatori in un mondo di realisti, rimettere i piedi per terra vuol dire riconoscere il nostro essere sociali. Nel mondo accadono sempre più cose che richiedono una soluzione ma la nostra capacità di agire di fronte a tale enormità del compito sembra andare nel senso opposto. Esortati a cercare soluzioni personali a contraddizioni che sono invece sistemiche ci sentiamo impotenti nel cercare di cambiare le cose, oppure faticiamo a scoprire da dove iniziare e come procedere. Ne consegue che anche l'insicurezza non è un fattore individuale, è sociale. (Z. Bauman, 2008).

L'Articolo 4 della Costituzione della Repubblica Italiana afferma: "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto: Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale e spirituale della società." Non possiamo evidentemente parlare di un obiettivo che ha visto una realizzazione, è e non poteva che essere l'indicazione di una direzione di percorso che, come ogni percorso, avrà sempre delle tappe di realizzazione. Siamo ad un certo punto di una storia, cerchiamo di capire il punto in cui ora siamo per fare un altro passo in avanti. La situazione in cui siamo immersi

richiede un impegno di lungo periodo in un mondo che cambia. Non c'è alcuna garanzia che si realizzerà quanto stiamo intraprendendo, ma abbiamo un solo modo per scoprirlo: provarci. Provare ad alimentare la responsabilità individuale nella responsabilità sociale. Orientare quello che ciascuno di noi fa ogni giorno individualmente verso ciò che è anche utile socialmente.

Abbiamo dedicato questa giornata alla riflessione sul tema di dare valore allo svantaggio nel lavoro.

"La relazione fra capitale e lavoro è una transazione commerciale. Per la riuscita di questa transazione sono necessarie due condizioni: la prima è che il capitale deve essere in grado di acquistare il lavoro, la seconda è che il lavoro deve essere vendibile, cioè sufficientemente appetibile. Lo Stato è il garante della transazione, elargirà sovvenzioni se il capitale è a corto di risorse per acquistare il lavoro e garantirà che valga la pena acquistarlo, cioè che il lavoro sia in buone condizioni." (Z. Bauman, 1973).

Questo è quello che abbiamo chiamato stato sociale riguardo al lavoro, cioè l'attenzione da parte degli stati che il lavoro, anche come esercito di riserva nei periodi in cui il lavoro non c'è, possa mantenersi in buone condizioni che saranno indispensabili nei momenti di bisogno. Lo stato sociale è certamente il frutto di tanti studi, di impegno e di lotte per ottenere condizioni di lavoro e di vita dignitose, "ma difficilmente esso si sarebbe affermato se non si fosse ritenuto che mantenere in buone condizioni la forza lavoro era anche un buon investimento" (Z. Bauman, 1973).

E' ancora questa la situazione attuale? Oppure le cose sono cambiate? Nella storia ricorrono sempre aspetti di continuità insieme ad aspetti di cambiamento, a volte anche molto profondo. Ed il cambiamento che caratterizza il presente e che è venuto avanti dagli anni 80 del '900 è la trasmigrazione dei capitali dalla produzione alla finanza.

Che cosa ha comportato tale spostamento di interesse? Non sembra più necessaria la rimercificazione del lavoro, ciò che il capitale richiede sono sovvenzioni per vendere e per comprare e gli stati diventano così i garanti del credito. Il mercato assume

un aspetto inedito: "...tocca ormai ai subordinati comportarsi in modo da avere buone opportunità di ottenere il favore dei capi ed allettarli ad acquistare i loro servizi. E tutto ciò a titolo individuale, proprio come i venditori allettano i clienti a desiderare di acquistare le merci in vendita". (Z. Bauman, 1973). Le parole maggiormente richiamate negli ultimi anni negli studi e nelle riflessioni sul lavoro sono: "efficienza" ed "efficacia". Il significato convenzionalmente attribuito alla parola efficienza è che, per non perdere nella competizione, occorrerà prendere in considerazione esclusivamente materiale umano che abbia caratteristiche tali da non compromettere il modello di eccellenza a cui si aspira. Da tale concetto di efficienza deriva poi quello di efficacia, che viene rappresentata come il prodotto della somma di individui efficienti. Chi vive uno svantaggio non può certo far parte del quadro che ispira questa logica e verrà relegato, nei limiti delle risorse dedicate allo stato sociale, nell'assistenza. Occorre poter proporre un'altra logica e dimostrare la convenienza della valorizzazione di tutte le risorse umane e di promuoverne le competenze. Che cosa intendiamo per competenza? Convenzionalmente per competenza si intende il saper riprodurre un'abilità o una tecnica. Quindi qualcosa che dovrebbe essere trasmissibile e realizzabile una volta per tutte. Ma, in una realtà in continua mutazione, come è quella in cui siamo immersi, è realistica questa versione dei fatti? Una competenza che può essere trasmessa una volta per tutte necessita di una realtà che si riproduce con pochi mutamenti, mentre, in presenza dei continui mutamenti che caratterizzano le condizioni di lavoro e di vita, qualsiasi competenza avrà la durata di una parte sempre più limitata dell'attività professionale di ciascuno. Nella condizione attuale la competenza si caratterizza con il saper affrontare i problemi che sempre si avvicendano e che incontriamo nei rispettivi contesti professionali, imparando a riorganizzare, riformulare le conoscenze acquisite nella formazione iniziale. Valorizzare le competenze dunque è capire quanto sia importante il quoziente di esperienza presente nella vita di ogni persona. Ciascuno di noi può agevolmente riconoscere quanta parte delle nostre competenze è maturata nel corso della nostra esperienza

professionale e come sia sempre stato necessario ricontestualizzarla periodicamente. Contestualizzare vuol dire curare i contesti in cui si sviluppa l'attività professionale delle persone secondo una logica inclusiva delle rispettive caratteristiche e competenze. Solo così le competenze possono attivarsi, anche laddove vengono pregiudizialmente ritenute impossibili, e possono venire riconosciute socialmente. Nessuno è utile in assoluto o non lo è per nulla, tutti possiamo utili un poco, in parte. E' una consapevolezza che va ricercata e che occorre poter dimostrare. Le esperienze realizzate e in corso di realizzazione ci suggeriscono le condizioni perchè ciò sia possibile. Una prima condizione è il coinvolgere l'intelligenza delle persone in situazione di svantaggio nella ricerca di soluzioni ai problemi che riguardano la loro realizzazione professionale. Un secondo aspetto è poi quello di coinvolgerle nella ricerca delle condizioni per dimostrare che il loro contributo non ha rilevanza solo per loro ma che è altrettanto utile al funzionamento dell'azienda o del servizio di cui sono parte. E' questo il riconoscimento di cui abbiamo bisogno e che vogliamo che possa realizzarsi: il riconoscimento di appartenenza, di utilità di tutti. Se vogliamo ridurre la logica dell' esclusione o dell' assistenzialismo umiliante, che caratterizza tanta parte della condizione del lavoro, occorre assumere un'altra logica: attivare la responsabilità individuale di ciascuno in una prospettiva sociale.

Leonardo Callegari (CSAPSA – AILeS)

Grazie al Professor Errani, che per impegni ci deve lasciare. Penso che abbia dato uno stimolo molto importante, non certo concordato. Mi riferisco all'ultimo punto, per noi fondamentale: il fatto di attivare la responsabilità individuale all'interno di una prospettiva sociale. Dopo lo riprendiamo, perché questo non è affatto scontato, con i venti del neo liberismo che spirano impetuosi, dove si fa molto affidamento sull'individuo, da solo, anche per quelle persone che hanno gravi difficoltà. E l'individuo deve riuscire a risolverle da solo le difficoltà sul mercato, altrimenti in qualche modo "è colpa sua". Questo noi non lo assecondiamo. Siamo per un principio di attivazione, che

fa affidamento sulle responsabilità e le risorse individuali, sugli investimenti motivazionali del singolo, però non da solo, all'interno di una prospettiva sociale e all'interno, diciamo noi, di un gruppo di lavoro, come nel caso dell'Agenzia Sociale, che fa da leva e anche da lievito per lo sviluppo delle potenzialità del singolo e per la loro attualizzazione. Quindi ringrazio molto il Professor Errani, perché credo che abbia dato un contributo molto importante, che ci conforta dal punto di vista scientifico e metodologico relativamente a quello che noi stiamo facendo nella pratica. Grazie. Chiederei ai colleghi dell'Agenzia se possono venire al tavolo.

La parola a Chiara Brighetti, che è la nostra referente dell'equipe di lavoro e assieme a lei Bianca Castagneti e Giovanni Romagnani che ci racconteranno, in sintesi, la loro esperienza.

Chiara Brighetti (CSAPSA)

Buon giorno, io sono Chiara Brighetti, coordinatrice della realtà lavorativa Agenzia Sociale che si è avviata nel 2009 e che ha subito nel tempo un'evoluzione. Nel 2011 questa realtà ha sentito la necessità di identificarsi, di trovare un proprio riconoscimento, un proprio logo; così siamo arrivati alla definizione di "Articolo 4", proprio per evidenziare l'importanza che l'esperienza lavorativa ha per quelle persone che vivono situazioni difficili, che vivono nello svantaggio, ma anche per le stesse persone che quotidianamente vivono il lavoro. Questa realtà lavorativa è formata da persone che, inizialmente, non si conoscono, vengono inserite in un contesto lavorativo, in un primo momento propedeutico di formazione, all'interno del quale vengono condivise, trasformate, ampliate le loro competenze. Ognuno porta il suo pacchetto esperienziale, il suo background che ha precedentemente acquisito, e lo condivide. Da questo momento inizia la formazione del gruppo, che sarà poi la vera equipe di lavoro. Nel primo momento di formazione, come l'abbiamo definito, oltre a conoscersi, le persone aumentano, ampliano, le loro competenze nell'ambito del mondo del lavoro; vengono ampliate conoscenze come, la gestione di un'impresa, l'organizzazione di un lavoro

cooperativo, del lavoro in equipe, della comunicazione persuasiva, con la quale comunicare e ottenere dei risultati con le aziende. L'obiettivo di questa fase iniziale quindi, è quello di acquisire una maggior consapevolezza, di sé stessi, delle proprie competenze comunicative, del saper lavorare in squadra, del saper fare gioco di squadra, perché punto cardine di questa realtà, è la non individualità ma sapere collettivo, fare tutti insieme ed inoltre, in questa fase iniziale, ogni persona acquisisce le competenze necessarie, per diventare, un vero e proprio, operatore di telemarketing sociale. La metodologia che viene utilizzata in questa fase iniziale, è quella di una formazione in situazione, cioè, vengono stimulate, suscitate, dei continui rapporti comunicativi, delle continue interazioni, con le quali poi gli operatori, acquisiscono delle competenze, da utilizzare poi, nella parte pratica. La formazione in situazione suggerisce gli input teorici, del fare insieme, dell'imparare insieme. Inoltre, viene utilizzato, un linguaggio semplice e non articolato, per imparare proprio quella comunicazione persuasiva, che, come ho detto prima, serve per informare e coinvolgere le aziende. Il secondo passaggio, è quello dell'inserimento di questo gruppo nella vera realtà lavorativa, presso la sede di via Santa Maria Maggiore a Bologna; ci sono altre realtà lavorative, come a San Pietro in Casale e a Vergato dove si sta instaurando un nuovo Centro Risorse Distrettuale. In questo modo, si sta procedendo verso un ampliamento della nostra realtà lavorativa, situazione caratterizzata da una forte interdipendenza fra i membri, e proprio questi membri, collaborano tutti insieme per il raggiungimento dell'obiettivo aziendale. L'equipe di lavoro, è formata dagli operatori dell'agenzia sociale, dai tutor della mediazione senior, dalla psicologa che, mensilmente, o settimanalmente, o in base alle esigenze, organizza dei momenti di confronto, e di supporto, per risolvere situazioni critiche, per stimolare delle nuove alternative, delle soluzioni, a dei momenti difficili che nascono all'interno della realtà lavorativa; infatti, lavorando quotidianamente con realtà differenti, poco conosciute e alle volte distanti da noi, come il mondo del lavoro, si possono creare delle difficoltà, delle incomprensioni che bisogna saper

affrontare nel qui ed ora. Inoltre, l'equipe di lavoro è caratterizzata dai coordinatori referenti della cooperativa Csapsa, dai partner di Csapsa, dalle aziende e operatori esterni committenti di servizi. Le attività che svolge questa Agenzia Sociale, prevalentemente, come attività interna a Csapsa, è quello del contattamento telefonico aziendale, con il quale si chiede alle aziende, di accogliere persone in percorsi di tirocinio, di stage, o per instaurare una collaborazione, che potrebbe essere anche, una collaborazione futura e non immediata. Altra attività, che l'Agenzia potrebbe anche proporre, a realtà, a committenti esterni, sono quelle dell'indagine di customer satisfaction, inserimento dati, deregistrazione di materiale audio di seminari e convegni, la trasmissione di inviti, di seminari, la divulgazione di eventi. L'organizzazione è settimanale, il lunedì viene considerato come il punto di partenza, all'interno del quale vengono stabilite le mansioni, gli obiettivi, che settimanalmente, il gruppo deve raggiungere. C'è un continuo monitoraggio da parte del tutor sull'andamento dell'attività e un'osservazione continua all'aspetto relazionale, perché è molto importante, in quanto non è una realtà individuale, ma una realtà collettiva, dove ognuno porta le sue competenze, e dove non si raggiungono dei risultati individuali, ma collettivi. Altre volte, invece, anche quotidianamente, vengono stabiliti dei momenti definiti di time out nel senso che la mansione viene sospesa momentaneamente per affrontare insieme, lì, in situazione, le tematiche "urgenti". Le varie attività svolte dall'Agenzia sono condivise, vengono attribuite a tutto il gruppo, in base alle competenze specifiche di ognuno. Quindi, il nostro punto di forza è quello di una condivisione delle attività, del mansionario, del saper gestire tutt'insieme, sia l'aspetto pratico delle attività, ma anche le difficoltà, i rischi, che ogni attività può portare, ma soprattutto è, il saper stare insieme, la coesione di gruppo, l'organizzazione tutt'insieme, rispetto invece ad una competizione, in quanto non è importante il singolo risultato, ma il lavoro di tutti per raggiungere l'obiettivo aziendale condiviso, come quello della disponibilità aziendale oppure quello di altre attività, come l'indagine di customer satisfaction. Gli strumenti che noi

utilizziamo, sono gli strumenti informatici, telematici, internet, e mail, fax e il telefono, e per raccogliere tutte le informazioni che quotidianamente raccogliamo dalle aziende che contattiamo, abbiamo un database. Al giorno d'oggi, abbiamo 4500 aziende presenti sulla piattaforma, di cui il 30% sono aziende che non sono disponibili, ovvero, non hanno collaborato, o non collaborano con noi, in questo momento, ma che comunque annualmente, vengono contattate perché, in base ai cambiamenti, all'evoluzione dell'economia o del contesto possono, invece, diventare nostri collaboratori. Il 70%, invece, è l'insieme di aziende che si rendono disponibili nell'immediato, ma anche quelle imprese che indicano la loro disponibilità in un secondo momento in quanto sono interessate a creare una collaborazione con noi, successivamente al nostro contatto telefonico, senza particolare impegno. Passo la parola a Bianca, l'operatrice storica di questa realtà.

Bianca Castagneti (CSAPSA)

Mi chiamo Bianca, la mia esperienza è iniziata nel 2009, come tirocinante in CSAPSA. Inizialmente il gruppo era formato da quattro persone, due erano al call center, una era alla deregistrazione e io osservavo e guardavo. Si sono aggregati vari tirocinanti, e il lavoro è stato caratterizzato da momenti di formazione, nella ricerca di disponibilità aziendali e in materia di fund raising. Ora, il nostro gruppo è di sette/otto persone che, operano ad organizzare un'attività di raccordo con le aziende profit del territorio di Bologna e provincia, tra le persone svantaggiate e il mondo del lavoro. Inoltre, è stato ideato e creato il calendario sociale, diffuso a novembre, in occasione della proiezione del film 'Si può fare' per il ventennale della legge 381. Nella mia esperienza ho riscontrato criticità nelle disponibilità aziendali, prima dell'avvenuta crisi economica, come la mancanza di conoscenza di quello che i servizi mettevano a disposizione verso le persone in difficoltà. Un aspetto fondamentale che caratterizza il nostro operato è il saper ascoltare i colleghi, ma soprattutto i nostri interlocutori, ovvero, le aziende. Sapere accettare i no e raccogliere le informazioni che riceviamo in modo costruttivo, creando una rete di

conoscenze, tra l’Agenzia Sociale CSAPSA e il mondo profit. Apro una piccola parentesi: nelle telefonate spesso ci sentiamo dire ‘no, non compro niente, non ho stanze libere’, oppure sei li che parli e ti senti dopo un po’: tu, tu, tu tu. Nei tre anni in CSAPSA la sezione b inizialmente denominata “Call Center Sociale”, oggi è stata ribattezzata “Agenzia Sociale Articolo 4” e come progetto si è esteso anche verso altri territori, come il Distretto della Pianura Est, dove io opero da circa nove mesi, e nel Distretto di Porretta. Grazie dell’ascolto e passo la parola a Giovanni Romagnani.

Giovanni Romagnani (CSAPSA)

Buon giorno a tutti, sono Giovanni Romagnani e sono una acquisizione abbastanza recente del Call - Center Sociale Articolo 4. Sono entrato successivamente a Bianca, e la realtà è stata ulteriormente ingrandita da altri progetti che si sono formati in seguito. Vorrei incominciare con un mms, che mi ha mandato una mia collega, Fabiola Fabbiani, che secondo me è molto importante, perché è un po’ l’obiettivo che ci diamo ogni mattina, quando ci incontriamo sul posto di lavoro. E’ una frase di Paulo Coelho che dice: “Non posso perdere l’unica cosa che mi mantiene vivo, la Speranza. Una parola che spesso si trova con noi al mattino, viene ferita nel corso della giornata, poi muore all’imbrunire, ma risuscita con l’aurora.” Questo per dire che non è facile lavorare in un ambito sociale. Come dice Bianca “spesso riceviamo dei no, spesso incontriamo un po’ di diffidenza”, però tutte le mattine cerchiamo con l’ aiuto del gruppo, con un punto della situazione, anche ferreo, di cercare di dividere bene i compiti e, al massimo, di valorizzare anche i talenti individuali. Cerchiamo di ripartire sempre con slancio! Perché riteniamo di fare qualcosa di importante! Cerchiamo di dare valore allo svantaggio! Io ho accettato l’intervento terapeutico riabilitativo in Csapsa, e sono molto grato a Leonardo perché ho respirato un clima di fiducia, che mi ha conquistato. Finalmente ho trovato la possibilità di fare, e, al limite, anche di sbagliare. Ci sono momenti all’interno dei quali si vorrebbe fare di più, si vorrebbe essere perfetti. Il tentativo che facciamo è sempre quello di cercare di migliorarci. Nelle

telefonate cerchiamo di imbastire un rapporto emotivo, con l'interlocutore; cerchiamo cioè di fare in modo che la telefonata diventi una conversazione. Questo è importante, non solo per creare un rapporto di empatia, ma anche per acquisire maggiori informazioni, che possono tornare utili, magari non subito ma in futuro. Tutte le informazioni che acquisiamo vengono inserite in un Data-Base, dove si può creare una rete solidale di contatti. Noi ci ispiriamo anche ad un'altra frase che ho trovato su un calendario, di Padre Gregorio da Nissa che dice: 'Finché navighi in acque tranquille, tendi la mano a chi fa naufragio, il mare è di tutti, di tutti le onde, di tutti la tempesta, finché sei incolume, finché navighi senza rischi, nel mare della vita, non passare oltre senza misericordia dinanzi a colui che si è imbattuto nelle avversità'. Io penso che sia importante tendere la mano, io credo che sia un periodo in cui, con l'aiuto di tutti, e la partecipazione di tutti, si possa migliorare. Volevo, se me lo consentite, fare un piccolo gesto simbolico, che può apparire retorico, ma nelle mie intenzioni non lo è per niente. Vorrei che ognuno di noi desse la mano alla persona che le siede accanto. Questa, signori, è "Una Rete Solidale!".

Leonardo Callegari (CSAPSA – AILeS)

Grazie a Giovanni. C'è ora un intervento della collega Manuela Macario del Centro Risorse Distrettuale della Pianura EST che era stato richiamato prima da Bianca Castagneti e che può portare un suo contributo.

Manuela Macario (CSAPSA)

Prima di entrare nel merito di quello che è il Centro di Risorse Distrettuale, che magari spiegherò meglio di che cosa si tratta, perché è un'esperienza che stiamo facendo sul distretto Pianura Est, lasciatemi due minuti per commentare quello che ho sentito fino adesso. Io, come molti miei colleghi, abbiamo visto il seme della nascita di "Articolo 4". L'abbiamo visto nascere, sin dai primi passi, l'abbiamo visto crescere, e poi abbiamo visto spiccare il volo. E non uso a caso il verbo volare, perché credo che, quando si fa un lavoro come il nostro, bisogna sempre avere uno sguardo alto, e bisogna sempre pensare guardando il mondo

dall'alto e, quindi, forse, pensare di avere la capacità di volare. Solo quello ci consente di andare ogni giorno, oltre quelle che sono le fatiche e i limiti del lavoro che facciamo, soprattutto del lavoro che fanno i ragazzi perché, come si diceva prima, la relazione quotidiana e costante, nel mondo del profit, è una relazione difficilissima. E' difficilissimo perché noi ci scontriamo, e ci incontriamo, con un mondo che non ha nulla a che fare col sociale, che spesso e volentieri non ha interesse a conoscere il mondo del sociale, a sapere che cos'è lo svantaggio sociale. Siamo noi, quindi, attraverso il nostro agire quotidiano che dobbiamo cercare di fare capire, di fare arrivare un messaggio, per cui il lavoro che fanno questi ragazzi non è solo un lavoro finalizzato all'utile sociale che ha come obiettivo quello di fare degli inserimenti lavorativi per persone svantaggiate, ma è un lavoro anche proprio culturale. Per noi attraverso queste attività e gli interventi che stiamo facendo sul territorio credo che stiamo cercando di cambiare una cultura, cambiare l'idea che ha il mondo del profit rispetto al mondo del sociale. Con questa premessa arrivo a parlare, nello specifico, di quello che è l'attività che noi facciamo sul Distretto di San Pietro in Casale. Grazie all'esperienza nata all'interno di Csapsa, e ai frutti che questa negli anni ha dato, c'è stato richiesto di portare la nostra esperienza e di farla fruttare a livello di territori della provincia. Credo che il Distretto della Pianura Est, comprendente quindici comuni che vanno verso il ferrarese, su questo sia stato molto lungimirante. E' un territorio che ha saputo cogliere, capire l'importanza che può avere un'attività finalizzata a creare una rete di collaborazione con le imprese del territorio, finalizzata, quindi, a sfruttare al massimo, se possiamo dire così, questa rete di collaborazione, ai fini dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Rispetto ad Articolo 4, il lavoro che noi facciamo, il Centro Risorse, che è stato voluto dal Piano di Zona, dal territorio della Pianura Est, è un ufficio che lavora a vantaggio di tutti i quindici comuni del territorio, e per tutti i quindici comuni del territorio, e che ha, quindi, la funzione di concentrare su di se tutte quelle che sono le richieste di tutti i servizi sociali e degli enti di formazione di quel territorio rispetto agli inserimenti lavorativi. Lo dico

meglio, anzi, lo dico con parole più semplici: noi riceviamo da parte del CSM di Budrio, del CSM di San Giorgio, dei Sert, dei servizi sociali adulti, degli enti di formazione, delle cooperative sociali, che lavorano su quel territorio, delle richieste. Ci arrivano delle segnalazioni di persone con dei profili e in base alle segnalazioni noi dobbiamo trovare un'azienda che possa corrispondere alla richiesta che ci è stata fatta, da quel determinato servizio. Il Centro Risorse è costituito da due coordinatori senior, che siamo io e la collega Sabrina Dolente e soprattutto, diciamo, la voce, le orecchie, la parte preponderante di questa attività è svolta da Bianca Castagneti e dal nostro collega Francesco Marani, i quali sono definiti, operatori junior. Ovvero sono gli operatori addetti alla telefonata e quindi al primo contatto. Questa squadra di lavoro, in un anno, anzi, come diceva giustamente Bianca, poco meno di nove mesi, è riuscita a realizzare 89 inserimenti lavorativi, provenienti da tutti i servizi, che afferiscono alle Asl e ad alcuni enti di formazione del territorio, tramite stage, tirocini e borse lavoro. E questo in nove mesi credo che, sia un risultato, me lo dico da sola, ottimo, scusate se mi incenso; però, se non è un risultato che ho portato io, è un risultato di questa squadra, e, di conseguenza, mi sento la libertà di dire, che è stato un ottimo risultato, riconosciuto da tutti i servizi del territorio. Qual è il vantaggio di questa attività? Perché costituire un Centro Risorse? Volendo, ogni servizio già di per se faceva questo. Aveva la sua rete di aziende, chiamava la coop, piuttosto, che la libreria, per fare i propri inserimenti. In fondo avrebbero potuto tranquillamente fare a meno di noi (e può essere che qualcuno adesso si alzi e dica effettivamente potremo fare a meno di voi). In realtà, la differenza sta nel fatto che, intanto, si evita di frastagliare questo lavoro, cioè si evita di far sì che la stessa azienda venga chiamata cento volte da più servizi, e già questo è un punto importante, perché spesso il mondo del profit si stanca a ricevere tante telefonate, tante richieste, e rischiamo di esasperare la loro pazienza, più di quanto sia già esasperata da tante telefonate di call center commerciali, ecc., ecc. L'altro vantaggio credo che sia, come ci è stato riconosciuto, che la sistematizzazione del nostro lavoro consente spesso e volentieri, di fare l'inserimento

giusto nel posto giusto, cioè di trovare il posto giusto per la persona giusta, cerchiamo di dire noi. Non sempre è possibile, non sempre i matrimoni vengono bene, però nella maggior parte dei casi, quello che ci è stato riconosciuto, è che di fronte a una richiesta del servizio noi abbiamo cercato sempre di metterci, attraverso le nostre competenze, anche un po' di fantasia e, di tanto in tanto, anche un po' di fortuna, cercando di, soddisfare l'esigenze di chi ci faceva la segnalazione, cioè del servizio, ma soprattutto, è questo il nodo centrale del nostro lavoro, di soddisfare le esigenze della persona, perché poi è quello che noi facciamo. Alla fine di tutto questo discorso, alla fine delle nostre fatiche, alla fine delle nostre performance, noi poi dobbiamo sempre avere in testa e centrale nel nostro obiettivo che stiamo trattando di persone, non di merce. Quindi, quando si tratta di persone, bisogna sempre avere, ritorno a quello che dicevo prima e concludo, uno sguardo alto e saper volare.

Leonardo Callegari (CSAPSA – AILeS)

A questo punto chiederei ai colleghi della tavola rotonda di venire al tavolo. Con questa tavola rotonda facciamo un giro di parola stando dentro nei tempi, per lasciare anche uno spazio, nell'ultima parte della mattinata, agli interventi dei partecipanti, oltre ai colleghi del consorzio Fare Comunità, qui rappresentati dal direttore Massimo Caroli, che ci porterà un suo contributo al riguardo, con le conclusioni di Maurizio Cocchi alla fine della mattinata. Due parole sintetiche rispetto al tema dell'Agenzia Sociale e relativamente ai vari soggetti che hanno contribuito a realizzarla e che coniugano, per riprendere quello che diceva il prof. Errani, a mio avviso felicemente, diversi ordini di responsabilità con quella che è una dimensione, appunto, di responsabilità individuale. Noi abbiamo investito su persone che hanno attraversato, o che hanno in essere, una situazione di disagio psichico, occupandole professionalmente, perché le persone che voi avete ascoltato prima sono inserite in pianta organica con regolare contratto (quello della cooperazione sociale) in Csapsa. Quindi abbiamo investito sulle persone che hanno saputo dimostrare di essere in grado di svolgere un'attività lavorativa professionale, socialmente utile, finanche

indispensabile per gli stessi colleghi operatori della mediazione, che saremmo noi, ribaltando per certi versi i ruoli, nella misura in cui, vi parlo a nome di Csapsa, essendo noi dei formatori “in situazione”, ovvero che realizzano delle azioni situate all’interno di contesti di lavoro, prevalentemente profit, se non ci sono questi contesti di lavoro, prevalentemente profit, quindi di aziende disponibili, noi siamo fermi. Di fatto si è realizzata una felice, a mio avviso, situazione dove, per certi versi, noi dipendiamo dalle persone disabili che abbiamo assunto e che adesso svolgono un ruolo fondamentale per Csapsa, ma non ultimi, come diceva la collega Manuela Macario, anche per i Servizi di un territorio, quale il Distretto della Pianura Est. Quindi c’è un elemento di responsabilità individuale, di attivazione delle potenzialità, delle competenze, delle capacità dei singoli, che per noi è assolutamente importante. E’ un’attivazione che però avviene all’interno di un contesto relazionale, di un gruppo di lavoro che, a nostro avviso, costituisce un elemento di grande forza propulsiva, generativo di capacità, arrivo a dire anche inaspettate. Ciò avviene grazie alla dimensione del gruppo, tramite la dimensione del gruppo, che per noi è un gruppo cooperativo. Rivendichiamo anche con un certa forza questo principio del lavoro cooperativo, come un principio che si fa valere anche in una fase di crisi gravissima come quella che stiamo attraversando, non foss’altro che da dati abbastanza recenti l’occupazione all’interno del movimento cooperativo (qui ci sono colleghi come Oreste Di Pietro che possono confermare o smentire) generalmente inteso, è in controtendenza. Da un articolo del quotidiano La Repubblica siamo a + 8%, rispetto ad una situazione del profit che registra un - 2,3% di occupazione come trend nel periodo dal 2007 al 2011. Se andiamo a vedere anche all’interno della cooperazione sociale, sia essa di tipo A o di tipo B, i dati resi noti nell’ultimo workshop a Riva del Garda sull’Impresa Sociale, comunicati da Borzaga, siamo a un + 17% di occupazione nell’ultimo quinquennio. Quindi crediamo che, da questo punto di vista, la dimensione cooperativa che, lasciatemelo dire, è anche la dimensione del gruppo cooperativo, potendo avere caratteri autogestionali, come noi vorremmo riconoscere anche a

situazioni quali l’Agenzia Sociale Articolo 4, che configurano situazioni di quasi impresa o di simulatori di impresa all’interno di una cooperativa madre, possa produrre grandi risultati. La cooperazione li può produrre, però, se ci sono anche altri principi di responsabilità che si attivano, o che continuano a manifestarsi: in primis, quello politico istituzionale, che qui non è mancato, perché abbiamo il Dipartimento di Salute Mentale con Vincenzo Trono, abbiamo la Provincia di Bologna, che ha dato un contributo significativo per tutte le attività, ad esempio, di tirocinio formativo e applicativo, per l’apprendimento di quelle competenze che, adesso, vengono esercitate all’interno di un rapporto di lavoro, secondo termini contrattuali. Per cui il principio di responsabilità politico istituzionale non è sostituito dal principio di responsabilità individuale. Noi ci teniamo a sottolineare questo, soprattutto quando agiamo in ambiti dove abbiamo, in evidenza, in priorità, i bisogni di persone che possono essere anche gravemente svantaggiate, o in condizioni di elevata vulnerabilità, quindi a rischio di esclusione sociale. C’è bisogno della mano pubblica ! Non può essere il mercato l’unica fonte di salvezza, che peraltro è dimostrato essere anche fonte di gravi distorsioni finanziarie, come ci ricordava il prof. Errani. Assieme, però, a un principio di responsabilità individuale, a quello di responsabilità pubblica, politica e istituzionale, crediamo che sia molto importante attivare o ricomprendere un principio di responsabilità sociale d’impresa. E noi abbiamo visto che soprattutto con le aziende con cui abbiamo stabilito dei rapporti di collaborazione più intensi, a partire da alcune aziende che sono state premiate con il Logo di Azienda Solidale, non poche azioni di responsabilità sociale stanno avvenendo. Non so se è qui presente Barbara Martelli di Lavoro Più che dopo se vuole può portare un contributo. Lavoro Più è tra le imprese che senz’altro ci stanno dando sostegno, ma non in termini assistenziali, bensì in termini di scambio, perché ovviamente le aziende agiscono in una logica che è quella commerciale. Come il richiedere dei servizi che devono corrispondere a determinati requisiti e stare dentro a una determinata tempistica; vedi le indagini di customer satisfaction che sono state citate prima. E’ Lavoro Più che le ha

commissionate, e tutt'ora ne è in corso un'altra. Quindi, anche il rapporto con le imprese profit, soprattutto quelle che definiamo socialmente responsabili, per noi è straordinariamente importante e, ad esempio, per una serie di servizi che sono proposti anche dall'Agenzia Sociale, possono rientrare (ma di questo ci potrà dire meglio la Dr.ssa Romano) all'interno dell'art. 22 della Legge Regionale 17 del 2005. In ultimo riteniamo che l'altro principio di responsabilità da considerare è quello del Territorio. Una Responsabilità di Territorio che credo sia stata ben rappresentato dalla collega Manuela Macario, quando parla di un Distretto e di un'insieme di Comuni, quindici Comuni, quelli della Pianura Est, che potrebbero configurare una dimensione comunitaria, che attiva al suo interno anche altre risorse, oltre a quelle del pubblico, oltre a quelle del privato più socialmente responsabile e della cooperazione. Può attivare risorse dell'associazionismo, del volontariato, può canalizzare anche risorse economiche e finanziarie che possono essere, non dico sostitutive, perchè non lo potranno essere mai, ma almeno compensative del calo dei finanziamenti pubblici. Su questo piano abbiamo qui Danilo Rasia che è rappresentante di diverse associazioni, non ultimo il CUFO che rappresenta le famiglie delle persone con disagi psichici, con cui poi dialogheremo. Ad esempio, con le associazioni tutto il tema del fund raising potrebbe essere un piano di collaborazione dove anche questa Agenzia Sociale, oltre al contattamento aziendale, può dare il suo contributo; quindi raccogliere fondi, liberalità, conferimenti a sostegno di buone cause. Questo è un piano che vorremmo sviluppare, l'abbiamo inserito, introdotto, accennato in alcune attività che abbiamo svolto, ma non l'abbiamo ancora consolidato e sviluppato. A questo punto, però, mi fermerei qui e darei volentieri la parola alla dr.ssa Monia Dardi, che è la Responsabile Progettazione della Fondazione Adecco per le Pari Opportunità. Fondazione che è stata tra gli artefici e i sostenitori, fin dal 2009, dell'attività che qua stiamo rappresentando e che allora non si chiamava ancora Agenzia Sociale Articolo 4, ma Call Center Sociale o funzione di ricerca delle disponibilità aziendali.

Monia Dardi (Fondazione Adecco per le Pari Opportunità)

Grazie Leonardo, perché tutte le volte che ci inviti a questi incontri, cresciamo un po' anche noi, quindi, ti ringrazio perché, è sempre costruttivo venire e poterci confrontare su queste tematiche. Sono Monia Dardi e faccio parte della Fondazione Adecco per le Pari Opportunità. La Fondazione è un ente no profit, e fondamentalmente, ha come mission quella dell'educazione al lavoro (percorsi di orientamento al lavoro) per persone con svantaggio sociale, quindi, ci occupiamo delle persone discriminate per la salute (ad es. seguite dalla psichiatria), delle persone che sono discriminate per l'età, donne con carichi di famiglia e persone disoccupate di lunga durata. In particolare abbiamo visto nascere questo progetto, abbiamo incontrato le persone insieme al Dipartimento di Psichiatria e abbiamo curato la parte sulle competenze trasversali e la parte sull'empowerment. Nel voler dare oggi un piccolo contributo volevo proprio riprendere i due criteri che prima aveva detto il Professor Errani, cioè parlare della valorizzazione della persona con disabilità, e parlare anche delle Reti Solidali calandoli in questi tre aspetti. Il primo è, "quali sono i criteri di valorizzazione di un progetto che valorizzi la persona con disabilità", il secondo è "come valorizzare, quindi, qual è il percorso individuale di una persona con disabilità", e la terza è, "qual è la rete solidale, tra il profit e il no profit, tra il profit e la cooperativa sociale di tipo B". Allora per il primo punto vorrei dirvi che i criteri per un progetto di inclusione sociale che possa valorizzare la persona con disabilità, in realtà sono i criteri che fanno di un progetto una buona prassi e devo dire che questo progetto (Articolo 4) è già una buona prassi perché ha tutti i criteri che sono: l'innovatività, l'efficacia, in termini proprio di obiettivi di occupabilità, l'efficienza come utilizzo delle risorse, la sostenibilità rispetto ai benefici duraturi per la comunità, la trasferibilità in contesti diversi, la riproducibilità, in contesti, invece analoghi, e infine la rilevanza politica, appena citata, appunto, da Leonardo. Quindi, la prima cosa che vi dico è che questo progetto non nasce solo come progetto, ma è una buona prassi da trasferire in altri contesti. Io ho provato a proporlo

all'amministrazione comunale di Firenze, la quale è stata entusiasta di poter riprodurre il progetto, peccato però, che in questo momento non ci sono risorse, o meglio si preferisce finanziare con le Fondazioni private, quelli che sono dei servizi essenziali, cioè per intenderci, i servizi per le vacanze per gli anziani o per le persone con disabilità. Per questo, non c'è spazio, in questo momento storico per l'innovatività. Anche i referenti della Asl di Foggia erano veramente entusiasti di questo progetto, ma hanno una problematicità legata alla sostenibilità a lungo termine, nel senso che i progetti che nascono dopo un anno non sono più sostenibili per ragioni politiche ed economiche. Quindi, un primo dato che volevo dirvi è questo: i criteri di valorizzazione di un progetto di inclusione devono essere quelli di una buona prassi. Se poi invece lo caliamo nella dimensione micro, cioè come valorizzare il percorso di una persona con disabilità io vi direi questo: "per me è fondamentale il percorso di empowerment", cioè il trasferimento di potere, o comunque, il dare alla persona con disabilità la possibilità di decidere e di definire un obiettivo professionale che sia spendibile, realistico, ma che non deve essere deciso dall'educatore o tanto meno dal mercato del lavoro. Non sono più efficaci, a mio avviso, quei percorsi formativi, o quei progetti, dove noi facciamo aderire i percorsi individuali ad un obiettivo professionale preconstituito, semplicemente perché in quel momento c'è un'esigenza di mercato: non funziona perché riproduciamo un modello di tipo assistenziale. Invece noi, dobbiamo cercare di crederci veramente nelle potenzialità delle persone che fanno dei percorsi di inclusione lavorativa. Credere in quello che Rogers definisce come "la tendenza attualizzante" cioè, di credere che in ogni persona c'è veramente una forza, che in qualche modo, possa creare autoefficacia e realizzare le proprie potenzialità. Quindi a mio parere valorizzare un percorso per una persona con disabilità, significa creare, facilitare, una dimensione dove ci sia un percorso di empowerment, e questo in questo, nel progetto di Articolo 4 è stato fatto. Avete visto, francamente, anche i risultati, sono autoevidenti, se confrontate Giovanni come era qualche anno fa, o Lorenzo, sicuramente, oggi avete notato delle

differenze sia nell'aspetto che nelle emozioni, nella passione trasmessa. Quando sono entrata, Fabiola mi ha detto: "eh, il fundraising in questo momento non mi va molto di farlo, però sto facendo customer satisfaction", e io "ah, hai imparato tutte queste cose, complimenti!". Prima, la Dr.ssa Brighetti ha parlato di "consapevolezza", mi è piaciuto molto, perché l'altro pezzo dell'empowerment è rendere la persona consapevole delle proprie potenzialità. Questo laboratorio, questo progetto, che poi è diventato una buona prassi ha consentito il crescere anche delle competenze trasversali. Vi cito una ricerca dell'Istud del 2012, quindi attuale, dice proprio che le competenze che le aziende chiedono per il profilo ideale, in realtà sono tutte competenze trasversali: sono la passione, la progettualità, il pragmatismo, il sistema azienda, le abilità relazionali, la proattività e la lingua inglese. Quindi, questo per dirvi che è vero quando con gli educatori e gli assistenti sociali affermiamo che sono più importanti le competenze trasversali rispetto a quelle professionali. Occorre quindi valorizzare il contesto relazionale della persona con disabilità che magari, non ha lavorato vent'anni in uno stesso settore, però ha delle competenze nel lavoro di cura, perché è mamma o perché è padre, per esempio. Altro livello, quindi dicevo, valorizzazione dei criteri di un progetto, valorizzazione del percorso individuale in un percorso di empowerment e terzo livello, la rete solidale tra profit e no profit, e qui gioco in casa, perché noi come Fondazione, siamo proprio un ibrido, nel senso che, lavoriamo con gli enti pubblici per i percorsi di empowerment, di orientamento, ma allo stesso tempo facciamo consulenza gratuita anche, sul diversity management per le aziende. Allora vi riporto una serie di buone prassi che mi sembrano interessanti. La prima è valorizzare la natura sociale: ci sono cooperative come la 'Polpetteria Cecilla' che è di Milano, che, ha una presenza sul territorio importante con tantissimi inserimenti lavorativi, che ha esternalizzato una parte, ed è diventata società, società di catering, quindi, una cooperativa che diventa anche profit. Oppure, c'è un'azienda che è la famosa 'Vivai fiorentini' che ormai riporto sempre, che a forza di fare inserimenti socio-terapeutici, è diventata una cooperativa

sociale. Valorizzare la legge 68/99, qui abbiamo, la Dr.ssa Romano, che forse poi ci illuminerà, però, un esempio pratico, di valorizzazione tra profit e non profit, è sicuramente l'ex. art. 14, quindi l'esternalizzazione di commissioni alle cooperative da parte di aziende con un numero di dipendenti superiore ai cinquanta in ottemperanza della 68/99. Come esempi cito: Eli Lilly, Menarini, anche Adecco stessa che in sede ha esternalizzato le attività di pulizie. Valorizzare la formazione, prima vi parlavo della consulenza sul diversity management. Facciamo formazione alle aziende che partecipano a Diversità Lavoro, che è un job meeting, dove viene fatta una discriminazione diretta, cioè è rivolta solo per persone straniere e persone con disabilità e si tiene tutti gli anni a Milano e Roma in collaborazione con Sodalitas e Unar. Noi formiamo le aziende che devono fare selezione, o comunque favorire l'incontro tra domanda e offerta e, l'ultima volta, abbiamo fatto una formazione su come si gestisce il colloquio di una persona con disabilità. In realtà è un falso problema perché ognuno di noi è diverso e quindi abbiamo svolto una lezione basata sugli stereotipi e sui pregiudizi. L'abbiamo fatto insieme al no profit, quindi, con noi c'era anche un educatore della psichiatria (Integra Lavoro) che ha spiegato quali sono le esigenze di una persona seguita dalla psichiatria, e anche in questo caso l'azienda non viene considerata soltanto l'anello finale di un inserimento lavorativo ma viene coinvolta a monte. Noi sosteniamo fermamente che l'azienda deve partecipare anche al processo dei percorsi di educazione al lavoro. Come Fondazione Adecco per le pari Opportunità chiamiamo sempre gli HR manager, cioè referenti del personale a partecipare agli orientamenti al fine di dare il proprio contributo anche alla cooperativa o all'associazione, in modo tale che possa essere coinvolto prima e non soltanto alla fine del processo di integrazione lavorativa. Altro punto importante è valorizzare il know how: ci sono tante cooperative che ci hanno chiesto come fare per approcciare le aziende per favorire l'inclusione lavorativa delle persone con svantaggio e insieme abbiamo organizzato dei workshop dove la capacità di negoziazione, o la capacità di vendita viene calata nel contesto sociale. Allo stesso

tempo anche la cooperativa insegna al profit per esempio attraverso l'attività di volontariato: vi cito il Burger King, per esempio, dove in partnership all'Associazione Persone Down hanno organizzato un'intera giornata con i dipendenti del Burger King. I ragazzi con sindrome di Down hanno insegnato l'importanza delle competenze trasversali cosa vuol dire lavorare in team, orientarsi nella città o giocare insieme. La valorizzazione della rete tra profit e non profit. Vi cito un altro progetto importante che si chiama Goldenworkers, voi sapete che, quest'anno è l'anno dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra generazioni, ebbene questo progetto è molto interessante perché mette insieme studi sull'invecchiamento attivo da parte di aziende del profit, aziende che studiano l'informatica e come le tecnologie possano aiutare gli anziani sul posto di lavoro (ergonomia), e il non profit, che invece dà il proprio contributo su tutta la parte relativa all'assistenza degli anziani. L'ultimo, che voglio citare è un progetto di Federmanager e Manager Italia: si chiama, progetto Solidarietà. I manager, gratuitamente danno la propria consulenza alle cooperative, comunque, alle associazioni no profit, in tema d'imprenditorialità, marketing, acquisti in base alla propria professionalità. La rete è nata in Toscana ma si è estesa anche ad altre zone italiane e a Bologna. (Callegari: e quindi anche qua?) – Sì anche qua. Io sono stata alla Caritas di Firenze e grazie a questa partnership hanno risparmiato quaranta mila euro, perché uno di questi manager ha organizzato la parte degli acquisti. Concludo con questo: a mio parere, valorizzare un percorso di inclusione lavorativa per persone con svantaggio, in particolare, per persone con disabilità, non può prescindere da: 'implementare l'empowerment, aumentare l'efficacia, abbandonare il modello assistenziale e pensarsi diversamente in una costruzione diversa del proprio sé. Grazie.

Leonardo Callegari (CSAPSA – AILeS)

Grazie a Monia Dardi. Allora in ordine rigorosamente alfabetico darei la parola a Fabrizio Pedretti, che è il Presidente del Consorzio Sic delle ventidue, o ventitre, cooperative sociali di tipo B (o B + A) di Bologna.

Fabrizio Pedretti (Consorzio Sic)

Il Consorzio Sic è costituito da ventidue cooperative sociali, che operano in Provincia di Bologna, tutte d'inserimento lavorativo, o comunque, con una parte preponderante, di attività in questo ambito. Vorrei intervenire fornendo un quadro, dal nostro punto di vista, della nostra esperienza recente, nel senso che non è scontato che dopo un altro anno di difficoltà, le nostre realtà resistano e continuino ad assumere persone, a produrre occupazione e reddito.

Questi risultati non possiamo darli per scontati, soprattutto perché le condizioni, in cui ci troviamo ad operare sono, sempre più, condizioni da mercato aperto, aperto, come è la situazione in cui viviamo, nel senso che, sono mercati, cioè, convenzionalmente li chiamiamo mercati, ma non sono mercati, con forze immense che condizionano il nostro agire, le nostre attività, quelle dei governi, figuriamoci delle nostre piccole realtà lavorative.

Da un anno a questa parte, sono successe tantissime cose, alcune importanti, che hanno portato, a dei chiarimenti, ad esempio penso, alla recente, determina dell'Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici, che ha dato, un chiarimento, sull'utilizzo dell'art. 5 della legge 381/91, che consente agli Enti pubblici, e alle Società a partecipazione pubblica, di avere una deroga, sulla normativa sugli appalti.

Abbiamo passato, questo anno, in uno stato di grande preoccupazione, anche, perché il rischio che abbiamo corso era che lo strumento delle convenzioni, che è stato fondamentale per l'avvio delle nostre attività, semplicemente venisse cancellato, sull'altare delle norme europee, che tutelano solamente la concorrenza, la trasparenza, la parità di trattamento, che poi alla fine, sono tutte parole, perché di concreto non c'è, effettivamente, niente.

Le gare alle quali, purtroppo, o per fortuna, comunque ci siamo dovuti affacciare, che stiamo facendo, sempre più spesso, sono gare che ci mettono sempre più da parte, soprattutto, ci mettono sempre più nella condizione di fare l'impresa e basta. Non l'impresa sociale, non la cooperativa sociale, ma di fare impresa

e basta. Perché, quello che è il cuore della nostra missione, cioè creare lavoro vero, lavoro retribuito, per persone escluse, non è ancora sufficientemente considerato.

Posso probabilmente esagerare, ma molte delle esperienze di applicazione delle clausole sociali, le famose clausole sociali, per cui da tanti anni ci stiamo battendo, perché vengano inserite nei disciplinari e nei capitolati, hanno visto spesso un uso distorto delle stesse, mancando la congruità economica addirittura delle basi d'asta.

Veniamo continuamente usati, da questo punto di vista. Il nostro "marchio", la nostra attività, il nostro lavoro di inserimento lavorativo, viene usato e non viene valorizzato. Questo che cosa provoca, come effetto speculare? Che noi rischiamo di venire snaturati, corriamo il rischio di essere spiazzati, di diventare, senza volere, imprese e basta, che devono guardare alla sostenibilità dei conti e al risultato di fine anno, perché altrimenti saltano. Naturalmente, le condizioni economiche, per le nostre cooperative, non sono diverse, da quelle dell'impresa, le difficoltà di mercato, di accesso al credito, sono le stesse delle altre imprese, se non peggiori.

Le esperienze di gare con requisiti sempre più elevati, per le quali dobbiamo, necessariamente, allearci, fare raggruppamenti temporanei, d'impresa con gruppi, grandi cooperative, imprese ci stanno snaturando: io non dico più "corriamo il rischio di essere di venire snaturati", ci stiamo snaturando! Dove ci fermiamo? Perché, dovremo fermarci, perché non vogliamo diventare cooperative sociali d'inserimento lavorativo che mantengono solo il nome, o poco di più.

Un paio di esempi, anche per provocare. Alcuni mesi fa, quattro cooperative del nostro consorzio hanno acquisito diversi servizi in campo ambientale, grazie alla partecipazione vittoriosa ad una gara in associazione temporanea d'impresa. Nuove commesse, ma nessun inserimento di persone svantaggiate. Perché? Perché, giustamente, dovevano garantire, le persone che lavoravano già in questi servizi, ma, essendo questi servizi totalmente diseconomici, non possono, speriamo solo per questa fase iniziale, fare un inserimento ma devono cercare di far tornare i conti, di questi servizi e basta.

Secondo esempio: cinque cooperative, della nostra Provincia, stanno partecipando alla gara, che è in corso, di privatizzazione della Società di servizi cimiteriali del Comune di Bologna. Tre di queste cooperative, da sedici anni, prima per conto del Comune di Bologna, poi per HERA spa, si sono occupati, con risultati straordinari, della manutenzione del verde cimiteriale, della nostra città. Quest'esperienza, è fortemente messa in discussione, da questa gara, questo è un dato di fatto, che non valuta in alcun modo gli aspetti sociali delle attività privatizzate. Fra un anno potremmo ritrovarci a parlare di quello che abbiamo perso, in termini di commesse e di quello che è andato distrutto in termini d'inserimento lavorativo, per la prima volta da quando le nostre esperienze sono attive. Io sono fortemente preoccupato, perché queste innovazioni, non tengono conto delle nostre esperienze, o se tengono conto delle nostre proposte, vedi l'inserimento delle clausole sociali, ne tengono conto, in maniera totalmente strumentale. Per questo dico, dobbiamo tenere, consolidare sempre di più, i nostri rapporti, le nostre relazioni, le reti con le Pubbliche Amministrazioni e, contemporaneamente, vanno consolidate ed estese, le reti e le collaborazioni con le imprese profit.

Partendo da un aspetto che dovrebbe essere centrale, secondo me, e che dovremmo condividere: mi riferisco alla visione della nostra esperienza. *Qual è il ruolo delle nostre esperienze riguardo l'obiettivo principale dell'inserimento lavorativo? Credo che sia quello di essere uno degli strumenti a disposizione*, sappiamo che non possiamo essere l'unico e nemmeno il più importante, ma possiamo sicuramente essere molto più valorizzato. La nostra capacità di creare nuova occupazione per persone svantaggiate è diminuita, non c'è dubbio, ma non è lecito da questa considerazione far discendere da questo aspetto giudizi sommari: "le cooperative sociali di tipo B hanno fatto il loro tempo, visto che non assumono più nessuno". Da un alto perché anche nel 2012 sono state assunte altre persone svantaggiate, dall'altro perché queste 300 persone molto difficilmente sarebbero collocabili in contesti lavorativi "ordinari", privi dei nostri tutor, dei nostri sistemi organizzativi

volti ad adattare la cooperativa e le sue esigenze ai bisogni delle persone e non viceversa.

La nostra esperienza, quella del collocamento mirato, quella delle collaborazioni con le aziende profit sono tutti strumenti utili e necessari, da mettere sempre più in sinergia tra loro, perché la nostra esperienza non è un incidente di percorso, visto che si sviluppa da oltre 30 anni.

Occorre valorizzare le nostre esperienze, per quello che sono state in grado di fare in tutti questi anni e aver un po' più di coraggio, da un punto di vista delle norme, perché, quello che stiamo facendo nel rapporto con le imprese profit, penso all'art. 22 della L.R. 17/2005, è un'esperienza che è rimasta in sordina, ha avuto delle sperimentazioni limitate nella nostra Provincia e in tutta la Regione. Occorre diffondere la sperimentazione nella Pubblica Amministrazione, che non è, per quanto è di mia conoscenza, minimamente partita.

Nel documento che Leonardo Callegari ci ha fornito, che ci è servito di stimolo per riflettere, in un punto, dice 'le cooperative sociali d'inserimento lavorativo e le imprese profit, sono complementari nella loro attività', io vorrei che fosse così e, sicuramente, lo vorrebbe anche Leonardo.

Purtroppo però più passano gli anni, e più la complementarietà, non riesco a trovarla, a partire dal nostro mondo cooperativo: noi veniamo descritti come dei competitori sleali, per le imprese normali, anche cooperative, perché usufruiamo della decontribuzione sui salari delle persone svantaggiate assunte. Questa è la realtà, secondo me, e questo è l'ostacolo principale allo sviluppo di relazioni produttive, perché se veniamo visti in questo modo, se va bene, manterremo le posizioni che abbiamo raggiunto, ma saremo sempre di più, messi nell'angolo, perché verremo stigmatizzati, come molte delle persone che inseriamo al lavoro; verrebbe da dire, ma allora, perché tutte le imprese non diventano cooperative sociali d'inserimento lavorativo, se i vantaggi sono così tanti? Grazie.

Leonardo Callegari (CSAPSA – AILeS)

Allora, visto il quadro un po' preoccupato che ha fatto Fabrizio Pedretti rispetto la cooperazione sociale di tipo B, passerei la

parola a Danilo Rasia, in rappresentanza delle Associazioni delle famiglie, invitandolo a considerare anche questo aspetto che diceva Fabrizio. Vederci come interlocutori partner di azioni, che possono agire una stretta collaborazione con e per le persone in situazioni di disagio. Ritengo infatti che tra la cooperazione sociale e il mondo dell'associazionismo, così come delle organizzazioni di volontariato, non ci possa essere contrapposizione, ci debba essere una stretta integrazione, ognuno per le proprie competenze. Non è che noi chiediamo indulgenza alle famiglie delle persone in situazione di handicap, disabili, ecc. quando giustamente agiscono una funzione di rappresentanza d'interessi, spesso negati, dimenticati, di queste persone. Giusto che ci richiamino alle nostre responsabilità, a quelle dell'ente pubblico. Però divento sempre più convinto che, oltre a questa funzione, fondamentale, che hanno le associazioni, ci debba essere anche un ruolo, possa esserci un ruolo, di carattere propositivo, che compartecipa alla progettazione, alla realizzazione delle azioni, in modo tale che si possa attivare una sinergia, molto più stretta di quella che è avvenuta fino adesso, tra la dimensione del pubblico, la dimensione della cooperazione sociale, che siamo noi con la dimensione dell'associazionismo e del volontariato. Poi c'è la parte del profit, dove noi continuiamo ad invocare il viatico che, sappiamo essere un sentiero, non un'autostrada, della responsabilità sociale d'impresa, perché è sempre molto in salita, su un piano inclinato, non voglio dire una verticale però, sicuramente, non in discesa, per cui quello che diceva Fabrizio Pedretti, ha degli argomenti di verità. Noi continuiamo a formulare una sorta di auspicio e nella pratica cerchiamo di essere, il più possibile, collaborativi e persuasivi con il profit. E' chiaro, però, che abbiamo bisogno dell'aiuto di tutti. Mi viene da dire a questo proposito, visto che c'è Danilo qua in rappresentanza delle associazioni delle famiglie che tutelano le persone disabili, che con le famiglie potremmo anche agire dei piani di collaborazione, per mettere in campo dell'azioni utili, all'interno delle comunità locali, sui territori, fin'anche per individuare delle risorse che mancano: ed è il tema del fundraising. Peraltro lo stesso Danilo Rasia, che rappresenta diverse associazioni

(sarà lui a enuclearle) aveva sostenuto dei progetti, presentati a suo tempo alla Provincia di Bologna, non solo ma in particolare sugli aspetti che qui stiamo trattando. La stessa Agenzia Sociale potrebbe svolgere una funzione di fund raising comunitario, in collaborazione con le associazioni e le organizzazioni di volontariato, ovvero con il no profit, il terzo settore, chiamatelo come volete, di un determinato territorio, per vedere di trovare risorse compensative al calo dei finanziamenti pubblici, oltre a quello che già fanno meritoriamente, le fondazioni. Al riguardo CSAPSA con AILeS condivide un progetto che va verso la costituzione di una Fondazione di Comunità e mi dispiace che non ci sia oggi Maria Chiara Patuelli, perché sulla Pianura Est un ragionamento del genere si sta facendo e potrebbe essere un ragionamento che porta a qualche risultato. Ma non mi dilungo e lascio volentieri la parola a Danilo Rasia.

Danilo Rasia (CUFO SM – Passo Passo)

Intanto mi presento. Mi chiamo Danilo Rasia e sono qui come CUFO. Adesso tutti, magari, si chiederanno che cos'è il CUFO. E' un organismo voluto dalla Regione, tre anni fa, all'interno del Dipartimento di Salute Mentale. E' stato fortemente voluto dalle associazioni, in particolare dalla Psichiatria, come organismo a sé, ed interno al Dipartimento. Alla fine si è arrivati tre anni fa a questa delibera regionale. Io ho partecipato alla nascita di questo CUFO, a Bologna, come Associazione Passo-Passo, di cui sono Presidente, che è un'Associazione territoriale per l'Integrazione della Valle del Reno, del Setta e anche del Savena, che si occupa, fondamentalmente di disabilità, quindi, non di psichiatria. Partecipavo in quanto, all'interno del Dipartimento di Salute Mentale, esiste anche l'Area della Neuropsichiatria Infantile. Un tema che si discute molto è se, era giusto o non era giusto, inserire all'interno del DSM la Neuropsichiatria Infantile. Sta di fatto che così è e quindi anch'io ho partecipato alla nascita di questo organismo. C'erano tantissime di associazioni che si occupavano di disabilità e adesso se ne sono aggiunte diverse. Proprio perché mi dedico molto al ruolo attivo che deve avere la famiglia e chi la rappresenta nel campo della Salute Mentale, e, in particolare, nella Neuropsichiatria

Infantile. Salute mentale intesa in senso globale, che riguarda, la salute della persona, non l'assenza della malattia psichiatrica. Questo è un po' il quadro. Questo organismo è partito e mi è stato chiesto di presiederlo. Io sono più spostato sui temi della disabilità specifica, perché, anche qui, bisogna fare chiarezza. Esiste la disabilità di origine organica, che può essere sia fisica, o neuromotoria, sensoriale, che, intellettuale, però è di origine organica. Può esistere anche una disabilità insorta, per qualsiasi altra causa, sia di tipo fisico, sia di tipo psichiatrico. Per cui abbiamo, nel mondo della psichiatria, delle persone riconosciute disabili e altre persone che non sono ritenute disabili. Volevo chiarire questo perché c'è un po' di confusione. Il Cufo si trova a dover interagire, un po' con tutti questi ambiti di cui, spesso, non sono chiari i confini. Io presiedo questo organismo e cerco di fare del mio meglio, col contatto con le associazioni che rappresento formalmente. Il tema del lavoro è stato uno dei primi temi che abbiamo affrontato nel CUFO. Mi dispiace che, il nostro Vice presidente non è qua di fianco a me perché è lui che sente più direttamente quest'aspetto del DSM, in rapporto con Vincenzo Trono. Lui è più dentro di me, in questa questione. Io colgo l'occasione per sottolineare alcune cose, a cui credo molto, al di là di essere il presidente del CUFO o meno. La prima cosa è che mi piace molto sentire, oggi, certi concetti che, da anni, noi portiamo avanti anche come famiglie dell'associazione mia sul territorio: ovvero quello di guardare più le potenzialità e le risorse che, il deficit e i limiti. Quindi, sicuramente anche il titolo di oggi mi sembra appropriato. Anzi direi di più: non solo dare valore allo svantaggio, come valorizzare il potenziale, in chi ha uno svantaggio ma togliere la parola svantaggio, magari, e metter di più l'aspetto positivo. Perché questa è la direzione in cui si sta arrivando tutti: l'Organizzazione Mondiale della Sanità, tutto il discorso dell'ICF e quindi bisogna guardare la funzionalità delle persone, più che i deficit, ecc. ecc. Questo è, sicuramente, un fatto estremamente positivo e credo che il progetto Articolo 4 che è stato avviato penso che vada proprio in questa direzione. E' veramente, a mio avviso, lodevole che si cerchi di valorizzare quello che uno sa fare, per poter provare, inventare anche dei

lavori. Quindi questa è la cosa, a mio parere, più importante, anche da un punto di vista culturale. Per quanto riguarda, invece, un altro tema, che mi interessa molto, è la funzione delle Cooperative di tipo B. Io sinceramente, negli anni, quando ho conosciuto queste cooperative, che apprezzo molto per il loro impegno, ho sempre percepito però, molto istintivamente, una specie di etichettatura. non so, Diciamo che sono cooperative per persone svantaggiate e a questo punto non so se non è il caso di fare una riflessione, se è giusto dare sempre questo tipo di appellativo o se non sia il caso, invece (a me piacerebbe) che si andasse, come sta già avvenendo in alcuni casi aziende, verso aziende come tutte le altre, che però prevedono, in partenza, di lavorare insieme a persone che hanno degli svantaggi. Cioè, mentre con le aziende cosiddette profit bisogna andare a bussare la porta, perché applichino una legge a cui sono costrette, in questo caso, io, idealmente, vedrei che sono persone, che promuovono un'azienda, perché inventano una produzione da portare sul mercato, sanno fare un certo tipo di lavoro, e in partenza, decidono, non perché glielo dice la legge, ma perché lo scelgono, di includere nella loro attività lavorativa delle persone con svantaggio. In questo senso potrebbero, nel tempo, diventare aziende come tutte le altre, senza avere una etichettatura particolare, senza dire che lo fanno perché ci sono delle persone che hanno delle difficoltà, eccetera. Poi ben venga se queste aziende vengono giustamente agevolate, perché lo Stato risparmia, in un certo senso, perché se no avremmo il rischio di persone d'assistere e che le loro condizioni peggiorano sempre di più. Quindi mi stupisce, per esempio, che gli Enti pubblici non debbano dare appunto l'esempio, di dare lavoro a queste persone. Perché è il problema più che altro loro, di poter valorizzare le potenzialità di queste persone che hanno in carico. Dovrebbero loro costruire un progetto di vita di queste persone, che guarda anche l'inserimento lavorativo. Quindi dovrebbero essere i primi a preoccuparsi, attraverso le aziende ASL nel caso specifico, ma ancora prima a partire dalla scuola, che possono dare questa possibilità direttamente alle persone di cui loro, teoricamente, hanno cura. Questa è una piccola sottolineatura, un po' critica, rispetto ai ritardi che spesso avvengono in questo

settore. L'altra cosa importante è il ruolo delle figure professionali all'interno delle cooperative. Penso che questo, non sia un problema, però mi piace ricordarlo, per un'esperienza diretta, che abbiamo vissuto noi. Cioè il fatto che gli operatori, non siano operatori a fianco, che osservano chi ha una situazione di svantaggio, ma siano persone che scelgono di fare quel lavoro e di farlo insieme a persone svantaggiate, come ho detto prima. Cosa vuol dire? Che loro sanno essere educatori, nel lavoro e col lavoro, quindi attraverso il lavoro, che diventa uno strumento di mediazione, per interagire dal punto di vista educativo, nei confronti delle persone che hanno delle difficoltà, per intessere delle relazioni. Ecco, questo lo dico perché adesso mi riconnetto al discorso che faceva Leonardo, sulla collaborazione tra associazioni e cooperative. Noi abbiamo vissuto, come associazione, in questo caso, di territorio, un'esperienza particolare. Ve la racconto, molto sinteticamente, perché, a mio avviso, è abbastanza significativa. Una famiglia con un figlio disabile non voleva, assolutamente, che suo figlio, divenuto adulto, andasse in un centro diurno, perché questa era l'unica proposta che era in grado di fargli il territorio. Il ragazzo era a casa da tanti anni e la famiglia ha inventato una possibilità per suo figlio di poter fare qualcosa, no. E cosa ha pensato? Ha messo a disposizione, acquistando il terreno, eccetera, una sua struttura, che aveva creato questa famiglia, per degli animali. Questa struttura poi è stata abitata da animali di lana pregiata, delle alpaca, e quindi la famiglia, che faceva parte già della nostra associazione, ha portato questo problema e a noi è venuto istintivo dire: "Ma questa diventa una risorsa che può allargarsi anche ad altri". La famiglia, ben volentieri, ha messo a disposizione questo capitale, perché voleva fare qualcosa per il loro figlio, chiedendo l'aiuto dei servizi. E così è nato questo progetto che abbiamo chiamato "Fila la lana", che è ancora in uno stadio iniziale. Però a questo loro figlio se ne sono aggiunti altri sei o sette. Siamo ancora nell'ambito dell'educazione al lavoro, però io quando vado lì, questi ragazzi lavorano, lavorano e lavorano, e hanno gli educatori che lavorano con loro, che si sporcano della cacca degli animali, si sporcano cioè è alla pari con loro. Questa realtà si sta accrescendo sempre di più, e

chiaramente è fatta insieme con i Servizi, con il Comune, con la cooperazione sociale, con l'associazione che rappresentano. Questo è un piccolo esempio, con una attività che si è inventata con gli animali, che ha incominciato a fare delle piccole produzioni, ad andare nei mercatini del territorio, eccetera. Adesso si ha l'intenzione di trasformare questa cosa in un'opportunità anche di Fattoria Didattica, per le scuole. Per cui, adesso il problema grosso è mettere in atto una struttura, che è stata in parte finanziata dalla Fondazione del Monte, cercando di avere altri contributi, per poterla realizzare effettivamente. Siamo a buon punto, perché questa attività, oltre ad offrire un lavoro materiale a questi ragazzi, diventi risorsa anche per gli altri; i ragazzi delle scuole possono andar lì e, quindi anche la scuola può usufruire, oppure gruppi sociali, eccetera. L'idea, addirittura, durante l'estate (perché il posto è molto bello) è che possa essere anche un luogo dove poter sostare e fare delle giornate tipo scout, campeggio e roba del genere. Comunque, questo è un po' un esempio che da una piccola cosa nata per caso, si può sviluppare un progetto abbastanza interessante, se tutti si mettono insieme, per portare avanti un'idea, che è venuta per dare una possibilità lavorativa a queste persone che si sentissero valorizzate. Io ci credo molto, come Leonardo, in questa volontà di fare insieme, di collaborare insieme. Credo che, sia l'unica strada, oggi, quello di mettere insieme le idee di ognuno, i discorsi di ognuno. Ecco, il ruolo delle associazioni, a mio avviso, e qui sinceramente non è che siano sempre così le associazioni, non può essere solo quello rivendicativo. Giustamente, quando ci vuole la tutela di diritti, è una cosa che, comunque, noi facciamo, ma dev'essere anche un ruolo attivo, per fare qualcosa. La nostra è un'associazione di volontariato; io intendo il volontariato come, non solamente quello che parla di tutelare le famiglie, ma, anche di poter fare qualcosa per queste famiglie, soprattutto per i loro figli. Quindi, cercare insieme delle forme di collaborazione, per migliorare i servizi, ma di integrarli, anche, e dare nuove opportunità, che magari, la legge non prevede, perché questi ragazzi possano avere delle opportunità sempre più alla pari degli altri. Quindi deve essere un doppio binario, a mio avviso, il ruolo dell'associazione:

quello della tutela, e della rivendicazione, quando ci vuole, e anche quella della rappresentanza dei problemi, eccetera, ma anche quello di poter operare concretamente, integrandosi con le altre realtà che lavorano sulle stesse persone, che sono i servizi, che sono le cooperative e che sono quant'altro. Un'ultima cosa: penso che Vincenzo Trono, sicuramente, integrerà meglio di me nel descrivere cosa si fa nel Dipartimento di Salute Mentale. Vorrei però sottolineare l'importanza, lo dico da anni, anche con Vincenzo, e anche un po' con la Provincia, che bisogna superare queste separatezze che, appunto, ho detto all'inizio, tra disabilità diverse, tra svantaggi diversi. Dovremmo trovare il modo di trovarci tutti insieme e di fare in modo che le persone che hanno una difficoltà, che sia disabilità, che sia quant'altro, possano avere la possibilità di sentirsi utili anche attraverso il lavoro. Grazie.

Leonardo Callegari (CSAPSA – AILeS)

Grazie Danilo. Passerei la parola alla dr.ssa Claudia Romano, responsabile del Servizio Inserimento Lavorativo della Provincia di Bologna. Servizio che, tra l'altro, ha finanziato lo scorso anno e, di seguito, anche quest'anno, un progetto che ha rappresentato la premessa per arrivare, appunto, alla costituzione di questa "Agenzia Sociale Articolo 4". Non solo, anche tramite tirocini formativi finanziati dalla Provincia, si sono formate le persone disabili che sono andate a costituire dei Centri Risorse insediati nei territori riconducibili ai Distretti. Uno è quello richiamato, precedentemente, della Pianura Est, dove con finanziamenti dell'Ufficio di Piano si attivato un Centro Risorse Territoriale nel quale sono assunte due persone disabili, oltre a due colleghe di Csapsa, così come sul territorio del Distretto di Casalecchio, dove per vicende, legate alle condizioni di salute di una persona disabile, che è stata formata, molto brava, solo adesso si è attivato anche lì, in embrione, un'altro Centro Risorse Territoriale, che speriamo possa avere seguito nel 2013, con un progetto di cui dirà successivamente la mia collega Simonetta Donati. Nello specifico l'intento è di condividere con un gruppo di aziende del territorio del Distretto di Casalecchio che sono state premiate con il Logo di Azienda Solidale sul

territorio del Distretto di Casalecchio e con ASCInsieme l'attivazione e la copertura finanziaria di un Centro Risorse con persone disabili assunte che può avere una funzione, intanto, di facilitazione nei rapporti con le imprese di quel territorio, ma, anche ulteriori possibilità di sviluppo, che stiamo ragionando assieme. Inoltre, con riferimento sempre al contributo e al sostegno che offre la Provincia di Bologna a queste iniziative, si avvierà, dalla prossima settimana, un altro gruppo di persone, con una disabilità di tipo psichico, segnalate dalla Salute Mentale di Vergato, e che andrà a insediare, anche lì, in prospettiva, un Centro Risorse per il Distretto di Porretta Terme. Anche questo progetto è finanziato dalla Provincia di Bologna, con il Fondo Regionale Disabili. Lascio a questo punto volentieri la parola alla Dr.ssa Romano, che ci dirà meglio.

Claudia Romano (Provincia di Bologna)

Buon giorno a tutti. Anch'io, vengo spesso agli appuntamenti convocati da AILES: un anno fa, come diceva prima Pedretti, ma, secondo me, anche meno di un anno fa, ci siamo visti per riflettere su come sta cambiando il nostro lavoro e queste riflessioni diventano sempre più frequenti e necessarie.

Io mi ero preparata alcune cose da dire rispetto al tema, riflessioni di carattere metodologico che, tuttavia hanno meglio di me già affrontato alcuni dei relatori che mi hanno preceduto.

Ho deciso quindi di partire dal tema "professionalizzazione delle persone con disabilità o, comunque, in situazione di svantaggio" per fare il punto su alcuni aspetti che in parte sono venuti fuori dalla discussione precedente e in parte sono per me obbligati in quanto mi trovo qui a nome della Provincia di Bologna, ente istituzionalmente preposto alla formazione e quindi alla "professionalizzazione".

In uno degli interventi precedenti uno degli operatori che lavorano al servizio di call center, diceva "lavorare nel sociale, spesso è faticoso, perché ti buttano il telefono in faccia.... perché spesso costruisci, ma vedi che qualcun altro distrugge", è un'affermazione che condivido assolutamente, è molto complesso lavorare nel sociale e con il sociale, alle volte tutto sembra remare contro ma nonostante ciò non bisogna avvilitarsi e

partire da quello che si ha, e nel nostro caso quello che al momento abbiamo è la L. 68/99.

Prima il Professor Errani faceva riferimenti alla dichiarazione del senatore Romney che è stata colta “fuori onda”: in sostanza quello che diceva il candidato alla Presidenza degli Stati Uniti, e cioè “io non mi occupo, non mi voglio occupare delle persone, che non producono, che vivono esclusivamente di contributi assistenziali” è forse quello che purtroppo in molti pensano.

Il punto di vista di coloro che ritengono come unica soluzione quella di premiare il merito, selezionare soltanto “i primi” è invece sostanzialmente diverso da quello che prevede la '68: la rivoluzione culturale, operata dodici anni fa con la norma che è legge dello Stato, è proprio che non esistono i migliori o i peggiori: nell'ambito della legge '68, non c'è una priorità per alcune categorie di persone disabili piuttosto che altre. Si dice invece che la persona con disabilità, che ha determinate caratteristiche individuate dalla legge, va inserita nell'ambito di strutture produttive tenendo conto proprio di quelle caratteristiche.

Quindi, diciamo che, già rispetto a dodici anni fa, la visione generale, la mentalità diffusa appare notevolmente cambiata, tuttavia noi “non vogliamo arrenderci” a questo cambiamento e cerchiamo di tenerci stretto quello che abbiamo - come appunto la legge 68/99 - che è in vigore e, almeno nel nostro territorio, funziona, anche se fra difficoltà esistenti e/o emergenti.

La Provincia di Bologna, ha fatto sempre il massimo per evitare di tornare indietro, pur rendendosi conto, forse tra i primi, che la situazione del mercato del lavoro locale non era più tanto facile.

Sicuramente un territorio nel quale la rete di solidarietà funziona, è un territorio nel quale si riescono a fare più cose: siamo riusciti a costruire una serie di strumenti che hanno prodotto degli ottimi risultati, consapevoli che è proprio dalla pluralità degli strumenti che possono venire soluzioni maggiormente flessibili e personalizzate.

Uno degli strumenti, che abbiamo utilizzato in affiancamento ai percorsi tradizionali di inserimento mirato nelle strutture produttive è stato quello previsto dall'art. 22 della L. R. 17/05 che prevede la possibilità per le aziende obbligate alla legge

68/99, di commissionare, esternalizzare, attività a cooperative sociali di tipo B, le quali in cambio assumono le persone con disabilità.

La Convenzione Quadro necessaria per procedere alla stipula di questi accordi, a Bologna, è stata firmata nel Giugno 2006, quindi attualmente ci troviamo al sesto anno di utilizzo di questo strumento per il quale, comunque i risultati non sono stati, forse, quelli sperati.

Per chi infatti non ha seguito la partenza di queste disposizioni dirò infatti che la cooperazione sociale aveva fortemente voluto questa norma che a Bologna è stata operativa fin da subito con esiti che, ripeto, sono stati probabilmente inferiori alle aspettative. Questo è accaduto non tanto per ostacoli normativi o tecnici ma anche perché qualcuno ha remato contro l'attivazione di questi accordi.

Prima Rasia diceva, "quando bisogna protestare, bisogna protestare", in questo caso in molti hanno protestato, tra le parti sociali, ma anche tra le associazioni, e non hanno salutato in maniera positiva l'utilizzo dell'art. 22. E' chiaro che io non sono qui per "puntare il dito" ma se le istituzioni fanno la loro parte, che anche gli altri facciano la loro: se si rema tutti nella stessa direzione, forse si va più in fretta e si arriva anche più lontano.

Per quanto riguarda l'art. 22, voglio dare una buona notizia a Pedretti e alle altre coop b): nel pomeriggio, ho una riunione in Regione convocata proprio per procedere alla stesura del testo della Delibera Regionale di estensione dell'art. 22 anche alle Pubbliche Amministrazioni. Questa Delibera sarà pronta, presumibilmente, per la presentazione nell'ambito della Conferenza Regionale sull'Handicap

Il testo elaborato in sede tecnica passerà successivamente alla valutazione delle parti sociali e, speriamo che questa sia la volta buona per far entrare in vigore una norma che le cooperative aspettano.

Naturalmente anche l'"impalcatura" dell'art. 22 ha dei limiti; non conoscevo la notizia che prima ha dato Pedretti rispetto al parere del garante della concorrenza sulla L. 381/81. Questo potrebbe risultare un ostacolo perché, naturalmente l'applicazione dell'art. 22 all'interno delle pubbliche

amministrazioni trova legittimità nell'applicazione dell'art. 5 della L. 381/81.

Infatti per il soggetto privato affidare commesse alle cooperative sociali di tipo B, in assoluta deroga alle norme sulla concorrenza è possibile, anche se bisogna osservare la disciplina del subentro del personale nella cooperativa che acquisisce la commessa. Il caso a cui faceva riferimento Pedretti, è un caso accaduto anche qui a Bologna: è stata cioè stipulata una convenzione ex art. 22, nella quale poichè la coop b) entrava su un appalto già esistente in carico a un'altra cooperativa, la cooperativa sociale ha dovuto acquisire sia il personale disabile come previsto dall'art. 22, ma anche, i lavoratori presenti sul cantiere oggetto dell'appalto. Questa, è una norma, inserita nel contratto collettivo dei servizi e della cooperazione e quindi naturalmente, è una norma, al momento, non derogabile, pensata proprio a garanzia dei lavoratori.

Per quanto riguarda gli appalti per le P.A. invece l'unica possibilità di deroga alla disciplina sugli appalti, è l'art. 5 della 381/81. Come è noto però l'art. 5 della 381 ha dei limiti: non si può fare un affidamento diretto ai sensi dell'art. 5 della L. 381/81 "sopra soglia". Questo vuol dire quindi che le possibilità di affidamento di commesse corrispondono ad un numero contenuto di unità di personale disabile.

Quindi, per tornare al tema delle aspettative, è illusorio pensare che, l'art. 22, anche esteso alle Pubbliche Amministrazioni, sia la soluzione dei problemi, sia dei problemi della L. 68/99 sia dei problemi della cooperazione sociale.

Un altro spunto di riflessione è quello sulle risorse provinciali e sul loro utilizzo

Il progetto Articolo 4 è stato in qualche modo "generato" da un'iniziativa provinciale, riproposta anche per quest'anno perché la Provincia, sempre nell'ottica della diversificazione degli strumenti di intervento, ha individuato la possibilità di promuovere tirocini di orientamento e transizione per persone con disabilità all'interno di cooperative sociali.

Anche questo passaggio non è immediato: come si sa le norme regionali prevedono una forte rigidità nell'attivazione di percorsi formativi o di transizione in capo a soggetti che non siano Centri

di formazione accreditati. Le cooperative sociali, non erano state finora, quasi mai individuate quali soggetti promotori di tirocini e mai nel caso di persone con disabilità.

Con questa iniziativa siamo riusciti, come prima riferiva l'Assessore, ad approvare più di una quarantina di progetti di tirocinio e, con il nuovo bando, abbiamo ampliato ulteriormente la possibilità che le cooperative sociali potessero utilizzare questo strumento.

Questo per le cooperative coinvolte significa anche accrescere le competenze sul piano amministrativo, dialogare con la Pubblica Amministrazione. Prima di questi progetti molte cooperative sociali non avevano mai stipulato una convenzione di tirocinio, anche se la legge italiana lo prevede. La Provincia si è posta quindi anche un obiettivo di natura "culturale", di accrescimento delle competenze della cooperazione in ambiti che, pur non essendo la loro "mission", sono comunque rilevanti per la loro prospettiva imprenditoriale.

Ultima riflessione: il futuro. Ho già parlato di quello che abbiamo fatto, proviamo adesso ad anticipare alcune delle cose che abbiamo ancora da fare.

Abbiamo ancora da utilizzare una certa quota di risorse del Fondo Regionale Disabili, fondo che viene alimentato dai contributi esonerativi delle aziende. Anche qui, la Provincia di Bologna, rivendica il ricorso mirato e, comunque, pensato all'esonero parziale, cosa che non a tutti è piaciuta, sia per il passato, che per il presente. Queste risorse, assegnate alla Provincia per gli anni 2013-2014, sono in corso di programmazione e la quota destinata alle iniziative di collaborazione con la cooperazione sociale verrà anche leggermente incrementata, perché ha dato buoni risultati.

Tuttavia come forse sapete nell'ambito della riforma Fornero c'è anche un'ipotesi di riconsiderazione della disciplina degli esoneri che potrebbe incidere sulla presenza di queste risorse per gli anni a venire: la L. 68/99, non ha altri finanziamenti, il Fondo Nazionale Disabili previsto a suo tempo dall'art. 13 della L.68/99, non è stato più rifinanziato e i contributi che negli ultimi due anni siamo riusciti ad assegnare ad aziende che avevano assunto disabili gravi, sono stati erogati in Emilia

Romagna perché frutto di residui accumulati per mancato utilizzo delle annualità precedenti.

Se quindi si guarda il “bicchiere mezzo pieno” si può senz’altro dire che, al momento, abbiamo ancora un po’ di risorse economiche da utilizzare e abbiamo delle strutture come le cooperative sociali, che stanno crescendo, e che possono collaborare a rendere sempre migliore la rete dei soggetti coinvolti nell’inserimento lavorativo mirato.

L’ultima Delibera Regionale di assegnazione di risorse del Fondo impone alle Province l’obbligo di co-progettare gli interventi di transizione al lavoro con i servizi del territorio. Abbiamo già avviato quest’attività di coprogettazione, andremo a discutere tutta la programmazione del Fondo Regionale Disabili nell’ambito dei tavoli dei Piani di Zona e quindi anche con le Associazioni dei familiari, con la cooperazione sociale, non solo quella di tipo B, con tutte le parti sociali, perché l’inserimento lavorativo mirato abbia la più ampia discussione a livello territoriale. Grazie.

Leonardo Callegari (CSAPSA – AILeS)

Grazie alla Dr.ssa Romano, anche per le anticipazioni e le prospettive che ha indicato. A questo punto darei la parola a Vincenzo Trono che è, come già richiamato anche dalla dr.ssa Romano, co-progettante fin dalle origini dell’Agenzia Sociale perché con il Dipartimento di Salute Mentale, in particolare con la persona stessa di Vincenzo, insieme alle sue colleghe, tra le quali Claudia Zucchi, è stato condiviso ed elaborato, fin dall’inizio, questo progetto, con una convinzione comune, che appunto, con queste persone, che presentano grandi potenzialità, bisogna, e si può investire. Lascio volentieri la parola a Vincenzo.

Vincenzo Trono (DSM DP AUSL Bologna)

Intanto, buongiorno a tutti. Cercherò di essere il più breve possibile, da operatore della salute mentale, comprendo la fatica e lo sforzo della mattinata. Detto questo, credo che le sollecitazioni che sono venute dai vari colleghi, possano essere raccolte, proprio intorno ai temi posti dall’agenzia. Perché la

nostra idea dell'agenzia, prima di ricerca delle disponibilità aziendali, poi diventata, appunto Agenzia Sociale Articolo 4, non può essere registrata come un evento casuale, e slegato da tutto il contesto, non solo del Dipartimento di Salute Mentale, ma da un contesto sociale, che gli appartiene, dentro cui, è perfettamente inserita. Per comprendere il valore ed il significato dell'attività dell'agenzia sociale, è necessario fare alcune riflessioni come premessa ad essa. Esiste una cornice, dentro cui si muove quell'idea, che, dal nostro punto di vista, comprende dipartimento, utenti, progetti, e idee, visioni in tema d'inserimento lavorativo, e rapporti di rete con la cooperazione sociale, con la Provincia di Bologna - in tema d'inserimento lavorativo di disabili e svantaggiati - e con l'associazione dei familiari. Se leggiamo il contesto, il territorio possiamo inquadrare l'agenzia come una realtà ed una dimensione interattiva con quelle che sono le altre realtà vive e presenti nel territorio. Quindi, avremo di fatto un'agenzia sociale di territorio; e ne è indicazione evidente, quello che è successo nella Pianura Est, dove questa Agenzia, sul piano istituzionale, si è caratterizzata ed ha avuto un riconoscimento, una legittimazione, ed è vista come un'agenzia sociale di territorio, sia per le relazioni di rete costruite (servizi) sia per il lavoro di sensibilizzazione svolto in tema di responsabilità sociale (imprese).

Ora la premessa - prima di parlare del tema agenzia - da cui vorrei iniziare e che vorrei esporre brevemente, parte, come molti di voi sanno, dal fatto che come DSM, negli ultimi due anni, abbiamo fatto un piccolo/grande sforzo, di ripensare le attività, di riorganizzarci completamente, recuperando e valorizzando anche le attività e tutte le buone prassi che ci hanno caratterizzato negli ultimi trent'anni. Quando si parla di Psichiatria, di Salute Mentale, bisogna pensare che l'anno zero a Bologna, è stato il 1980; è l'anno in cui dopo la riforma del 1978, con la chiusura dei manicomi, partono le iniziative per la creazione e lo sviluppo dei servizi territoriali della salute mentale. Già in quel momento iniziale, nasce l'idea di lavoro per l'utenza - molto diversa da quella del manicomio, dall'ergoterapia, dalla terapia occupazionale, utilizzati come

puro intrattenimento se, non anche peggio, sfruttamento. Il lavoro come idea e opportunità di emancipazione e sviluppo della persona. Quindi il lavoro che si inventa, si pensa e si inserisce, e pensa ed inserisce l'utente nella dimensione sociale, nella società, nel territorio, nella comunità. Attraverso il lavoro, lo strumento lavoro, il paziente diventa persona e cittadino, rivendicando un proprio ruolo attivo, ed un ruolo in una dimensione di normalità. In questo primo periodo, si definiscono e si inaugurano i servizi territoriali della salute mentale non ancora dipartimenti, dato che questi nascono ufficialmente nel 1998 (Progetto Obiettivo Ministero Sanità), ed in particolare in provincia di Bologna si sviluppano, all'inizi degli anni 2000, fino ad arrivare oggi al Dipartimento unico, dalle dimensioni macro (probabilmente anche troppo grandi, che abbracciano tutta la provincia escluso Imola). Dicevamo che i servizi sviluppano, in questa fase, forti capacità e connessioni, con le realtà sociali intorno, e promuovono, si collegano, si connettono, con le attività d'inserimento lavorativo esistenti, e utilizzando soprattutto strumenti che rispondono e che sono utilizzati già da altri servizi, per altre utenze. Gli utenti di quel periodo erano persone, che avevano lasciato i manicomi da poco, e possedevano un basso livello di formazione e che avevano svolto attività lavorative di basso profilo; le attività formative – lavorative che venivano proposte loro, anche per la logica e la cultura dei professionisti, degli operatori di quel periodo, erano molto strutturate, con un certo livello di protezione e con consistenti azioni di supporto, di affiancamento e di mediazione. Dicendo questo, però, non vorrei che venisse frainteso il senso, il significato e l'importanza che noi diamo ancora oggi al lavoro di mediazione – citando Leonardo - che non deve essere contrapposto, visto in una logica contrappositiva con quello che si promuove come nuovo, con i nuovi modelli e le nuove metodologie d'intervento. I percorsi di formazione e transizione al lavoro, ma anche i percorsi, che come dire, più sociali, i percorsi come le Borse Lavoro Occupazionali, rimangono e restano dei percorsi fondamentali e necessari. Utili e necessari, in quanto abbiamo una platea di utenza, molto ampia e molto vasta.. Infatti basti pensare che il Dipartimento di Salute

Mentale, segue mediamente ogni anno, sedicimilacinquecento persone, nella provincia di Bologna (Imola esclusa), con varie categorie e tipologie di diagnosi. Le persone con problematiche importanti e severe, che sono inserite in percorsi d'inserimento formativo - lavorativo, come le nostre Borse Lavoro oppure, in percorsi in connessione con la Provincia, o con la Cooperazione sociale di tipo B, o in autonomia, sono ormai, mille. Parliamo di grandi numeri, e intorno, a questi grandi numeri, pensiamo che siano necessari tutti i percorsi classici, tradizionali, della formazione e della transizione al lavoro, che richiedono supporto, affiancamento e mediazione, negoziazione. Quest'ultimo è un termine importante, perché la negoziazione ha a che fare con la giustizia sociale, nel senso che chi opera in termini negoziali, non fa solo mediazione sul territorio, nella ricerca attiva di postazioni lavorative presso le imprese, ma addirittura nei contesti aziendali agisce un'attività che tende ad abbassare i toni ed il livello di contrasto, di antagonismo, di conflitto, tra soggetti svantaggiati e disabili, e il mercato e le imprese. Svolge un lavoro pacificatorio di marketing sociale e di mediazione per la riduzione dello stigma. Confermando il ruolo dell'attività tradizionali, contemporaneamente proviamo a proporre anche qualcosa di nuovo. Ma, non per vezzo o per velleità innovative, non per svecchiarci un po', per non farci rottamare come operatori storici. Sostanzialmente non rottamiamo nulla, recuperiamo le buone prassi, ciò che di importante e utile, è stato fatto fino adesso, e allo stesso tempo, introduciamo elementi di novità. Il passaggio al nuovo, ritornando a parlare dell'utenza, dopo quella storica prima esaminata, parte dal fatto che dobbiamo essere in grado di cogliere i nuovi bisogni, perché dopo trent'anni l'utenza si è modificata ed è cambiata nel tempo, sia come caratteristiche sociali sia come richieste. Fa richieste altre ed ha un bisogno di tipo diverso, ed anche il modo di porsi come utente, di chiedere e fare richieste è cambiato nel tempo. Avete visto anche voi, che le persone appunto dell'agenzia, non sono soggetti che subiscono o usufruiscono di un servizio, ma sono persone che chiedono con piena autonomia, capacità e consapevolezza ed intelligenza, che chiedono autonomamente attività, servizi e

risposte, partecipano e condividono un progetto. Quindi, questo è un ruolo attivo o un modo di dare, di assumere e di acquisire empowerment, quindi di darsi potere e forza. E dai servizi viene riconosciuta capacità da parte della persona di saper gestire in autonomia i propri percorsi di cura, di vita e di lavoro; come è successo, e come sta succedendo, ultimamente, nel nostro caso, con l'agenzia, o anche con le attività di supporto all'impiego IPS, o con la creazione di rami d'impresa, cooperativa. Tutte queste attività si collocano nel solco dell'empowerment e dell'innovazione, ma ripeto, non in una logica contrappositiva perché la contrapposizione sterile e futile non ha ragion d'essere. Esiste un bisogno differenziato, e quindi differenziando il bisogno, bisogna differenziare la risposta, e bisogna sostenere e mantenere ciò che abbiamo - difenderlo magari - ma allo stesso tempo, sostenere anche l'iniziativa di nuovi progetti, e di nuovi percorsi. Quindi riconoscendo che le persone cambiano e che ci sono nuovi bisogni e confrontandosi in maniera realistica con il mondo che abbiamo intorno, non sfugge a nessuno che siamo anche in una fase di congiuntura e di crisi economica. Per cui le opportunità lavorative e le disponibilità delle imprese si sono ridotte ed anche l'atteggiamento non è certo di apertura del mercato verso le fasce deboli e svantaggiate. Il rischio che pur potenziando le attività tradizionali, pur aprendo a nuovi percorsi che possono anche sviluppare nuove forme di supporto all'impiego o nuove attività d'impresa sociale, pur formando e riabilitando gli utenti, non si creano opportunità di lavoro e di reddito. Allora realisticamente una via d'uscita in questa fase, per amore di verità, è il "fare rete e il mettersi insieme". La risorsa non è la risposta materiale ma entrambe risorsa e risposta sono nella RELAZIONE. L'agenzia sociale ha dato l'idea che le persone mettendosi insieme, facendo gruppo, fanno funzionare un'attività. I nostri utenti, mettendosi insieme, dando fiducia e dandosi fiducia tra di loro, facendo rete, nella relazione hanno sviluppato un'attività importante. Lo sviluppo dell'attività dell'agenzia sociale include l'idea di partecipazione, l'idea di mutualità, l'idea di dare fiducia, di avere fiducia, facendo gruppo. Credo che queste attività dell'agenzia ed i beni

relazionali che ne derivano, praticamente sono l'esempio migliore di realtà di cooperazione sociale di tipo B. La cooperazione sociale, in senso generale, riprendendo un po' il discorso di Fabrizio, da un punto di vista istituzionale e culturale, è necessario che ancora di più oggi rispetto a prima, recuperi la sua funzione sociale come da L.381/91. Nel senso che queste realtà possono realmente integrare, e non solo integrare all'interno della realtà cooperativa ma aiutare ed essere il tramite per le persone ad integrarsi nella comunità. Questo può essere possibile se le cooperative sociali, le realtà dei gruppi presenti nelle cooperative utilizzano l'occasione delle attività di un progetto, realizzandole eventualmente anche insieme a vari altri soggetti del territorio e dei luoghi di vita dell'utenza, per integrarsi con la comunità esterna. Come è successo, per esempio quest'anno nel Distretto Pianura Est, con l'idea di creare dei territori socialmente responsabili, e quindi uscendo fuori dalla mera dimensione d'integrazione progettuale, integrando il progetto nella comunità più ampia, creando rete, creando disponibilità, creando sensibilità, facendo crescere anche gli interlocutori esterni (lotta al pregiudizio/stigma). Detto così, sembra tutto che fili, che vada e che funzioni. Sappiamo benissimo, e avete visto, ve lo ha raccontato chi mi ha preceduto, quali sono i limiti e le difficoltà. Ma bisogna difendere, in maniera forte, ciò che comunque vale la pena di mantenere e di sostenere. Comunque l'idea del mettersi in rete, di lavorare insieme è l'idea forte che ci appartiene e che rimane proprio in termini di capitale umano e di relazioni ovvero di capitale sociale. Per cui riprendendo il discorso di Claudia Romano, quando si è abituati a valutare insieme e fare un lavoro insieme di screening del bisogno formativo e lavorativo dell'utenza disabile, di per sé il risultato o l'obiettivo concreto non è quello di valutare centocinquanta disabili del Dipartimento di Salute Mentale con la finalità di farli assumere tutti - in quanto ipotesi velleitaria - o di collocarli tutti nei percorsi di formazione e d'inserimento lavorativo. Ma quanto comprendere il fenomeno, avere una conoscenza chiara e netta delle tipologie di utenza e delle tipologie di bisogno. Mettersi insieme e aprire un canale di confronto, anche magari mettendo

a nudo i limiti reciproci, per lavorare in modo condiviso sul processo.

Alla fine l'Agazia Sociale dimostri anche questa utilità cioè che non ci si pone come fine unico e fondamentale che l'utente lavori e che abbia un reddito ma che il risultato finale sia sì un obiettivo concreto e materiale ma anche sia lavorare sulla qualità del processo. E' ancora importante, è un po' il segno distintivo del lavoro da parte dei servizi nella comunità e della qualità del lavoro all'interno delle cooperative sociali, sperando che non diventi una realtà come le altre. Perché a quel punto non avrebbe ragione d'essere, almeno per l'utenza del Dipartimento Salute Mentale. Le cooperative sociali sono nate ed esistono prima dei Servizi Territoriali della Psichiatria, esistevano prima dei Centri di Salute Mentale, ed hanno tirato fuori, le persone dai manicomi. Allora devono innovarsi ma non possono snaturarsi perché appunto è fondamentale che mantengano i valori ed i principi che garantiscano le relazioni sociali e di comunità necessarie. Così come l'esperienza dell'Agazia Sociale deve garantire una qualità di processo, una qualità di vita, una qualità di lavoro, che non possiamo ritrovare da altre parti. Grazie.

Leonardo Callegari (CSAPSA – AILeS)

Grazie a Vincenzo Trono. A questo punto, prima di aprire uno spazio per gli interventi, chiederei al collega Massimo Caroli, direttore del Consorzio Fare Comunità di Ravenna, di avvicinarsi al tavolo e venire al mio posto per portare il suo contributo.

Massimo Caroli (Consorzio Fare Comunità – Ravenna)

Salve a tutti, intanto grazie per l'invito. Fra l'altro è un invito che verrà contraccambiato perché il 17 di questo mese a Faenza, presentiamo i dati del servizio che coordino e che è gestito dal Consorzio Fare Comunità. L'esperienza di Articolo 4 e anche quella dell'attribuzione del premio sulla Responsabilità Sociale d'Impresa faranno parte del nostro momento informativo Io sono qui, molto velocemente, perché non voglio portare via troppo tempo al dibattito e al confronto, proprio per portare il contributo di un territorio vicino, e soprattutto del Servizio che

da dieci anni lavora in provincia di Ravenna per l'accompagnamento al lavoro delle fasce deboli o, comunque, dei disabili, con particolare difficoltà d'integrazione nel mondo del lavoro. Il servizio è un servizio di mediazione o di negoziazione, perché di fatto, cosa fanno gli operatori ? Gli operatori vanno sul territorio e creano progetti d'inserimento lavorativo dentro le aziende: quindi, l'uovo di Colombo del servizio è che gli operatori vanno dentro le aziende, e soprattutto, oltre ad andare dentro le aziende, costruiscono il progetto. Quindi sono in grado di progettare i percorsi d'inserimento, e poi di seguirli sul campo. Da quest'anno abbiamo anche, sviluppato una formazione legata all'IPS, per cui la gamma dei servizi che vengono offerti alle persone che vengono prese in carico è stata ampliata. Quindi, col metodo IPS, possono decidere se usufruire di un servizio a distanza, che l'operatore è in grado di fornire, oppure se preferiscono avere un accompagnamento anche in azienda, per gestire, diciamo così, i rapporti soprattutto con i colleghi di lavoro, con i capi reparto e via dicendo. Ovviamente, anche in quel caso, la mediazione non è mai un affiancamento, è sempre una gestione di rapporti e di relazioni, perché fondamentalmente il nostro servizio è centrato sull'idea dell'acquisizione del ruolo lavorativo, secondo la metodologia che Lepri e Montobbio hanno sviluppato nel tempo e che noi, in qualche modo, sul territorio abbiamo cercato di applicare, a una gamma, la più ampia possibile di disabilità. Di fatto, le persone che prendiamo in carico non hanno una disabilità specifica, ma secondo la Commissione 104 per il lavoro necessitano di supporto per entrare nel mondo del lavoro. Quindi sono le persone che, al di là della patologia, hanno difficoltà particolari, d'ingresso nel mercato del lavoro. Il nostro strumento è il tirocinio formativo e, fondamentalmente, lo utilizziamo con diverse modalità, finalità e obiettivi, in funzione dei percorsi, sia per un'osservazione alla formazione in situazione, sia per percorsi che chiamiamo mediatori all'occupazione. Poi manteniamo dell'attività di sostegno, anche dopo l'occupazione. Non ho detto la cosa più importante; che in questo progetto avviene una sorta d'integrazione a più livelli. Uno perché il grosso dei finanziamenti è messo a disposizione

dalla Provincia di Ravenna, ai cui bandi dal 2010 partecipiamo come Consorzio (da quando esiste il Consorzio, prima esisteva Unati). Ultimamente questi finanziamenti sono finanziamenti del Fondo Regionale Disabili. L'altra cosa interessante è che parte del finanziamento del servizio avviene attraverso una convenzione con i servizi sociali del territorio, e qui questo elemento dell'integrazione emerge già chiaramente: il sistema dei servizi socio sanitari territoriali, quindi gli Uffici di Piano e le forme, diciamo così, attraverso cui i servizi sociali si organizzano sui vari territori (noi abbiamo tre comprensori: Faenza, Lugo e Ravenna) contribuiscono con gli stessi obiettivi a finanziare un progetto che trova un finanziamento sul FRD, ma è gestito dall'Assessorato Formazione e Politiche del Lavoro. Quindi, questo tema dell'integrazione anche economica, tra politiche socio-sanitarie e politiche della formazione del lavoro, è un elemento di valore aggiunto, che col tempo siamo riusciti a consolidare, perché di fatto questa modalità avviene circa da dieci anni. Dall'altro lato, è solo un caso, però avendo svolto la mia professione nel doppio mondo della formazione professionale da un lato, e della cooperazione sociale dall'altra, il gruppo di operatori che fa parte del SIL sono operatori che provengono da questi due mondi. Questo è un valore aggiunto, in termini di competenze, di conoscenze, di qualità, anche, di esperienze e di vita. Sono ventitré operatori, quindi, e l'approccio è forte e potente. Vuole dire che, in provincia di Ravenna, tutte le mattine ci sono venti operatori, non tutti a tempo pieno, anche molti a part time, che prendono su, con il loro valigino, e vanno in giro nelle aziende del territorio, a promuovere i tirocini, quindi a gestirli successivamente, con un forte mandato della Provincia. Perché, ovviamente, noi facciamo questa cosa con il mandato forte della Provincia, che deve ottemperare a un obbligo di legge, in quanto la responsabilità della l. 68/99, finché ce l'avranno, è in capo alle Province. Questo fatto, ci aiuta molto. Lo strumento, infatti, principe che noi utilizziamo sono le convenzioni, art. 11 della '68. Di fatto questa promozione (l'andare nelle aziende, il lavoro continuativo, con le aziende e con i consulenti dell'impresa, quindi con le associazioni di categoria, soprattutto della piccola

media impresa che si occupano di gestire la questione '68 per la loro impresa) ha fatto sì che, pian piano, sia avanzata la cultura dell'acquisizione dello strumento convenzionamento. In provincia di Ravenna, nonostante tutte le criticità che sono state presentate prima, legate alla crisi economica e via dicendo, le convenzioni dell'art. 11, sono significative, superano le centocinquanta, che per un territorio come il nostro è molto importante. Cosa vuol dire la convenzione? Che l'azienda viene allo scoperto, si vuole mettere in regola, cioè in qualche modo si rende trasparente e disponibile a convenzionarsi, perché in certi tempi deve rispondere a degli obblighi di legge. Questo è un altro dei risultati che il lavoro sul campo ha prodotto. Sono completamente d'accordo con l'analisi che il Dr. Trono ha fatto prima, sull'importanza della integrazione fra tutti i soggetti, fra tutte le pratiche, fra tutte le metodologie che in qualche modo sono finalizzate all'acquisizione di autonomie, per l'ingresso nel mercato del lavoro, per le persone, diciamo, che hanno più difficoltà ad accedervi, e quindi della messa in rete e del collegamento. Adesso la nostra stessa Regione, che fino a un anno e mezzo fa aveva messo in discussione completamente il "tema" della borsa lavoro, sta ripensando, com'è proprio per la situazione economica di crisi che stiamo vivendo, come possa essere recuperato in una maniera moderna. E' chiaro che è uno strumento che ha trent'anni, va ripensato, va rivisto, va riproposto secondo logiche che siano legate sempre allo sviluppo dell'empowerment e della autonomia delle persone. E' proprio il momento per cui è necessario probabilmente inventarsi anche cose nuove, prendendo spunto da cose vecchie, così come per la cooperazione sociale. Metà degli operatori del nostro servizio, anzi di più, provengono dalle cooperative sociali d'inserimento lavorativo. I soci del mio Consorzio sono anche cooperative sociali, fra cui anche il consorzio provinciale Agape che riunisce tutte le cooperative B. Il tema delle cooperative B diventa un tema centrale e importante e probabilmente necessita, effettivamente, di nuove sfide. Dico che il terreno è complicato, e soprattutto è complicato perché il primo problema grosso l'abbiamo dentro al nostro sistema cooperativo. Pedretti l'ha detto, ma qui lo ribadiamo: la questione centrale, soprattutto, per

il grosso delle attività e delle commesse di lavoro che abbiamo in questa fase storica, è il rapporto con le produzioni lavoro. Questo è un tema che dovrebbe essere centrale e prioritario, per il dibattito politico di questo territorio e di questa comunità, mentre, invece, rimane il convitato di pietra, che non viene mai citato e non viene mai tirato fuori, in nessun momento, e in nessuna situazione mentre invece è centrale per affrontare le questioni. E questo apre al discorso che la necessità di una capacità d'integrare esperienze del sistema cooperativo in una maniera, unitaria, in funzione anche di quegli obiettivi di responsabilità sociale dei territori, che erano richiamati anche da Leonardo, è l'elemento centrale, per porre la nostra questione: cioè l'inserimento lavorativo delle fasce deboli non è un problema né dei servizi sociali, né del responsabile del collocamento dei disabili, né della cooperazione sociale, ma un problema del territorio e della comunità, e questo è la centralità della questione. Questo vuole dire cominciare a dire che non è più un elemento secondario nello sviluppo di un territorio, ma è centrale per la sostenibilità, anche economica del territorio. E' stato ribadito più volte come una persona, se passa da assistito a contribuente, diventa, oltre che cittadino, contribuisce a tutti gli effetti allo sviluppo della propria comunità. Quindi, anch'io non mi arrendo e mi metto nella categoria di quelli, come Leonardo, che ci provano in continuazione; ribadire che è un problema della nostra comunità, e soprattutto laddove è possibile, cominciando da sperimentazioni anche piccole, con qualche imprenditore di buona volontà, cominciare a creare nuove tipologie di imprese sociali. Ecco perché, secondo me, penso che il tema sia ormai quello della ibridazione: cioè, noi abbiamo da imparare dall'impresa, e l'impresa probabilmente ha da imparare qualcosa anche da noi. Senza perdere la finalità e la mission dell'impresa sociale, penso che qualcosa si possa muovere, nel momento in cui qualche imprenditore si convince che la funzione sociale è anche un tema centrale per lo sviluppo di un territorio e di una comunità. Grazie.

Leonardo Callegari (CSAPSA – AILeS)

Grazie a Massimo per il suo intervento che ben illustra quanto si sta facendo nel territorio della provincia di Ravenna. Se ci sono domande o interventi, passo con il microfono.

Fabio Faina (Banca Etica)

Mi chiamo Fabio Faina, abito a Bologna dal 2003, prima, sono sempre stato in Umbria, e fino a qualche anno fa mi sarei definito operatore sociale per ciò che era la cosa che emotivamente caratterizzava di più la mia professionalità.

Ma visto che sono anni ormai che non lavoro più nelle cooperative sociali, ma lavoro in banca, oggi mi definisco più tranquillamente lavoratore, cittadino, e padre di famiglia ed in queste vesti la riflessione che volevo fare riguarda come l'orizzonte iniziale di prospettiva di cambiamento, che dal discorso del professor Errani dava proprio l'idea forte di comunicazione sociale, sia invece stato seguito da riflessioni più da "addetti ai lavori", con forti preoccupazioni di conservare l'esistente. Non voglio fare una critica alla legittimità di gloriarsi dei piccoli successi che si ottengono, solo che ho percepito un forte gap fra il messaggio iniziale del Prof. Errani e quello che è seguito.

Per cui, siccome credo fortemente nell'innovazione, nel valore dello svantaggio, nel valore dell'inserimento lavorativo, mi pongo delle domande da lavoratore, da cittadino e da padre di famiglia.

Da lavoratore, nel sistema bancario, mi pongo, innanzitutto, la domanda di questo grande assente costante, in questi contesti, che è il sindacato; in un ottica di forte comunicazione sociale, di cambiamento parlando d'inserimento lavorativo, non può essere che il sindacato, spesso e volentieri, rispetto a queste logiche venga vissuto, anche a partire dalle stesse cooperative, come un avversario piuttosto che come un partner.

Da cittadino lavoratore del sistema bancario in una banca particolare (la Banca Etica), evitando in questo momento di considerarla dal punto di vista di soggetto erogatore di finanziamenti verso determinati settori, ma piuttosto come soggetto che raccoglie il risparmio da destinare a quei settori,

cerco di raccogliere la domanda di quelle tante persone che incontro quotidianamente e che sono potenzialmente sensibili a finanziare la cooperazione sociale, la cooperazione internazionale, l'associazionismo culturale, l'ambiente; queste spesso e volentieri ricevono solo informazioni molto frammentate e poco incisive: mi chiedo quindi se, come operatori nel settore del sociale, ci si pone il problema della comunicazione del grosso lavoro che viene fatto, non solo in rapporto alle imprese poiché possono essere un partner, in rapporto alla P.A. che, storicamente, “dà i soldi” sotto forma di appalti o contributi, ma anche in rapporto diretto con i cittadini, come avviene invece in altre esperienze europee dove i finanziamenti arrivano direttamente dai cittadini, anche solo perché i cittadini sono quelli che eleggono le P.A. e che possono condizionare le politiche delle stesse imprese che potrebbero facilitare percorsi di inserimento lavorativo; a me sembra che ad oggi questa comunicazione verso la cittadinanza sia fortemente carente.

Il terzo punto interrogativo, da padre di famiglia: sempre in tema di comunicazione sociale mi sembra carente anche la comunicazione nelle scuole, quelle scuole, soprattutto le superiori, fortemente caratterizzate da un modello di tipo competitivo, nelle quali un messaggio forte, come quello del “valore allo svantaggio”, sarebbe fondamentale. Io chiedo: se di dare questo tipo di messaggio non se ne preoccupa la P.A., se non se ne preoccupano le Usl per tutto quello che è il lavoro che svolgono con il disagio, e se non se ne preoccupano le cooperative sociali ed i loro Consorzi, chi se ne dovrebbe occupare?

Oreste De Pietro (Settore Sociale Confcooperative)

Buon giorno a tutti, visto che si è parlato di cooperazione sociale, ma in generale di cooperazione,—vorrei condividere alcune riflessioni e sottolineare alcuni passaggi, a partire dalla buona notizia che ci siamo nonostante la crisi! e che la cooperazione in generale è l'unico settore in Italia che sta registrando, una certa tenuta. Al di là dei dati quantitativi è importante evidenziare che il motivo di questa tenuta è legato

proprio al concetto di responsabilità sociale. Per la cooperazione, infatti, la responsabilità sociale non è un optional né uno strumento di promozione o di comunicazione. La responsabilità sociale è nel dna della cooperazione, nella sua storia, nel suo patrimonio di esperienze e dalla seconda metà del 1800 i principi della mutualità e della solidarietà sono gli elementi identitari di un certo modo di fare impresa. Forse abbiamo messo un po' da parte le nostre radici ed i rischi di omologazione sono sempre dietro l'angolo, quindi la responsabilità è nostra se a volte cediamo alle tentazioni di questa omologazione per calcoli puramente economici. Se nel lungo periodo non rafforziamo la nostra identità e la nostra mission (così come descritta all'art. 1 della legge 381/91, in cui è chiara la distinzione tra finalità e strumenti) rischiamo di svuotare di significato il modello dell'impresa cooperativa. Se consideriamo in particolare gli inserimenti lavorativi è importante evidenziare che il fine ultimo non è l'assunzione in sé, ma il progetto complessivo di inclusione sociale, di cambiamento, di prospettiva... che si realizza con e per la persona socialmente svantaggiata. Per questo, noi operatori abbiamo il dovere di ribadire con forza che la responsabilità sociale è un elemento fondativo di tutte le azioni (sociali e imprenditoriali) delle nostre cooperative!

E ciò è legato anche ai dati che prima venivano forniti dai quali si evince che la cooperazione ha tenuto nonostante la crisi perché i soci lavoratori in gran parte delle cooperative (là dove chiaramente è stato possibile hanno deciso di ridurre gli utili e di aumentare il capitale sociale ed il patrimonio netto con proprie risorse pur di mantenere i livelli occupazionali.

Il fatturato è in calo, ma spesso per far fronte ad una congiuntura negativa l'unica soluzione possibile è rendere più solide le imprese attraverso la ricapitalizzazione e "capitale sociale" non è soltanto un dato economico ma traduce in pratica la motivazione, il senso di appartenenza, la partecipazione...

Il tema della responsabilità sociale ci coinvolge direttamente, ma una nuova sfida si è aperta e riguarda il welfare aziendale perché anche in questo ambito è necessario "giocare la partita" con la nostra identità. Per la cooperazione "welfare aziendale" non

significa dare semplicemente un benefit (che sarebbe riduttivo) al lavoratore per incentivare la sua motivazione e la sua produttività, ma l'occasione per recuperare e rafforzare la nostra modalità di pensare e di realizzare i rapporti societari e lavorativi, puntando sul benessere complessivo, sulla salute organizzativa, sul sistema di relazioni interne... Credo che sia importante declinare l'idea di welfare aziendale in un modello di welfare cooperativo all'interno di percorsi di innovazione della nostra rete dei servizi, mantenendo alto il livello di attenzione sulla distintività della cooperazione rispetto ad altre forme di impresa, senza per questo rinunciare a contaminazioni e sinergie. Grazie.

Leonardo Callegari (CSAPSA – AILeS)

Volevo dare la parola al rappresentante della CGIL presente in sala.

Ivano Pioppi (CGIL)

Sono della Cgil e mi occupo del collocamento mirato: cioè, dei rapporti con tutti voi, che lavorate su questa materia, in particolare con il Centro per l'Impiego. Simo presenti anche nei Piani Sociali di Zona, dove abbiamo aiutato a far nascere progetti come quello che illustrava prima Rasia e quindi ci siamo da un bel po' di tempo. Poi per la qualità anche delle persone, in particolare di chi mi ha sostituito, sicuramente ha fatto meglio di me, perché nel frattempo, noi ci siamo dovuti, come dire, occupare anche della crisi, e questo aspetto, naturalmente, ha portato, sicuramente, ad allentare anche la presenza, un po' l'impegno. Però, statisticamente, vediamo circa duecento persone all'anno: disabili, persone che hanno necessità di essere ricollocate, persone che hanno necessità di essere riconosciute, come tali, nell'inserimento lavorativo. Per le difficoltà che ci sono state, dopo il decreto Maroni, insomma, è un'attività che ci vede, come dire, a latere del vostro impegno, in primis, però nel nostro piccolo cerchiamo di fare, anche noi, la nostra parte. Detto questo, devo dire anche che è una delle poche attività che continuiamo a fare, anche abbastanza unitariamente, senza grandi difficoltà, e questo è un fatto

positivo, perché siamo di fronte al disagio, di fronte al crescere dei numeri e della statistica che ci dice che è sempre più difficile collocare. I dati, almeno quelli forniti dalla Commissione Parlamentare, per quanto vecchi, ci dicono che siamo veramente molto lontano. Forse in questo territorio stiamo andando un pochino meglio, ma è sempre una macchia che si sta restringendo. Comunque, non ho molto da aggiungere, anche perché, appunto, volevo solo marcare la presenza del sindacato. Noi, oggettivamente ci siamo, facciamo quello che riusciamo a fare, con il vostro grande impegno e la vostra grande capacità, anche di progettazione, perché io ho conosciuto persone splendide, dei vari piani sociali di zona, che se ne occupano: persone disposte a spendere, davvero, del proprio tempo e del proprio impegno, e anche del proprio sentimento. Non ho altro d'aggiungere, se non che per chi ha bisogno il nostro sportello è aperto, tre giorni alla settimana, tutte le mattine.

Simonetta Donati (CSAPSA)

Sono Simonetta Donati di Csapsa, al termine di questa giornata di presentazione di Articolo 4 gli spunti di riflessione e lavoro sono tanti. Articolo 4 ha prodotto contaminazioni e ha permesso la nascita di una realtà, ben rappresentata da Manuela Macario, come il Centro Risorse della Pianura Est. Un altro territorio ha una realtà che presenta elementi che permettono di pensare alla nascita di un altro Centro Risorse Territoriale, il distretto di Casalecchio. Il Distretto, che comprende nove comuni, ha consorziato il coordinamento dei servizi socio-sanitari con la costituzione di ASCInsieme che gestisce, tra l'altro, decine di tirocini ogni anno. Da questo mese si è avviata la sperimentazione di un Centro Risorse per ASC. Una signora disabile affianca l'educatrice di ASC che coordina i tirocini. La signora, che ha svolto un percorso formativo finanziato dalla Provincia di Bologna, aveva già operato su una piattaforma informatica che raccoglie le disponibilità delle imprese ad accogliere tirocinanti, presso il CDI di Crespellano, coordinato da Luisa Zaghi.

Questo primo nucleo per la costituzione di un Centro Risorse potrà avere il sostegno di un network di imprese solidali che

sono imprese che hanno sede legale od operativa nel territorio del distretto e che hanno già ricevuto il conferimento “Azienda Solidale per l’inclusione sociale e lavorativa”. Alcune di queste imprese hanno manifestato l’intenzione di fare qualcosa oltre i confini della propria azienda, sul territorio, per il territorio. Su questa iniziativa di costituzione del network trovate il materiale in carpetta. Credo, scusatemi una riflessione di fondo, riferita anche ad alcuni interventi di questa giornata, che quello che sosteniamo relativamente alle persone svantaggiate e cioè di considerarne le potenzialità, poi abbiamo difficoltà ad applicarlo nei rapporti con le istituzioni, gli enti, le imprese. Cerchiamo di considerare le potenzialità di ciascuno e non solo ciò che non hanno ancora capito o fatto. Il network vede un nucleo attivo costituito da Felsineo Mortadelle, Lavoro Più e Technoteam. Felsineo è leader nel settore e ha una capacità molto ampia di comunicazione, Lavoro Più, era presente qui prima Barbara Martelli, svolge la sua attività in rete con centinaia di altre imprese. Queste imprese diffondono il logo attraverso il loro sito e i loro documenti, ad esempio sulle fatture. Technoteam è un’impresa locale, familiare, in cui i titolari hanno un’inclinazione alla solidarietà e al volontariato e proprio per questo, ha avuto più facilità ad aderire al network. LAVORO PIÙ è un’impresa premiata in tutte le tre edizioni di Azienda Solidale, avendo compiuto azioni d’inclusione internamente all’impresa e adesso sta commissionando ad Articola 4 attività di customer care. L’idea, è proprio questa, appunto, di coinvolgere, diffondere, e contaminare, insieme anche alle imprese, l’idea di solidarietà per l’inclusione lavorativa. L’auspicio è che da un nucleo di imprese si allarghi la rete e per facilitare questo verrà messo in campo anche un sito come strumento di scambio e di divulgazione. Le imprese potranno passare dall’esperienza della solidarietà interna a quella della solidarietà territoriale. Il network di imprese solidali sosterrà il centro risorse territoriale del distretto. Questa è il nucleo per pensare di sviluppare l’idea di territorio solidale.

Leonardo Callegari (CSAPSA – AILeS)

A questo punto, vista l'ora, darei la parola per le conclusioni a Maurizio Cocchi, nella sua veste di decano della cooperazione sociale, sia di tipo A che di tipo B.

Maurizio Cocchi (Virtual Coop – Consorzio COC)

Il primo pensiero, che mi è venuto all'apertura di questi lavori è stato relativo a come abbia fatto Csapsa a realizzare questo suo ramo d'impresa e mi sono subito risposto: ha fatto come le formiche e cioè ha iniziato un'attività, non spendendo niente o quasi. L'unico investimento, se non ricordo male, riguarda le attrezzature e quindi direi che è un investimento ottimale. La cosa che mi viene in mente, se dovessi oggi suggerire a qualcuno qualche cosa, è di spendere il meno possibile e imitare Leonardo, che in realtà sembra normale, ma è un cyber senza braccia, perché focomelico e non spende niente. Questo che vantaggio ha dato alla Csapsa ? Prima di tutto, non ha drogato le persone con stipendi favolosi, che è sempre una brutta cosa, in secondo luogo, non si è indebitato, e quindi ha avuto tempo. Perché oggi, guardiamoci in faccia, noi siamo nell'epoca più veloce della storia, ma per fare una cosa nuova bisogna sputare sangue per anni. Una volta bastava un anno per aprire un'impresa e in un anno era in pari. Sto parlando di una volta, intendendo quindici, sedici anni fa, per non parlare di venti o di trenta. Noi con la SPEP nel '79, il primo anno di costituzione, lavorammo nelle colonie e con quei soldi avviammo l'impresa. Oggi questo è assolutamente, impensabile. Oggi qualsiasi iniziativa fai, qualsiasi nuovo prodotto che metti in campo, hai dei tempi di latenza infiniti. Oggi bisogna tenerne conto che, qualsiasi iniziativa abbia il tempo e il respiro necessario, per poter decollare. Guardate, noi Virtual, le abbiamo tentate tutte. Abbiamo preso un bar, e ci siamo mezzo rovinati, abbiamo avviato il settore spettacolo, che non è partito. Buone Notizie Bologna, che è il nostro mensile, adesso che abbiamo ridotto i costi in maniera drastica, che cosa succede? Sta cominciando ad andare meglio, quindi attenzione, e su questo, direi che è il primo punto positivo, di questa giornata. L'altra cosa positiva, che ho sentito da Leonardo, è la responsabilità individuale.

Attenzione, perchè questo è il punto d'Achille del sociale. Noi abbiamo la tendenza a perdonare tutto a tutti. Noi confondiamo, quello che è la Rete Solidale, con il buonismo. Noi uno struzzo qualsiasi lo capiamo, perché lui poverino chi sa che problemi ha avuto nell'infanzia, e su questo gli altri, quelli veramente cattivi, ci attaccano, e vincono su questo. Perché i repubblicani americani non sono imbecilli, e sanno benissimo dove attaccare Obama, e anche i nostri lo sanno benissimo dove attaccare e ci attaccano su questo. Noi non sappiamo gestire la responsabilità, noi non sappiamo far sì che, chi lavora con noi, sia responsabile, noi abbiamo un falso pietismo. Perché, attenzione, accettare comportamenti scorretti, oppure accettare che il tuo collega non lavora, non è solo una questione che sei un po' cretino, ma che sei arrogante, perché credi che lui non possa fare quello che fai te. Attenzione, perché il disabile deve dare di più, il disabile deve fare il massimo, così come lo facciamo, così come lo fa la madre che porta a scuola i bimbi, così come lo fanno tutti, e quindi, attenzione a non confondere la solidarietà con il pietismo. Questo è un errore gravissimo, che noi non dobbiamo tollerare, perché il disabile deve lavorare come un altro, almeno fin dove arriva, e su questo credo che ci sia, ancora molto lavoro. Ecco, detto questo, però bisogna creare anche le condizioni per il lavoro, perché, evidentemente, se abbiamo la capacità di spingere il lavoratore disabile a lavorare come un altro, dobbiamo anche capire i suoi limiti. Ma capire i suoi limiti non significa soltanto capirli all'interno di una cooperativa sociale o di un'impresa. Capire i limiti dei disabili, avrebbe detto Anna Chiodini, è un problema sociale e non privato. E allora, che cosa significa ? Significa che ci sono disabilità talmente impegnative che, forse, richiedono un aiuto permanente all'impresa che accoglie il disabile di questa gravità. E dirò di più, perché noi dobbiamo guardarci anche in faccia. Noi abbiamo persone che sono in borsa lavoro da molti anni, e questi sono molti anni che non versano i contributi, e quando vanno in pensione si trovano con un pugno di mosche. Allora, parlavo col Presidente della cooperativa Noncello, l'altro giorno a Roma, e mi diceva: "Guarda Cocchi, secondo noi bisognerebbe capovolgere l'idea della borsa lavoro, e cioè la borsa lavoro è un

aiuto che si da alla cooperativa sociale, e la cooperativa sociale assume il disabile, così almeno ha la contribuzione, cioè la cooperativa sociale aggiunge proprie risorse a quelle dieci, quindici, venti ore alla settimana che il disabile grave può sopportare, e almeno ha la contribuzione corrispondente un part time” Queste sono idee che bisognerebbe, prima o poi, cominciare ad affrontare. I livelli sono veramente, effettivamente, nazionali, non sono affrontabili a livello locale, però questa, è una prospettiva. Ma perché tutto questo? Perché noi sappiamo, e i servizi sociali lo sanno meglio di noi, che una persona grave a casa costa un occhio della testa, ma non costa solo in termini economici, costa in termini psicologici per la famiglia, costa per se stessa, che è l’aspetto più importante, perché noi lo dobbiamo sempre avere presente. L’abbiamo detto prima, l’avete detto giustamente, che quello che ci interessa è la persona, ma la persona confinata a guardare la tv, e poi questa tv, ve la raccomando, che cosa diventa. Portati in un impresa, portati in una cooperativa sociale, dove anche solo il limitato compito di salutare le persone che entrano, è già un ruolo, è già un lavoro. Sicuramente la povera impresa non potrà farsi carico, da sola, di sostenere questo onere, per una funzione che, o è secondaria, o è minimale in termini di prestazioni, ma che comunque ha un valore sociale, molto più alto che questo totale assistenzialismo a cui assistiamo oggi. Poi, il dibattito ha offerto spunti, in particolare, riprendo il discorso di Fabrizio Pedretti, perché io ogni tanto mi faccio una domanda. Dieci giorni fa, siamo stati a Roma, a Postel. A Postel siamo stati perché noi vogliamo fare scansioni, inserimento dati, e Postel ne fa a quintali, e vorremo lavorare con loro. Siamo andati in questo palazzo, all’Eur, abbiamo guardato e abbiamo detto: ”Ma porca puttana, perché noi non abbiamo una sede così ?”. Che cosa ho fatto io, che sono presidente da sedici anni, per avere una cooperativa che fa settecento cinquanta, ottocentomila euro l’anno. Perché non sono riuscito a portarla la ? Imprese nate quando è nata la Virtual coop che sono colossi, tirano venti, trenta milioni di euro all’anno. Perché le cooperative sociali no? Perché le cooperative sociali più grandi, hanno fatto esclusivamente la loro fortuna solo sugli appalti e, diciamoci la

verità, per iniziativa politica. Beh, questo è il momento stringente, per domandarcelo. Perché, dal momento in cui la lotta si fa dura bisogna che i duri entrino in campo, e noi non possiamo pensare di poter tornare indietro al comunello, con il sindaco che ci capisce, che ci dà la commessa sotto soglia, sopra soglia, o quello che è. Noi dobbiamo ragionare in maniera diversa, e per fortuna alcune delle nostre cooperative hanno cominciato anche a farlo. Noi dobbiamo domandarci, perché proprio noi non riusciamo a coniugare impresa e sociale? Perché l'impresa profit diciamo che non riesce, dall'altra parte, ad inglobare il sociale, ma noi, bimbi miei, non riusciamo ad inglobare l'impresa. Qui c'è qualche cosa che frena, ci sono due mondi che per tutti questi anni sono rimasti separati. Noi abbiamo continuato a considerare l'impresa come il diavolo, e l'acqua santa stava da un'altra parte. No, non può essere questo, noi non possiamo più permetterci questo. Noi dobbiamo fare, delle cose diverse. È vero quel che diceva Fabrizio, nell'impatto col profit siamo messi male, siamo sfruttati, usano il nostro nome. Vi dicevo prima, di Postel: ci hanno accolti, tre direttori generali, personale acquisti e marketing. Cristo, o non hanno niente da fare, oppure gli interessa qualcosa. Che cosa gli interessava? Le nostre entrate con le P.A. emiliano romagnole. Bene, allora, sicuramente, nel primo round avremmo le gambe, che traballano, nel senso di subappalto, ATI, eccetera, sempre in minoranza, a comandare saranno loro. Però se facciamo come hanno fatto Leonardo e la Csapsa, da formichine, noi dopo riusciamo ad andare oltre, perché questi sono dei castelli di carta, soprattutto quelli quotati in borsa. Lo vediamo, rispetto alla cooperazione in generale, alla lunga questi traballano, saltellano, ecc. Poi è vero che il capitale è tutto in mano a loro, però tutto sommato, in questi anni di dopo guerra e di pace europea, abbiamo visto che chi punta sulle cose più solide ha il passo più lungo. Ci vuole più tempo, forse anche molto più tempo, però alla fine i risultati sono migliori. Alcune battute, per chiudere. Ho sentito che qualcuno non conosce ancora bene le nostre cooperative. Perché, nelle cooperative di tipo B non ci sono operatori sociali. O per lo meno in quelle che conosco io, se ce ne sono altre, non lo so, mi viene da dire che siano o fuori

legge o sono miste, A+B o B+A, quindi non c'è chi guarda e chi lavora. Adesso, parliamoci chiaro, noi della Virtual siamo ventuno dipendenti; cinque, solo cinque, sono i normodotati, e voi vi immaginate cinque guardiani che guardano gli altri. Io, purtroppo, ho un'impressione: che i nostri cinque normodotati lavorino molto più di noi, purtroppo, perché noi, un po' si è pieni d'acciacchi e un po' siamo presi dalla cultura sociale, che ci ammazza. Quindi, c'è un problema di conoscenza, delle cooperative sociali, A, B, C, eccetera. A questo proposito, faccio un lancio pubblicitario, per di più gratuito, perché siamo coinvolti, solo così in maniera strumentale. Domani, sarà il primo giorno di pubblicazione di un quotidiano on line. Quotidiano on line vuol dire che, ogni giorno, ogni santo giorno che viene sulla terra, viene aggiornato. Questo quotidiano, si chiama "nelpaese.it", ed è il quotidiano sociale di Legacoop sociale. Quindi se ci si vuole informare sulle cooperative sociali, si può usare questa cosa qui. Un'ultima battutaccia, proprio cattiva, cattiva, perché, a parte i tassi di Banca Etica, le condizioni con Banca Etica, bisogna che il cliente confermi la fattura. Io non ho mai fatto, tantissime fatture in questo modo. Ecco, ultimamente, hanno cacciato fuori le cooperative sociali che facevano le pulizie; quindi, attenzione quando Banca Etica parla in pubblico, pensi cortesemente anche a queste cose. Ho finito.

Slide “ Agenzia sociale di ricerca delle disponibilità aziendali per l’inclusione lavorativa e sociale Articolo 4” a cura di Chiara Brighetti (CSAPSA)



**AGENZIA SOCIALE DI RICERCA DELLE
DISPONIBILITA' AZIENDALI PER
L'INCLUSIONE LAVORATIVA E SOCIALE**

“ ARTICOLO 4 “

“ La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società. “



Con il contributo di



singolo



PERCORSO di FORMAZIONE



GRUPPO come SETTING di LAVORO

I^ step: Percorso di FORMAZIONE

- Persone con conoscenze ed esperienze precedentemente acquisite, le quali poi saranno trasformate, migliorate in itinere e condivise con gli altri
- Formazione *attiva* → concreta esperienza di gruppo
 - promuovendo consapevolezza
 - producendo cambiamenti
 - favorendo l'identificazione di sé nel gruppo di lavoro
- Gestione di impresa; rapporto con il mercato del lavoro; organizzazione del lavoro cooperativo e in equipe; gestione dei conflitti (mediazione e negoziazione); comunicazione persuasiva con le imprese profit; gestione database aziendale

OBIETTIVO

- Maggior consapevolezza di sé e delle proprie modalità comunicative
- Predisposizione al lavoro di squadra
- Comprensione dei fenomeni che avvengono all'interno dell'equipe
- Sviluppo dei processi comunicativi e relazionali
- Acquisizione di un ruolo e della posizione sociale all'interno del gruppo di lavoro
- Professionalità *individuale e collettiva*
- Competenze tecnico professionali di operatore di telemarketing sociale per la ricerca delle disponibilità aziendali, con la gestione e utilizzo di una piattaforma telematica per la memorizzazione delle informazioni acquisite

METODOLOGIA

- mappatura dei bisogni formativi su cui si intende effettuare l'intervento
- scansione temporale → progettazione dell'intervento
- metodi di intervento *misto* -input teorici associati a metodi attivi
- imparare facendo, *formazione in situazione*
- *linguaggio e interazione sociale* per dare valore all'esperienza professionale stessa
- comunicare con l'obiettivo di stimolare e individuare soluzioni diverse e adeguate alle situazioni in essere
- utilizzo di uno stile comunicativo adeguato, semplice e non articolato

II[^] step: GRUPPO come SETTING di LAVORO



forte interdipendenza fra i membri
per raggiungere e soddisfare le
esigenze aziendali

EQUIPE DI LAVORO

- Operatori call center sociale
- Tutor della mediazione senior
- Psicologa CSAPSA
- Coordinatori e referenti di progetto CSAPSA
- Amministrazione
- Colleghi CSAPSA
- Aziende ed operatori esterni committenti di servizi
- Partner CSAPSA

GESTIONE SETTIMANALE DELLE ATTIVITA'

- contattamento aziendale e mediazione negoziale per acquisire disponibilità per stage e tirocini formativi
- redazione di mailing list di aziende, associazioni e privati cittadini
- trasmissione inviti ad iniziative ed eventi
- indagini telefoniche di customer satisfaction
- gestione informatizzata database aziendale
- deregistrazione materiale audio di seminari e convegni

METODOLOGIA

- Organizzazione condivisa del lavoro attraverso la divisione ed attribuzione *ad hoc* delle attività da svolgere.
- Gestione condivisa delle difficoltà relazionali e professionali.
- Metodologia di lavoro personalizzata in base alle proprie competenze, accettata e riconosciuta dall'equipe.
- Monitoraggio continuo delle mansioni assegnate.
- Osservazione e analisi delle situazioni relazionali quotidiane.
- Coesione e aggregazione vs competizione.

STRUMENTI

- telefono
- fax
- Email
- database aziendale
- update e condivisione di file online

INDICE

Introduzione

“Promozione di impresa sociale e persone con disagio psichico” di Leonardo Callegari (CSAPSA – AILeS)	p. 2
--	-------------

Programma del Seminario	p. 14
--------------------------------	--------------

Interventi

Giuseppe De Biasi	p. 16
Giuseppe Chili	p. 17
Angelo Errani	p. 19
Chiara Brighetti	p. 25
Bianca Castagneti	p. 28
Giovanni Romagnani	p. 29
Manuela Macario	p. 30
Leonardo Callegari	p. 33
Monia Dardi	p. 37
Fabrizio Pedretti	p. 42
Danilo Rasia	p. 47
Claudia Romano	p. 53
Vincenzo Trono	p. 58
Massimo Caroli	p. 64
Fabio Faina	p. 69
Oreste De Pietro	p. 70
Ivano Pioppi	p. 72
Simonetta Donati	p. 73
Maurizio Cocchi	p. 75

Allegati

Slide “ Agenzia sociale di ricerca delle disponibilità aziendali per l’inclusione lavorativa e sociale Articolo 4” a cura di Chiara Brighetti (CSAPSA)	p. 80
---	--------------