

AcliOggi Formazione&Lavoro n. 3 del 18/07/2014

EDITORE: Aesse Comunicazione srl

Via G. Marcora, 18 - 00153 Roma

Dir. Amm. e Red.: Via G. Marcora, 18

00153 Roma, Tel. 06/58401

Dir. Resp.: Lanfranco Norcini Pala

Reg. Trib. n. 9408/63

Poste italiane spa

Sped. in abb. post. D.L. 353/2003

(conv. in L. 27/02/2004 n° 46)

art. 1, comma 1, DCB Roma.

Lotta alla povertà  
e misure di contrasto  
all'esclusione sociale

Buone prassi dalla rete ENAIP  
per le fasce deboli

Esperienze di inserimento  
e integrazione socio-lavorativa



in Italia e nel  
**MONDO**



**Antonino Ziglio**  
Vice Presidente Delegato ENAIP



**Dedichiamo questo numero di F&L alle persone che vivono ai margini della società. Per loro, la formazione professionale ha dimostrato di contribuire a positivi inserimenti sociali e lavorativi. Ma se vogliamo che il diritto alla buona formazione sia tale, dobbiamo rinnovare il nostro sistema formativo. In tutti i territori. A tutti i livelli.**

**L'**apporto della formazione professionale nel contrastare i fenomeni di marginalità sociale e contribuire ai processi d'inclusione delle persone più fragili è un dato di fatto riconosciuto e apprezzato.

Su questi temi, il sistema ENAIP vanta, insieme ad altri enti, un'esperienza che ha più di cinquant'anni e che ha avuto il suo culmine, prima, con le sperimentazioni realizzate negli anni settanta (da ricordare, tra gli altri, gli interventi verso le persone affette da malattia mentale, tali da contribuire a un cambio di approccio culturale, il cui esito produsse la prima legge quadro che istituì la chiusura dei manicomii organizzando i servizi di igiene mentale pubblici), poi con i grandi progetti delle Iniziative Occupazione finanziati dal Fondo Sociale Europeo, negli anni novanta, destinati a detenuti, tossicodipendenti, disabili, immigrati, giovani dropout, lavoratori in cassa integrazione e mobilità, con un'attenzione particolare alle politiche di genere e pari opportunità.

Oggi la formazione professionale non ha perso né la capacità di incidere sui processi sociali, né la dedizione verso le persone marginalizzate, ma sono cambiati i contesti di riferimento: non più (solo) progetti, ma l'impegno su politiche, modelli e sistemi sui quali il rinnovamento non è più rimandabile.

In Italia abbiamo un sistema formativo

ancora debole e che – seppure con le devoli eccezioni in alcuni territori, settori e livelli – è ancora poco permeato dalla cultura del lavoro, poco presidiato nella qualità dell'offerta, poco efficiente nell'integrare servizi e risorse, poco efficace nel rispondere alle esigenze dei tessuti produttivi locali.

A ciò si aggiunga che, in tempi di crisi economica e occupazionale, si acuisce lo svilimento del lavoro, della conoscenza e delle professionalità (non proposte, non richieste, non riconosciute). Sono elementi devastanti per la convivenza civile e per la coesione sociale, al punto che oggi anche l'Unione Europea se ne preoccupa.

Il richiamo europeo non deve apparire retorico, perché questa volta un quadro di riferimento oltre confine ci sarà davvero utile, sia per un uso più mirato ed efficiente delle risorse economiche disponibili, sia per dotarci, anche noi, di un inedito pragmatismo verso certe policy e misure da attuare.

Ora che l'Italia è entrata nel semestre di Presidenza Europea, dovrà dimostrare di assumere un alto profilo su quei temi dove – anche per via della delusione per il mancato raggiungimento degli obiettivi della Strategia di Lisbona – l'attenzione dell'UE è sempre più alta: tra questi, la qualità dei sistemi nazionali di istruzione e formazione professionale.

**3****Sestante**

Antonino Ziglio

**6****Primo Piano**

Quale sostenibilità sociale? Analisi, sfide e suggestioni per un rinnovato patto sull'inclusione  
Paola Vacchini

**12****Focus**

Marginalità nella vita e marginalità nella formazione  
Andrea Canevaro

**18****Caleidoscopio. Storie, esperienze, talenti**

A cura di Irene Bertucci

**21**

**Speciale Emilia Romagna** Inserimento e integrazione socio-lavorativa delle persone diversamente abili

**22**

Partecipazione e responsabilità per una società plurale  
Patrizio Bianchi

**24**

Autismo, formazione, lavoro. Una relazione possibile?  
Silvia Bartoli, Chiara Bertaccini, Monique Polletti, Sara Pretelli

**30**

Integrare scuola e formazione professionale, pensando al domani  
Lorella Bianchi, Marianna Martino

**35**

La crescita della persona, tra progettualità e vocazione  
Agostina Melucci

**38**

La valigia dei sogni  
Serenella Grittani, Valeria Pazzaglia

**41**

Superare la diffidenza. Combattere lo stigma  
Andrea Rastelli

**44**

Trovare un senso nel lavoro e sentirsi parte di un gruppo  
Riccardo Sabatelli

**45**

Dal recupero del materiale di scarto alla produzione di oggetti unici  
Claudio Bulgarelli

**47****Speciale Lazio, Valle D'Aosta, Lombardia, Piemonte**

Inserimento e integrazione socio-lavorativa delle persone detenute e delle donne vittime di violenza e tratta

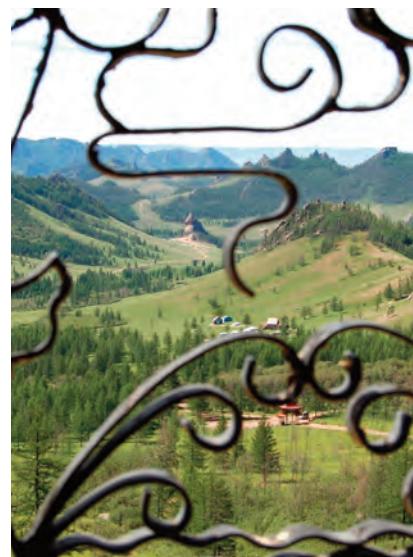
**La copertina racconta**

Ornamenti e serramenti.

Il ferro si presta a diverse lavorazioni, per magnificare lo sguardo od occultarlo per sempre.

Particolari di un tempio buddista in Mongolia e di un'installazione a Mosca in memoria dell'olocausto.

Fotografie di: Giancarlo Di Pietro





ENAI P

Ente Nazionale ACLI  
 Istruzione Professionale  
[www.enaiip.it](http://www.enaiip.it)  
 Via Giuseppe Marcora 18  
 00153 Roma  
 Telefono: 06 5840472  
 Presidente: Paola Vacchini  
 Vice Presidente: Antonino Zigglio

F&amp;L periodico di ENAIP

**Comitato di redazione**  
 Irene Bertucci (responsabile), Fabio Cucculelli,  
 Mariachiara Fecarotta.  
 Ha collaborato Sonia Cerocchi

**Comitato tecnico-scientifico**  
 Maurizio Drezzatore, Adriano Bolamperti,  
 Battista Castagna, Gilberto Collinassi,  
 Maria Domenica Giaccari, Giuseppe Longhi,  
 Ubaldo Rinaldi, Giancarlo Vincenzi, Antonino Zigglio.

**Impaginazione**  
 Stefania Gasparri  
 Aesse Comunicazione - [aesse.comunicazione@acli.it](mailto:aesse.comunicazione@acli.it)

**Stampa**  
 Stab. Tipolit. Ugo Quintily SpA – Roma  
 Chiuso in redazione: 30 giugno 2014  
 Stampato: luglio 2014  
 Tiratura: 3.000 copie

**Per segnalazioni e richieste contattare:**  
 Irene Bertucci ([bertucci@enaiip.it](mailto:bertucci@enaiip.it))  
 telefono: 06 5840457 – 349 2453267

**Segreteria di direzione ENAIP**  
 telefono: 06 5840472.

AcliOggi Formazione&Lavoro n. 3 del 18/07/2014

EDITORE: Aesse Comunicazione srl  
 Via G. Marcora, 18 – 00153 Roma  
 Dir. Amm. e Red.: Via G. Marcora, 18  
 00153 Roma, Tel. 06 58401  
 Dir. Resp.: Lanfranco Norcini Pala  
 Reg. Trib. n. 9408/63  
 Poste italiane spa  
 Sped. in abb. post. D.L. 353/2003  
 (conv. in L. 27/02/2004 n° 46)  
 art. 1, comma 1, DCB Roma.

I dati utilizzati per inviare questo stampato sono stati raccolti nel rispetto della legge sulla tutela dei dati personali. Si potrà in ogni momento chiederne la variazione o la cancellazione scrivendo a:  
 Responsabile del trattamento dei dati di Aesse, Via G. Marcora 18/20 – 00153 Roma. La testata Formazione&Lavoro fruisce dei contributi statali diretti di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 250.



Ministero del Lavoro  
 e delle Politiche Sociali

**Lazio** Misure di integrazione lavorativa alternative al carcere  
[Vitaliana Cecchetti, Francesca Fusco, Maria Vittoria Bonanno](#) 48

**Valle D'Aosta** La vita oltre il carcere:  
 investire sul presente per un futuro sostenibile  
[Luisa Trione](#) 53

**Lombardia** Penale minorile e formazione professionale  
[Beppe Longhi e Stefano Mariotti](#) 55

Orientamento al lavoro dei giovani adulti a San Vittore  
[Claudio Nizzetto](#) 61

**Direzione EnAIP Piemonte** I colori del riscatto 63

## Agorà

### Intervista a

Stefano Vitali - [Il punto di vista delle istituzioni](#)  
 Guido Fontana - [Il punto di vista della società civile](#)  
 Don Renzo Gradara - [Il punto di vista del terzo settore](#)

Patrizia Canini - [Il punto di vista dei servizi sanitari locali](#) 74

Maria Claudia Di Paolo - [Il punto di vista delle istituzioni](#) 77

## Le vite degli altri

### Approfondimenti

Il lavoro come esperienza formativa e come prospettiva  
 per i minori del penale  
[Alberto Vergani](#)

La centralità del lavoro per l'accoglienza e l'integrazione  
 delle comunità Rom, Sinti e Caminanti in Italia  
[Marco Livia](#) 87

## Aracne

Il corpo docile  
[Rosella Pastorino](#) 93

**Rassegne e recensioni**  
 a cura di [Fabio Cucculelli](#) 94

**Hanno scritto e collaborato** 96



## Quale sostenibilità sociale?

Analisi, sfide e suggestioni per un rinnovato patto sull'inclusione

L'inclusione sociale e la lotta alla povertà hanno assunto una dimensione sempre più centrale nella politica di coesione della Strategia Europa 2020. Così è diventato patrimonio comune la consapevolezza che una crescita intelligente e sostenibile non può prescindere da una crescita inclusiva e dal promuovere, quindi, un'economia con un alto tasso di occupazione nella quale trovino spazio, in termini di reddito, lavoro e benessere, tutte le categorie e le fasce sociali, nessuno escluso.

### Vision ed esortazioni dall'Europa

I traguardi da raggiungere sono impegnativi sul piano dell'impegno politico e dei numeri, e accanto alla crescita complessiva degli occupati, alla significativa riduzione degli abbandoni scolastici, all'incremento del PIL per Ricerca&Sviluppo e a maggiori investimenti in risparmio energetico, nella selezione delle priorità da perseguire si pone quell'impressionante tasso di venti milioni di persone che sono povere o a rischio di povertà, e che vanno sottratte da questa condizione. Per la prima volta nella storia, l'Unione Europea fissa un obiettivo quantitativo comune. Agli Stati membri lascia, comunque, il compito di adottare una propria strategia per ciascuna delle priorità indi-

cate, ma lo sviluppo di una politica comune di inclusione sociale diventa, rispetto al passato, un tema cruciale, trasversale ai diversi fondi e dirimente per la strategia nel suo complesso.

Si tratta di una svolta netta, che pare indicare una direzione ben precisa.

Anche nella programmazione post-2013, la lotta alla povertà viene ribadita come fattore chiave per costruire una società coesa e sostenibile, ma agli Stati membri si chiede un ulteriore sforzo: una programmazione nazionale in grado di assicurare che tutte le regioni concentrino almeno il 20% delle risorse del FSE sull'inclusione, rispetto all'attuale media del 13%.

Indicazioni molto pragmatiche e vincolanti, che si muovono in uno scenario dove spicca un ulteriore nuovo elemento: il principio di condizionalità che, come noto, introduce condizioni ex-ante ed ex-post nell'erogazione dei fondi comunitari. Nel caso della priorità sull'inclusione sociale, la nuova proposta di Regolamento chiede ad ogni Stato membro che intende usufruire dei fondi, di costruire una strategia nazionale che, oltre ad essere ovviamente conforme a quanto raccomandato dalla Commissione<sup>1</sup>, deve essere concreta, basata per esempio su statistiche e mappature territoriali relativamente ai gruppi emarginati, e che deve:

- indicare in modo chiaro le misure ne-

**Non possiamo concepire un progresso fondato sull'uso indiscriminato delle risorse e sulla mancata partecipazione di alcuni alla vita sociale, politica, economica.**

**Una società coesa e intelligente si fonda sul riconoscimento di tutti. Dobbiamo passare alle azioni, riformare il welfare e investire dove c'è più bisogno. Perché l'esclusione sociale ha dei costi che non possiamo più sostenere.**

**Paola Vacchina**

Presidente ENAIP

cessarie a combattere la segregazione dei soggetti più fragili, e quelle necessarie a passare da una logica di assistenza residenziale ad una diffusa su tutto il territorio;

- dimostrare che le parti sociali sono attivamente coinvolte nella progettazione dell'inclusione attiva;
- prevedere azioni specifiche per l'inclusione dei ROM e rigidi criteri di valutazione per misurare l'efficacia delle stesse. È da qui che dobbiamo, quindi, partire per comprendere il quadro che si sta delineando, dentro e fuori i nostri confini nazionali, in tema di lotta alla povertà, strategie di inclusione sociale, difesa delle pari opportunità.

Cosa si sta facendo nel nostro Paese? Per l'Italia si tratta di riuscire a sottrarre due milioni e ducentomila persone da una condizione di povertà. Secondo le rilevazioni dell'ISTAT è l'11,1% delle famiglie che, ancora nel 2013, sono in uno stato di indigenza e difficoltà, una povertà relativa che riguarda 8,2 milioni di individui: il 13,6% della popolazione residente.

Poi c'è quello sconcertante dato del 5,2% di famiglie che vivono in una condizione di povertà assoluta: 3,4 milioni di italiani<sup>2</sup>. Cifre preoccupanti per una democrazia avanzata quale la nostra.

Secondo la fotografia scattata dall'ISTAT, ad essere coinvolte sono soprattutto le famiglie ampie, quelle composte da coppie

con tre o più figli, quelle monoparentali o con membri aggregati, quelle di operai e di lavoratori in proprio, quelle con a capo una persona in condizione non professionale o in cerca di occupazione.

### **Povertà, marginalizzazione, policy**

Certamente la povertà non è l'unico fattore di esclusione sociale, ma è il principale fattore di rischio. Per questo motivo la valutazione dei fenomeni di deprivazione materiale e/o culturale deve essere un punto di riferimento irrinunciabile per qualunque programmazione mirata. Così come, proprio alla luce dei più recenti dati, non può essere sottovalutata una seria riflessione sul target verso il quale focalizzare e indirizzare gli interventi, che non può più riguardare solo ed esclusivamente le categorie classiche dello svantaggio (gli individui che secondo la UE possiedono i requisiti per rientrare in tale definizione sono: immigrati, detenuti, persone diversamente abili, tossicodipendenti, membri di minoranze etniche, disoccupati di lunga durata), ma deve necessariamente spostarsi a nuove figure che portano con sé nuove domande. Pensiamo, per esempio, ai migranti vittime di traffico e sfruttamento; all'accompagnamento degli ex detenuti nell'anno successivo alla cessazione dello stato di

detenzione; ai rifugiati politici; ai giovani che provengono da comunità di alloggio e di accoglienza per l'anno successivo al compimento della maggiore età<sup>3</sup>.

Non è tutto. Il focus sul target sociale deve comprendere anche il nucleo familiare, là dove l'instabilità economica, le carenze culturali e in alcuni casi l'impossibilità di veder soddisfatti i diritti fondamentali (la salute, la casa, l'istruzione, il reddito) diventano cause scatenanti di un irrimediabile peggioramento della qualità della vita e di una progressiva marginalizzazione. Quando in una famiglia, uno o più componenti è disoccupato o inoccupato, e magari sono anche presenti disabilità o forme di disagio psico-fisico, i processi di esclusione sono rapidissimi e finiscono con il coinvolgere l'intera catena generazionale.

Introdurre la famiglia come target sociale di riferimento per le *policy* sull'inclusione consente, quindi, di immaginare quel mix di servizi, incentivi e sostegni che sincronicamente possono migliorare le condizioni di ciascun componente del nucleo familiare.

Intendiamo piani d'azione che dovrebbero prevedere politiche attive integrate a interventi di sostegno al reddito e misure di assistenza (dal diritto allo studio, ai servizi alla persona), che puntino – attraverso obiettivi concreti, step di lavoro e risultati agevolmente verificabili – a far



uscire la famiglia il più rapidamente possibile dall'area dell'indigenza.

Vale appena la pena ricordare che il dettato europeo sull'inclusione sociale attiva si basa proprio su una strategia globale che, per garantire agli individui una vita dignitosa e un'adeguata partecipazione sociale, deve prevedere la combinazione di: (a) adeguati sostegni al reddito; (b) mercati del lavoro in grado di favorire l' inserimento; (c) accesso a servizi di qualità. Ma è evidente che i processi di inclusione dipendono in larga misura dalla qualità delle politiche del lavoro. Sul piano pratico, però, non è semplice realizzare misure efficaci e sostenibili, che permettano cioè alle categorie più svantaggiate di aumentare effettivamente i propri livelli di occupabilità, di partecipazione sociale e di adattabilità alle trasformazioni economiche. Tecnicamente, infatti, in presenza di condizioni di grave o media depravazione, i processi inclusivi possono rivelarsi ardui,

costosi e dai risultati non sempre certi. Inoltre, pur essendo i lavoratori svantaggiati i più colpiti dai fenomeni di crisi, quando la recessione economica e la riduzione dell'occupazione costringono i Governi ad estendere gli interventi di welfare a platee molto più ampie, gli spazi per la realizzazione di misure riservate alle categorie tradizionalmente più deboli si riducono inevitabilmente. E questa denuncia si ripresenta periodicamente nel nostro Paese.

L'Italia – che rispetto alla Germania, al Regno Unito e alla Francia arriva con circa quindici anni di ritardo nel mettere a sistema l'integrazione tra politiche attive e passive – solo recentemente è riuscita a modellizzare progettazioni mirate ad una maggiore occupabilità delle fasce più deboli, attraverso la combinazione di servizi e misure, forme di sostegno al reddito per esempio con incentivi alla formazione. La nostra normativa non è inferiore ad altri Paesi avanzati, ma a tuttogi non tutte le

Regioni possono vantare sistemi e procedure consolidate, perché nel complesso la spesa italiana destinata a ridurre i rischi di esclusione sociale rimane tra le più basse d'Europa.

### La qualità della spesa sociale

L'ultima rilevazione ISTAT disponibile riguardo la spesa per la protezione sociale (anno 2011)<sup>4</sup> colloca l'Italia al settimo posto tra i ventotto dell'Unione, quando nello stesso anno paesi come la Francia e la Danimarca, storicamente noti per l'avanzato sistema di protezione sociale, registravano la percentuale più alta di risorse dedicate.

Ma è sulla spesa destinata alla salute (24,9%) che il nostro Paese si colloca tra le ultime posizioni nel contesto europeo, così come occupa la penultima posizione per le risorse dedicate alle famiglie, per le quali lo stanziamento, che si mantiene sostanzialmente stabile dal 2008, ammonta al 4,8% della spesa, sotto forma di benefici finalizzati al sostegno del reddito a tutela della maternità e paternità, di assegni familiari e di altri trasferimenti erogati a supporto di alcune tipologie familiari, asili nido, strutture residenziali per le famiglie con minori, assistenza domiciliare per famiglie numerose.

Anche la spesa italiana destinata alle persone con disabilità è tra le più basse in Europa: il 5,8% delle risorse destinate alla protezione sociale comprende pensioni di invalidità, contributi per favorire l'inserimento lavorativo, servizi finalizzati all'assistenza e all'integrazione sociale e strutture residenziali. L'impegno economico per questa funzione ci colloca tra i paesi europei con le percentuali più basse di spesa destinate alla disabilità, per la quale l'Europa alloca il 7,7% delle risorse per la protezione sociale.

E la spesa per le politiche di contrasto alla povertà e per l'inclusione sociale? Nel 2011 l'Italia ha impegnato lo 0,3% della spesa, quota che ci relega anche qui tra le ultime posizioni nella graduatoria

europea, dove spiccano paesi piccolissimi, come i Paesi Bassi e Cipro, che riservano a tale funzione il 7,1% della spesa totale. Quote residuali delle risorse per la protezione sociale sono assorbite anche dalla spesa per le abitazioni, per la quale l'Italia destina solo lo 0,1% della spesa totale. Nella media Ue28 per questa funzione viene allocato il 2,1%, nel Regno Unito addirittura il 5,8% della spesa.

Quindi, le tre voci principali della spesa sociale nel nostro Paese mentre evidenziano una crescita contenuta per il sistema previdenziale, registrano un chiaro rallentamento per la sanità e l'assistenza, effetto evidentemente di numerosi interventi, sia strutturali come nel caso delle pensioni, sia congiunturali nel caso di sanità e assistenza.

Per il 2014, le risorse stanziate dal Fondo nazionale per le politiche sociali ammontano a 297 milioni e 417.713 euro<sup>5</sup>, di cui quasi 260 milioni alle Regioni, poco più di 4 milioni alle Province autonome di Trento e Bolzano, e quasi 35 milioni attribuiti al Ministero del Lavoro a copertura degli oneri di funzionamento finalizzati al raggiungimento degli obiettivi istituzionali. Le azioni finanziabili riguardano:

- servizi per l'accesso e la presa in carico da parte della rete assistenziale,
- servizi e misure per favorire la permanenza a domicilio,
- servizi per la prima infanzia e servizi territoriali comunitari,
- servizi territoriali a carattere residenziale per le fragilità,
- misure di inclusione sociale e sostegno al reddito.

Noi siamo convinti che la qualità della spesa è un autentico fattore di inclusione. E riteniamo che l'esclusione sociale abbia dei costi sicuramente più alti di quelli dell'inclusione.

È indispensabile, quindi, che le scarse risorse disponibili riservate a tali politiche vengano impiegate in modo virtuoso, cercando quanto più possibile di controllare e ridurre gli sprechi, puntando effettivamente a garantire alle fasce più deboli la possibilità di uscire dalla "condizione

assistita" (rafforzandone l'occupabilità e aumentandone, quindi, la capacità di produrre reddito) e, parallelamente, investendo dove c'è più bisogno.

Basti pensare alla capacità del comparto dei servizi socio-sanitari, socio-assistenziali e socio-culturali nel generare occupazione e reddito, (pro)muovere professioni e carriere, contribuire al dialogo e incontro tra culture ed etnie diverse, in una parola: contribuire al PIL nazionale<sup>6</sup>.

Se pensiamo a quanto la contrazione delle nascite in Italia sia connessa (anche) alla sostanziale assenza dell'offerta di servizi per l'infanzia, e se pensiamo al boom delle richieste di colf e badanti, è evidente come il comparto dei servizi di cura e assistenza e dei servizi per la qualità della vita sia, nel nostro Paese, un vero e proprio settore economico che come tale dovrebbe essere trattato<sup>7</sup>.

D'altra parte sociologi ed esperti di settore sostengono che il complesso rapporto tra sociale e sanitario (in termini di definizione, di assetti e competenze istituzionali, di culture organizzative, di risorse investite, di interessi privati profit e non-profit operanti, di relazioni sindacali e sistemi contrattuali, ecc.) può essere una delle chiavi interpretative dell'evoluzione del welfare italiano, se non addirittura europeo<sup>8</sup>.

### Pensare e progettare la sostenibilità

I governi condividono la consapevolezza che la crisi economica può minacciare la coesione sociale, quindi il tema in questione non è quanto rafforzare il dialogo tra politiche attive del lavoro, programmazioni e interventi, semmai come aumentare l'efficacia delle misure attivate per mantenere almeno gli attuali livelli di inclusione sociale. Solo in questo modo le esortazioni della Commissione Europea, richiamate in premessa, non rischiano di restare tali. Siamo convinti che – come abbiamo avuto modo di ribadire nei tavoli istituzionali a cui come sistema ENAIP abbiamo partecipato e quando come ACLI ci siamo fatti promotori insieme alla

**Fare promozione sociale significa non solo sensibilizzare un contesto, ma fare in modo che chi è dentro al problema possa sviluppare mezzi e capacità per contribuire in modo autonomo e attivo a costruire il proprio futuro: in termini di policy pensiamo a un "welfare generativo" fondato sulla solidarietà e la sussidiarietà.**

Caritas dell'introduzione del Reddito d'Inclusione Sociale (Reis)<sup>9</sup> – affinché le politiche del lavoro agiscano per un effettivo aumento dell'inclusione sociale è necessario:

- definire, in comune accordo con le parti sociali, il perimetro di azione indicando ad esempio cosa si intenda per target svantaggiato, in un contesto di forte crisi economica e del mercato del lavoro come quello attuale che ci accompagnerà ancora per i prossimi anni;
- individuare misure sia di sostegno al reddito sia di attivazione quanto più personalizzate, legate alle connotazioni territoriali e sociali dello svantaggio;
- verificare periodicamente gli effetti delle politiche attive e passive adottate per comprendere se e come hanno effettivamente generato un aumento dell'occupabilità e dell'adattabilità e quindi del contrasto alla marginalità;
- superare la logica assistenzialistica, nella convinzione che l'unica via per innescare un processo in grado di generare sviluppo e di sostenersi autonomamente è fornire alle persone gli strumenti per farlo.

“

**Siamo convinti che, oggi più  
che mai, la formazione  
professionale rappresenta  
un potente agente  
di innovazione culturale,  
un formidabile strumento  
di sviluppo delle persone  
e dei territori, un mezzo  
concreto e realistico  
per raggiungere gli obiettivi  
di coesione sociale a cui ogni  
democrazia deve tendere  
nelle sue fibre più profonde.**

”

Dobbiamo andare verso una complessa ed accurata progettazione sociale di respiro nazionale, che sappia quindi personalizzare le misure di politica attiva e passiva, adattandole alle specifiche esigenze dei diversi target sociali, con l'obiettivo di ridurre gli svantaggi più gravi e uscendo dalla logica dell'assistenzialismo diffuso. Fare promozione sociale significa, per noi, non solo sensibilizzare un contesto rispetto a un determinato problema, ma anche fare in modo che "chi vi è dentro" possa sviluppare mezzi e capacità propri per contribuire autonomamente a trovare soluzioni e progettare il proprio futuro<sup>10</sup>. Per essere protagonisti delle proprie scelte è, infatti, essenziale potersi muovere in scenari di vita reale, dove si lavora e si guadagna, si scambia e si consuma. È solo in questo modo che si generano reti in cui le persone cessano di essere destinatari passivi e diventano produttori di "competence", di risorse e di cambiamento<sup>11</sup>. In termini di policy, condividiamo l'idea di superare un modello di welfare basato quasi esclusivamente su uno stato che raccoglie e distribuisce risorse tramite il sistema fiscale e i trasferimenti monetari,

per pensare a un "welfare generativo" fondato sulla solidarietà e la sussidiarietà, e che vada comunque affiancato al sistema classico, evidentemente in crisi<sup>12</sup>.

Pensiamo ad un modello che è in grado di rigenerare le risorse già disponibili, responsabilizzando le persone che ricevono aiuto, permettendo di conseguire un maggiore rendimento degli interventi delle politiche sociali a beneficio dell'intera collettività e che sui nostri territori già trova terreno fertile, attraverso le numerose esperienze del non profit e della nostra esperienza associativa<sup>13</sup>.

Siamo, altrettanto, convinti della necessità di non abbassare la guardia sui processi culturali che sottendono alle policy, ribadendo per esempio – nei contesti in cui veniamo chiamati ad operare come soggetti protagonisti del terzo settore e del sistema formativo – la sostanziale differenza che intercorre tra i concetti che tendiamo ad utilizzare come sinonimi e sovrapposti, come capita sovente tra inclusione e integrazione (sebbene tra i due non ci sia quella frattura logica e culturale che aveva segnato, invece, il passaggio dall'utilizzo del termine inserimento a quello di integrazione). Quest'ultima richiama gli interventi attraverso i quali l'individuo marginalizzato si inserisce nel sistema sociale adeguandosi a leggi, regole e consuetudini, mentre l'inclusione propone alle persone escluse le vie per una migliore e più attiva partecipazione all'organizzazione politica, economica e sociale, riconoscendo a ciascuno il diritto alla propria diversità e/o specificità<sup>14</sup>.

Una stessa sensibilità dovrebbe essere richiamata anche nell'identificare i target sociali oggetto di intervento: Andrea Canevero scrive che è difficile oggi avere le idee chiare sul nome da dare alle persone con delle differenze, e questo per ragioni che sono anche, o soprattutto, valide, interessanti, positive. Ogni nome può ampliare la distanza, e con un nome invece si può valorizzare l'appartenenza e quindi la vicinanza<sup>15</sup>.

Siamo convinti che, oggi più che mai, la

formazione professionale rappresenta un potente agente di innovazione culturale, un formidabile strumento di sviluppo delle persone e dei territori, un mezzo concreto e realistico per raggiungere gli obiettivi di coesione sociale a cui ogni democrazia deve tendere nelle sue fibre più profonde. E siamo convinti che chiunque si candidi a governare istituzioni e territori non possa esimersi da investire in sistemi e piani di formazione, se vuole perseguire uno sviluppo sostenibile ed equo per il proprio paese.

Non occorrono statistiche raffinate per ricordare come le Regioni che producono maggiore ricchezza, sono quelle nelle quali l'offerta formativa è più articolata, diffusa e a regime. In varie occasioni, in particolare, abbiamo presentato gli straordinari risultati della formazione iniziale (IeFP) in termini di riduzione drastica dell'abbandono scolastico e di inserimento lavorativo per i giovani qualificati e diplomati, nelle Regioni dove questo sistema è maturo e dove si struttura prevalentemente sull'apporto specifico degli enti di formazione professionale.

### **Le proposte formative per l'inclusione sociale**

Le proposte formative, quando connesse a misure attive di sostegno al reddito e ai servizi per la ricerca dell'occupazione, agiscono sempre su più piani strettamente connessi: da una parte, una formazione efficace per rispondere all'immediata richiesta di professionalizzazione della persona; dall'altra, una formazione capace di aiutare a costruire risposte per il futuro, fornendo cornici chiare, dotate di senso e nelle quali ogni partecipante possa riconoscersi.

Ogni qual volta possiamo verificare l'esito positivo di un nostro progetto, vi riconosciamo la capacità dei nostri operatori e formatori di "essere entrati" nel progetto ed "esserne usciti cresciuti" insieme alle persone che abbiamo coinvolto e formato.

Ce lo ha ricordato anche Nelson Mandela

quando afferma che "L'istruzione e la formazione sono le armi più potenti per cambiare il mondo". E noi aggiungiamo che sono tanto più potenti in tempi di crisi economica, quando si affacciano nuovi volti a reclamare nuovi bisogni, quando la povertà economica porta a maggiore emarginazione, quando il rischio di fratture sociali e delegittimazione delle istituzioni e della società civile si fa più insidioso.

A incoraggiarci in questa direzione e a spingerci a fare sempre meglio sono i risultati che abbiamo ottenuto come sistema ENAIP e sistema ACLI nel contribuire all'inclusione sociale e lavorativa delle fasce più deboli e le buone prassi che abbiamo realizzato, per esempio, con i detenuti, i diversamente abili, gli immigrati, le donne vittime di violenza, con tutti i giovani e gli adulti in condizione di disagio. Buone prassi che non intendono

essere buone azioni, belli esempi, ma organizzazioni che hanno prodotto risultati e che siamo riusciti ad estendere<sup>16</sup>.

È con l'auspicio di poter continuare, con la nostra iniziativa, a promuovere e generare cambiamento e con la volontà di continuare ad essere protagonisti dei processi di welfare sociale, che dedichiamo questo nuovo numero di "Formazione&Lavoro" ai temi e problemi dell'inclusione sociale.

## Note

- <sup>1</sup> Raccomandazione della Commissione Europea del 3 ottobre 2008
- <sup>2</sup> Secondo i dati forniti dall'ISTAT, una famiglia viene definita povera in termini relativi se la sua spesa per consumi è pari o al di sotto della linea di povertà relativa che viene calcolata sui dati dell'indagine sui consumi delle famiglie. Per una famiglia di due componenti, la spesa media mensile per persona è risultata di poco più di mille euro mesili. Per approfondimenti si consulti il documento "Cosa sono i poveri per l'Istat" in [www.istat.it](http://www.istat.it)
- <sup>3</sup> Sull'ampliamento delle categorie di lavoratori svantaggiati, il Forum del Terzo Settore ha recentemente proposto una riflessione, si consulti "Linee Guida per una riforma del Terzo Settore", 12 giugno 2014
- <sup>4</sup> ISTAT, *Rapporto annuale 2014*, estratto del cap.4: "Tendenze demografiche e trasformazioni sociali. nuove sfide per il sistema di welfare", anno 2014
- <sup>5</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Decreto del 21 febbraio 2014, *Ripartizione delle risorse finanziarie afferenti al Fondo nazionale per le politiche sociali, per l'anno 2014*, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale del 3 maggio 2014 n. 101
- <sup>6</sup> Sulle prospettive di crescita, nel nostro Paese, del settore dei servizi socio-sanitari e socio-assistenziali e sulla crescente domanda di qualificazione della figura professionale dell'Oss, la nostra rivista ha dedicato un numero monografico: si consulti *Formazione&Lavoro* n.2 anno 2012
- <sup>7</sup> Secondo l'INPS nel 2011 erano 681 mila le colf e le badanti regolarmente assunte nel nostro Paese e a luglio 2012 erano cresciute ad oltre ad oltre 738 mila (si confronti [www.inps.it](http://www.inps.it)). Secondo una ricerca condotta dal CENSIS tra il 2001 e il 2008 il numero di colf e badanti è passato da 1 milione 83 mila a 1 milione 485 mila, registrando una crescita del 37%, e sono circa 2 milioni 451 mila le famiglie che ricorrono a un collaboratore domestico o all'assistenza per un anziano o un disabile, ovvero il 10,5% delle famiglie italiane.
- <sup>8</sup> Massimo Campedelli, "Il settore socio-sanitario: nuova questione sociale? Tra valori, diritti e convenienze" in *Rivista sulle Politiche Sociali*, gennaio-marzo 2011.
- <sup>9</sup> Per approfondimenti si consulti [www.redditoinclusione.it](http://www.redditoinclusione.it)
- <sup>10</sup> Andrea Canevaro, Dario lanes, *Diversabilità. Storie e dialoghi nell'anno europeo della disabilità*, Centro Studi Erikson, 2003
- <sup>11</sup> Si consultino Andrea Claser, Roberto Fazioli, Pierluigi Vecchia, *Progettare la sostenibilità*, Libreria Universitaria Edizioni, 2014 e Benedetto Saraceno, *La fine dell'intrattenimento*, Milano, Etsalibri, 1995
- <sup>12</sup> Sul welfare generativo si confronti la proposta che Acli ha lanciato a dicembre 2013 a Padova in occasione del convegno "La sfida dell'economia civile. Risposte concrete alla crisi per un welfare generativo".
- <sup>13</sup> Sul tema del welfare generativo, si possono confrontare anche i contributi del Forum del Terzo Settore ([www.forumterzosettore.it](http://www.forumterzosettore.it)); i contributi dell'Istituto Ricerche Sociali di Milano ([www.irsonline.it](http://www.irsonline.it)) e il wforum da loro proposto per supportare l'azione delle Regioni e delle Province autonome italiane in materia di politiche e servizi sociali e sociosanitarie; i contributi della Fondazione Emanuela Zancan onlus di Padova ([www.fondazionezancan.it](http://www.fondazionezancan.it))
- <sup>14</sup> Andrea Canevaro e Dario lanes, *Buone prassi di integrazione scolastica*, Centro Studi Erikson, 2003. Tra i diversi contributi in materia si segnala, tra gli altri, Giuseppe Pontiggia, *Nati due volte*, Mondadori, 2000
- <sup>15</sup> Paper di Andrea Canevaro, *Ma come si chiamano?*
- <sup>16</sup> Basti pensare, a solo titolo di esempio, al contributo delle ACLI nel percorso che ha portato alla legge 7 dicembre 2000, n. 383 che disciplina le associazioni di promozione sociale e al ruolo svolto da ENAIP nel percorso sia culturale che normativo che portò, sul finire degli anni settanta, alla legge n. 180 del 13 maggio 1978 (nota anche come "Legge Basaglia"), prima e unica legge quadro che impose in Italia la chiusura dei manicomii e regolamentò il trattamento sanitario obbligatorio, istituendo i servizi di igiene mentale pubblici. Anche su altre importanti aree dell'inclusione sociale, ENAIP ha contribuito in maniera preponderante, e in diverse regioni, a delineare modelli di intervento e percorsi normativi per un'ampia fascia di target. Si ricordino, per esempio, le numerose sperimentazioni e interventi rivolti a detenuti, immigrati, giovani drop-out, donne, tossicodipendenti, lavoratori in cassa integrazione e in mobilità, ecc.

# Marginalità nella vita e marginalità nella formazione

## Costruire percorsi di speranza nella società di oggi

Cos'è la marginalità? Questa è una domanda che può avere molte risposte. E ci si può girare attorno dicendo che una persona può essere marginale solo rispetto a qualcosa. Alle soglie del 2014 dobbiamo tenere nel giusto conto la perdita di appartenenza del singolo e il trionfo dell'individualismo di massa. Queste condizioni s'intrecciano con la grande importanza che ha assunto l'informazione tramite connessione. Chi viaggia in treno raramente legge o guarda il paesaggio. Molto più sovente si connette con internet e molti con il telefono cellulare, con la voce o con i messaggi. Chi non è connesso si può sentire marginale. Proseguendo lungo questa logica possiamo trovare anche l'ipotesi che qualcuno, per non sentirsi marginale, tenti di conquistare la connessione e una visibilità, attraverso azioni pericolose o minacciose. È una dinamica perversa e drammatica. Vi sono popolazioni che erano marginali e sconosciute all'informazione internazionale. Hanno conquistato una certa notorietà, che le ha sottratte alla marginalità, con la guerra. Potrebbero anche temere che la pace restituiscia loro la marginalità che hanno lasciato con fatica.

Non possiamo affrontare le marginalità trascurando questo scenario. Proprio per questo dobbiamo collegare il tema della marginalità ad altri temi, cercando di non lasciarsi trascinare dalla ricerca, a tutti i

costi, della notorietà. Bisogna lottare contro la povertà, che è soprattutto assenza di speranza e di stima da parte di altre persone con cui possono essere condivisi valori proiettati verso il futuro. Non dobbiamo farlo con compassione, inventando o esagerando fragilità altrui. Quello che ci vuole è la giustizia. Che ha bisogno di ricerca seria. La speranza, dice il vocabolario, è: «Attesa viva e fiduciosa di un bene futuro». Sembra qualcosa di casuale, che dipende dall'atteggiamento di chi la vive. Come si dice: c'è chi vede il bicchiere mezzo vuoto e chi lo vede mezzo pieno. Quest'ultimo avrebbe speranza. L'altro non l'avrebbe. Cosa ne possiamo dedurre? Sembra che, così messa, la speranza sia come il coraggio di Don Abbondio: c'è chi ce l'ha e chi no. È innata o può essere formata, educata? L'etimologia del termine ci fa capire che contiene il "tendere a", "aspirare". Ma, si può dire, questo non cambia i connotati sostanziali della speranza: chi non tende a star meglio? E solo per questo vive la speranza?

### Con la stima arriva la speranza

È difficile immaginare che qualcuno parli di speranza e sia rivolto al passato, per bello che sia stato. Sperare è aprirsi al futuro. Un'espressione francese dice che

**Andrea Canevaro**  
Pedagogista

**Esclusi, oppressi,  
emarginati.  
Chi sono, oggi,  
i veri poveri?  
La nostra società  
ruba ai più deboli  
il senso del tempo e  
con esso la stima  
che apre al futuro.  
Un'offerta formativa,  
credibile e  
significativa, può  
vincere la marginalità  
e costruire percorsi  
di speranza.  
A patto che sappia  
vincere i suoi  
fantasmi.**

“

**La marginalità  
è non avere nessuno  
che ci stima. È non sentirsi  
stimati, ossia non avere  
stima di sé. E senza stima  
si perde la speranza.  
Come la perdono coloro  
che sono assistiti in tutto  
e per tutto, e ai quali  
si sottrae la percezione  
del tempo che dona  
invece identità,  
autonomia e fiducia.**

”

«Ogni cuore è abitato, o comunque, lo è stato almeno una volta, dalla speranza». In una favola di Jean de La Fontaine, a proposito di un uomo vecchio che spera di conquistare una fra tre fanciulle, si dice che è meglio che non si illuda: «*Quittez le long espoir et les vastes pensées*», ossia, «Abbandoni la speranza troppo ampia e i pensieri troppo vasti». Significa che il futuro deve essere misurato sul possibile, e non lasciato nel vago di un tempo impossibile.

La speranza è il tempo. Se il tempo ha una buona qualità, può contenere speranza. Questo significa che chi vive in un'emergenza continua, per carenze, povertà, oppressione, ha molte difficoltà a vivere la speranza, perché non ha davanti il tempo. E anche chi vive nella condizione di assistito in tutto e per tutto, senza pause, in modo totale e puntuale, senza dovere neanche attendere un bicchiere d'acqua quando ha sete perché chi assiste previene ogni suo bisogno, non vive il tempo e quindi non può vivere la speranza. I prigionieri dei campi di sterminio, per esempio, erano impediti nel vivere il tempo e quindi la speranza. Il loro tempo era fatto di attese insensate, fatiche inutili, senza alcuna caratteristica per poterlo vivere con buona qualità. E ciò accadeva per impedire che si alimentasse anche solo un filo di speranza. I prigionieri vivevano un processo di disumanizzazione. La poca alimentazione, le fatiche senza senso, l'impossibilità di avere uno spazio intimo, la proibizione di esprimere l'appartenenza a un gruppo religioso o politico, ecc. Tutto questo aveva un elemento forte comune, che soprattutto diceva: «Tu sei disprezzabile!». Il disprezzo è il contrario della stima. E senza stima non abbiamo speranza. La speranza arriva con la stima.

### **La marginalità è assenza di stima**

Speranza è il tempo e l'attesa. Ma se l'attesa di qualcosa è impossibile, cresce la disperazione. Non si può attendere

che un danno irreversibile si trasformi in malattia e permetta una guarigione. Quest'attesa diventa disperazione. Non pensiamo che tutto questo sia legato a un dato naturalistico. Si può imparare a vivere il tempo. Anche il tempo dell'attesa. Si può imparare a vivere attese possibili. Gli storici sono molto attenti a quella che chiamano "periodizzazione": sanno che una certa periodizzazione, ovvero, un modo di contrassegnare la memoria storica con un avvenimento (ad esempio l'Unità d'Italia), è fondamentale per osservare, interrogare e capire. L'enfasi relativa a certe date (11 settembre e le torri di New York), può farci credere che per tutto il mondo ci sia una storia prima di quella data, e un'altra dopo. E questo anche se una gran parte del mondo non utilizza quel tipo di calendario, la parte del mondo che lo utilizza, in quella data percepisce un diverso avvenimento. Una certa periodizzazione, enfatizzata, può chiudere gli orizzonti.

Tu quando hai perso la speranza? E quando hai ripreso a sperare? Rispondiamo a queste domande e riappare la stima. La marginalità è non avere nessuno che ci stima. È non stimarsi, ossia non avere la stima di sé.

### **Da chi vogliamo essere stimati?**

La questione della stima non risolve tutto. Da chi vogliamo essere stimati? Saremmo contenti di essere stimati da gente della camorra? O da nazisti? O vogliamo essere stimati da chi non desidera altro che fare i propri comodi? Forse, dobbiamo domandarci proprio questo: da chi vorremmo essere stimati? A volte ci sembra che la stima di una sola persona, ma importante e particolare, sia quella che vorremo avere. E non è detto che sia la stima di una persona che possiamo incontrare. Ho conosciuto un uomo – faceva il barista – che ci teneva molto a essere stimato da un filosofo dell'antichità, Platone. E immaginava cosa potesse dire quest'ultimo delle cose che pensava e faceva.

Naturalmente rischiava di costruire un Platone immaginario, una specie di fantasma che può diventare anche incubo. La risposta alla domanda su chi vorremmo che ci stimi ha una certa importanza. E si porta dietro – come le ciliegie: una tira l'altra – altre domande: siamo abbastanza liberi per poter desiderare davvero noi chi vorremmo ci stimi? O siamo condizionati nelle nostre scelte? Un po' condizionati lo siamo inevitabilmente. Ma ne abbiamo coscienza o ci crediamo liberi essendo invece schiavi?

È chiaro che io sono nato in una certa parte del mondo e in un'epoca e non in un'altra. Come dovrebbe essere chiaro che mi arrivano continuamente informazioni sonore, visive, olfattive, tattili, ecc. che mi portano a fare alcune scelte più facilmente di altre. Ma questi condizionamenti non sono equiparabili al lavaggio del cervello che impedisce a qualcuno di capire dove si trova e come può pensare e agire. Non sono paragonabili alle condizioni in cui ci si può trovare per dipendenza, per esempio da alcol, da droghe, gioco d'azzardo, ecc. C'è un salto brusco dal condizionamento di una normalissima situazione che chiamerei storica (la mia storia) e il condizionamento forzato e violento di cui ho fatto qualche esempio. Ma credo che anche nei condizionamenti forzati possano esservi momenti in cui si riesce a tenere a bada "la scimmia" e a vivere uno sprazzo di libertà che permette risposte più nostre a quelle domande.

## Dare fiducia a chi ha perso la stima

Mohammad Yunus, premio Nobel per la Pace, è famoso per aver creato il microcredito. Ha, cioè, permesso che persone solitamente respinte dal sistema bancario potessero avere accesso a piccole somme di denaro, utili a sostenere una piccola attività imprenditoriale. Poteva essere, per esempio, la vendita di uova delle proprie galline al vicino mercato. O la vendita porta a porta di latte della propria mucca. Il piccolo credito permetteva di avere

proprie galline e una propria mucca, e ricavarne un commercio. Yunus ha puntato soprattutto sulle donne, che sono state le principali beneficiarie del microcredito. Ha dunque scelto, tra la popolazione meno stimata, le meno stimate.

Lo strumento finanziario del microcredito ha estimatori entusiasti e critici attenti. Questi ultimi sottolineano che lo strumento non raggiunge l'obiettivo che l'ottimismo del suo inventore aveva descritto come la possibilità che una folla di persone scalze, cioè povere e marginali, si trasformasse in un gruppo di imprenditori. Non è stato così. Per una buona parte di persone che hanno usufruito del microcredito, vi è stata la scelta di un posto di lavoro dipendente, e chi non l'ha potuto raggiungere, in generale, è perché non ha trovato lavoro. Quindi il sogno di far diventare tutti imprenditori non si è realizzato. Ma gli studiosi del lavoro di Yunus sono largamente concordi nell'affermare che la sua iniziativa ha avviato ampi processi di conquista della propria stima in individui che, oltre e forse più delle risorse materiali, avevano perso la stima. Chi aveva fiducia in loro? Sembrava che fosse impensabile affidare loro un modestissimo gruzzolo di denaro per poter comprare una gallina e venderne le uova. Yunus ha fondato una banca che stimava le persone più marginali come degne di un credito. Micro, ma sempre credito.

Essere stimato. È importante. Ma da chi?

## La formazione come apertura di credito

Immaginiamo un individuo che viva la marginalità. Possiamo rappresentarla in molti modi: per povertà, per sradicamento culturale, per una disabilità, per condizione collegata alla sessualità e per molte altre caratteristiche. Immaginiamo che quell'individuo accolga un'offerta formativa. Dovrebbe capire, se non immediatamente col tempo, che l'offerta contiene una proposta che si collega alle sue competenze.

Non è possibile considerare la progetta-

zione formativa come una pura applicazione che un tecnico, che si consideri l'unico competente nel contesto formativo, fa nella vita degli altri. Occorre che vi sia una struttura dialogica che permetta di sviluppare delle relazioni d'aiuto e non delle sostituzioni. Nessuna persona, per quanto abbia competenze tecniche alte, può sostituirsi interamente alla vita dell'altro. Occorre che l'altro, se non immediatamente col tempo, attivi le proprie competenze. La sottolineatura della parola tempo è per segnalare che qui si gioca la partita più importante. Bisogna conquistare tempo e farlo diventare il proprio tempo. Questo è anche uno dei compiti, forse quello strategicamente più importante, di chi è nel ruolo di formatore. Deve aprire il tempo, superandone la percezione frettolosa e reattiva di quest'ultimo, nell'immediato.

Ciò esige una didattica che non riduca il successo al binomio "domanda-risposta" immediata (la reattività frettolosa) ma privilegi la mansione, il processo. Esige la capacità di riferirsi all'altro, o agli altri, individuando, percependo – e l'esperienza professionale permetterà di perfezionare continuamente questa capacità percettiva – le necessità dialogiche per poter trasformare l'interlocutore in un cooperante e per fare in modo che il progetto sia dell'altro o degli altri e non il progetto dei tecnici.

Occorre organizzare il tempo, in modo che abbia una scansione che sovente chiamiamo "obiettivi intermedi", e che è ben presente, senza questa terminologia, nel modo di lavorare di un artigiano. Una sarta, o un sarto, fa un vestito avendo in mente i suoi obiettivi intermedi. Come chi prepara un buon pranzo. Che deve tener conto dei tempi di cottura. Magellano è stato un grande navigatore anche e soprattutto perché individuava, in un viaggio su rotte sconosciute, insenature e baie che potevano rappresentare i porti, obiettivi intermedi in cui riposare, rifornirsi di acqua e magari andare a caccia, e intanto fare le giuste manutenzioni alle imbarcazioni.



Un progetto esige competenze messe a disposizione di qualcun altro. Non può fare delle competenze l'elemento di dominio e, certamente, un rischio delle relazioni di aiuto e delle professioni di aiuto, è quello di non tener conto che il momento di partenza è inevitabilmente connotato da un rapporto di dominio.

Bisogna, quindi, partire dalle competenze dell'altro, che è giunto alla formazione dalla marginalità. Attenzione, questo può voler dire che l'altro potrebbe aver assunto un'identità per contrasto: io esisto se ho un nemico contro cui affermarmi. La formazione e la marginalità s'incontrano molte volte in questa contrapposizione conflittuale.

Bisogna tenere insieme energia immediata e pazienza. I film americani hanno reso popolare la coppia di poliziotti composta da quello buono, paziente, e quello cattivo, energico. Suggeriscono, indicano il gioco di squadra, indispensabile per la formazione come offerta per vincere la margi-

nalità, che va conosciuta nell'immediatezza della sua immagine e nella durata della sua storia. Per fare questo bisogna dialogare con chi la vive. E per dialogare ci vuole il gioco di squadra, che fa crescere fiducia, e permette di avere pazienza, parola che deriva da patire, da sofferenza.

Uscire dalla sofferenza della marginalità. E uscirne insieme. «Il problema è che per fare l'educatore devi inventare sempre nuovi appuntamenti, nuove attese... Ma se non hai un progetto, anche un progettino piccolo, è un guaio».<sup>1</sup>

### **Essere capaci di trovare un "validatore-invalidatore autorevole"**

Scrive un'amica e collega: «Stanotte ha chiamato F, 15 anni... All'inizio della telefonata mi ha chiesto quali fossero le pratiche legali per essere adottato! Problemi adolescenziali con i genitori (cresce, ha una fidanzata, vuole uscire con gli

amici... Ed i genitori – forse un po' rigidi – si preoccupano...). Un'ora di consulenza. Ed alla fine ho pensato: sarebbe bello un progetto con l'obiettivo di supportare i genitori dei figli adolescenti. Ci sarebbero ragazzi meno infelici – e futuri adulti meno complessi – e genitori più sereni! Riflessione domenica mattutina, dopo una notte insonne (le linee il sabato notte sono un inferno!)».

Queste parole si collegano, per motivi non immediatamente evidenti, ma che possono essere spiegati, alla storia di un uomo. La storia è emersa del tutto casualmente, in un caffè, mangiando il panino preparato dallo stesso protagonista della storia. La sua storia. Una storia da bar? Chiamala pure una storia da bar. Il narratore non si offende certo. Raccontata con l'aggancio alle attività di formazione e ricerca, immediatamente percepite nell'interlocutore. La sponda è stata dunque l'educazione. Con quella sponda, è emersa la storia di un bambino diventato adulto,

“  
**Qualunque offerta formativa pensata per chi vive nella marginalità deve collegarsi alle esigenze della persona per la quale è stata pensata, perché nessun formatore, per quanto competente, può sostituirsi alla vita dell’altro. Solo in questo modo dalle proposte educative possono nascere relazioni d’aiuto.**

”

e capace di mandare avanti un esercizio commerciale, e anche di ripensare la propria vita, e di raccontarla, appunto. Quel bambino ha vissuto i suoi primi anni in prigione. Sua madre doveva scontare una pena, e la prigione era la sua dimora, insieme al figlio. Anche il padre era in galera. Dopo quegli anni l’istituto, che – dice il narratore – ora non viene più utilizzato, essendo sostituito da gruppi-appartamento, o gruppi-famiglia, o comunità alloggio.

Esce dall’istituto che non sa chi è. E si dice che lui stesso dovrà cercare di capirsi: chi sono? Non lo sa. Forse sa quello che non è. Vengono in mente i versi di Eugenio Montale, che dichiara di potersi definire solo in negativo: «Ciò che non siamo/ciò che non vogliamo».

Si riferivano a un tempo, il ventennio fascista, di chiusura. Come per chi ha vissuto fra prigione (da innocente bambino) e istituto. Non sa chi e come essere. Così quel ragazzo pensa che deve cercare di capire chi è. Lo fa ritirandosi in solitudine in montagna.

Come vive in montagna e in solitudine? Cercando di procurarsi di che sopravvivere. E la solitudine gli pesa? Molto. Ma crede che sia necessaria. E la sente un passaggio importante per capire chi è. Legge, nella solitudine? Sì. Legge libri che lo aiutano. E quale libro lo ha aiutato di più? “La Repubblica” di Platone. Lo ha letto più volte. Fermiamoci qui. E ipotizziamo che quel ragazzo che stava in istituto non abbia incontrato un adulto significativo al punto da potergli permettere di costruirsi una propria identità. Ma, forse, ha incontrato qualcuno che gli ha poi permesso di incontrare Platone. Meglio aver chiuso gli istituti, questo è certo. Ma non possiamo aver la pretesa di sostituire gli istituti con un adulto significativo per ogni ragazzo o per ogni ragazza. F., che vorrebbe “essere adottato”, pretende unicamente adulti significativi qui ed ora, consumabili immediatamente. E pensa quindi di cambiare quelli che ha con altri. Ricorda un bel racconto per ragazzi, “Nessuno è perfetto!” di Emanuela Nava, ma a rovescio.

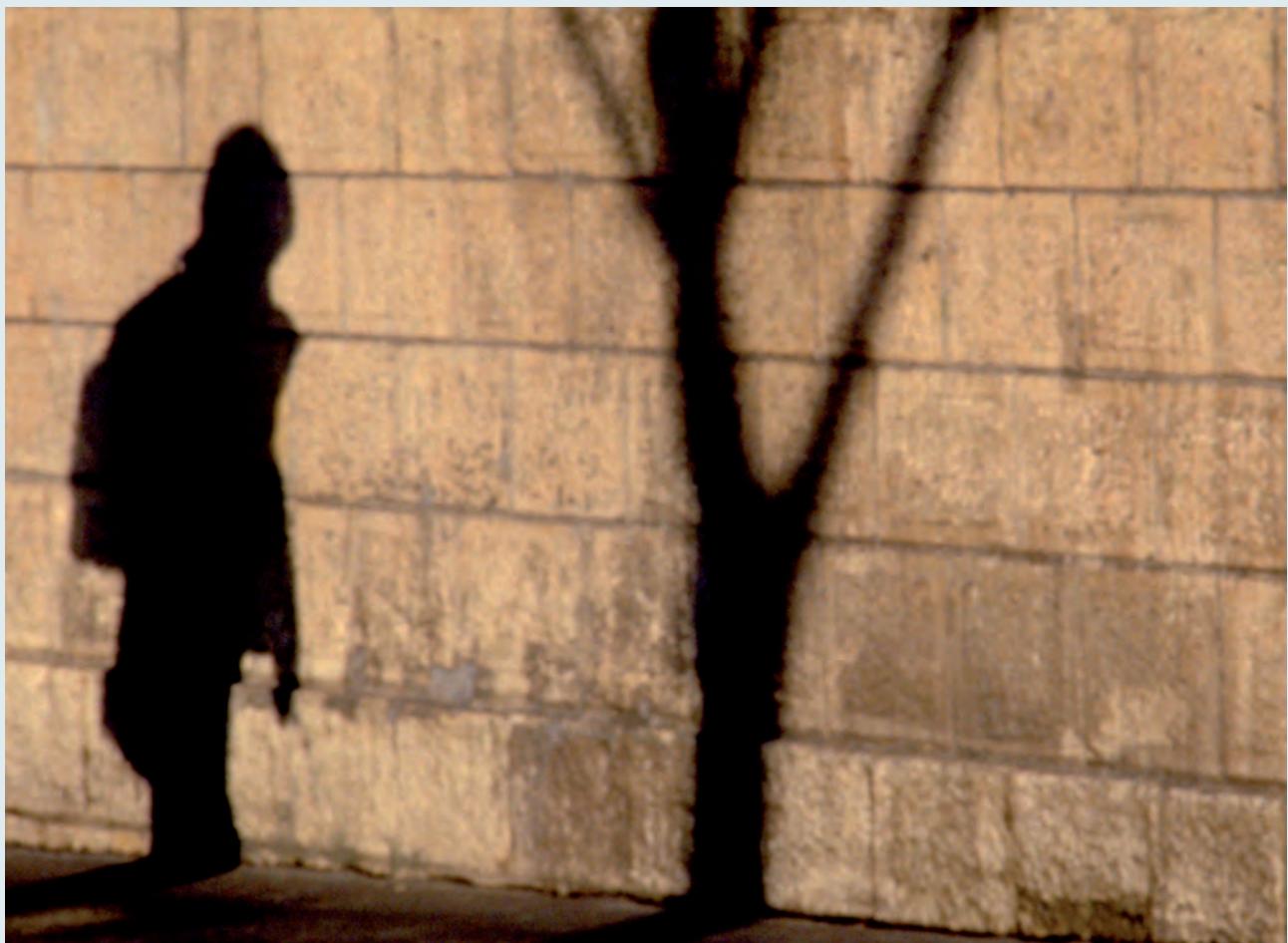
Nel racconto, una mamma cambia un bambino, che non è abbastanza come lei vorrebbe.

Nel consumo immediato, la significatività o c’è o non c’è. Se non c’è, lo scontento e il conflitto aggressivo si manifesta accompagnato dal pensiero che cambiare una cosa, o una persona, sarebbe la soluzione. Ma nella storia da bar emerge una possibilità decisamente inattuale: scoprire un adulto significativo nella vastità della storia. E farlo, molto probabilmente, perché qualche adulto, più modesto e meno significativo, ha svolto un compito “di servizio”: ha indicato una direzione, un orizzonte. È come se avesse detto: «Non sono abbastanza significativo... Ma se vai in quella direzione, troverai...».

Per essere questa figura non eminentemente significativa da poter rappresentare un traguardo, ma abbastanza credibile da poter essere una tappa di transito, bisogna avere appunto un minimo di credibilità. Che forse si ottiene nei compiti modesti di governo della quotidianità. È noto che negli istituti gli ospiti potevano creare dei legami più facilmente con la cuoca, con l’uomo della manutenzione, col giardiniere, che con il personale con compiti di educazione e sorveglianza. Potremmo obiettare che la cuoca non indica Platone. Non parliamo d’indicazioni puntuali nei contenuti, ma leggibili nella direzione da prendere. E capaci di poter dare alle tensioni e ai contrasti un significato relativo, e anch’esso sensato. Non portato, quindi, a conclusioni come quelle di F.: cambio adulto (cerco di farmi adottare).

Ne derivano tre punti che possono interessare una riflessione da educatori. Sono tre punti che riguardano tre frasi-chiave.

**Il “paradosso” educativo:** tenere insieme la comprensione dell’altro (soprattutto di chi cresce) e la sua valutazione. La possibilità di vivere il conflitto come un elemento positivo e utile. «L’ipotesi generale, formulabile in una prospettiva socio-psicologica, è che la costruzione delle operazioni cognitive (e cioè il



passaggio da un pensiero egocentrico ad un pensiero decentrato) è possibile grazie a conflitti di comunicazione nel corso delle interazioni fra partner [...]<sup>2</sup>. **L'assunzione di responsabilità:** nella reciprocità. «Chiameremo questo processo

per cui si attribuisce a un altro un'autorevolezza informativa tale da poter influire sull'immagine di sé costruzione di un validatore autorevole. [...] la dizione esatta dovrebbe essere validatore-invalidatore autorevole [...]<sup>3</sup>.

#### Note

- 1 Sergio Neri (1937-2000), fu Coordinatore dell'Osservatorio Nazionale Permanente per l'integrazione scolastica delle persone in situazione di handicap.
- 2 F. Carugati, in V. Ugazio, 1988, p. 108
- 3 A. Semerari, 1991, p. 76

#### Riferimenti bibliografici

- Irene Veronesi, *L'alfabeto di Sergio Neri. Le parole del pensiero pedagogico di un grande educatore*, Gardolo di Trento, Ed. Erickson, 2005.
- Valeria Ugazio (a cura di), *La costruzione della conoscenza*, Milano, F. Angeli, 1988.
- Antonio Semerari, *I processi cognitivi nella relazione terapeutica*, Roma, N.I.S. Carocci, 1991.

#### L'educazione alla coscienza politica.

Lo schema interpretativo che polarizza la politica della pietà e quella della giustizia. Le implicazioni latenti di una politica della pietà: l'osservazione dell'in felicità rinforza l'idea che non il merito, ma la buona sorte, permetta di conquistare un posto fra chi è felice. Il ruolo di spettatore, disimpegna dall'essere attore. Il coraggio civile è anche cercare di capire chi uno – o una – è. Don Lorenzo Milani diceva che di fronte ad un problema vi sono due atteggiamenti possibili: uno consiste nell'affrontarlo per "sortirne tutti insieme", e questa è la politica. L'altro atteggiamento è individualistico: "sortirne da soli è avarizia".

"Sortirne insieme è politica" è la politica delle buone prassi.



**A**lcune discipline olimpiche trovano la loro ragion d'essere nel sublime sforzo di elevarsi oltre l'ostacolo. L'atletica, l'equitazione, sembrano avere ben poche cose in comune, e invece entrambe impongono allo stesso modo l'obiettivo di superare barriere fisiche, tangibili, costruite ad hoc, e che grazie ai progressi ottenuti dalla medicina dello sport, riescono a essere sempre più alte e sfidanti. Il maestro d'arte marziale o il motivatore di professione direbbe che l'ostacolo è nella tua mente, che la sfida è dentro di te. Ma vallo a spiegare a chi, per natura o per destino, non può far uso liberamente delle proprie facoltà fisiche o mentali, a chi ha un passato violento e un presente che sconta in gabbia, a chi è stata una schiava, prigioniera di altri, senza che nessuno chiedesse un riscatto. Loro getterebbero pure il cuore oltre l'ostacolo, e non lo farebbero certo per sport o per passione.

Eppure il tema del dolore, da cui nasce la spinta ad andare "oltre", è insito nello spirito umano quasi al pari di un bisogno fondamentale, è una terra di mezzo che tiene insieme il passato e il futuro, un ponte che fa incontrare e costruire legami anche tra persone molto diverse. Come se le interruzioni del corpo o della vita fossero piccole morti che rin-

novano il patto tra gli uomini e Dio, o la provvidenza: di fronte agli ostacoli comprendi ed esorcizzi, se vuoi rinascere e ricostruirti. La psicologia e la pedagogia speciale se ne occupano da sempre e soprattutto insieme, nello sperimentare approcci, discipline, modelli.

Dal canto suo, la formazione professionale ha un cuore che pulsava molto forte per le persone in stato di difficoltà. Si pensi al ruolo che, nei primi anni sessanta, hanno svolto gli enti della formazione professionale - e in prima fila ENAIP - nel costruire una normativa a favore dei disabili mentali nel nostro Paese. Già dal 1966 diversi numeri della nostra rivista F&L dedicavano speciali ad analisi e ottime pratiche per il "recupero dei così detti gruppi marginali": dai diversamente abili ai detenuti, dai tossicodipendenti ai giovani drop-out.

Non potevamo, quindi, rimandare ancora l'uscita di uno speciale su questo tema. In questo numero il Galeidoscopio si articola in due grandi sezioni. La prima è dedicata all'integrazione socio-lavorativa delle persone diversamente abili a cura di EnAIP in Emilia Romagna. La seconda è dedicata alle esperienze realizzate sul pianeta carcere da parte di ENAIP Impresa Sociale, di EnAIP Valle D'Aosta e della Fondazione EnAIP Lombardia e si con-

**La sofferenza non è solo un'interruzione del corpo o della vita, ma può essere anche una terra di mezzo che tiene insieme passato e futuro, un ponte che costruisce legami. Qui raccontiamo alcune delle ecellenze di ENAIP, modelli diversi che hanno in comune il valore della formazione e del lavoro come condizioni essenziali per uscire dal ruolo di assistito e costruire il proprio futuro.**



A cura di  
**Irene Bertucci**  
 Responsabile R&S  
 e Comunicazione e immagine di EnAIP

clude con una rassegna di progetti realizzati da EnAIP Piemonte rivolti a donne vittime di tratta e sfruttamento. Quindi cominciamo. Lo speciale dell'Emilia Romagna, il cui filo rosso è EnAIP Fondazione Sergio Zavatta, si apre con il contributo dell'Assessore alla scuola, formazione professionale, università e ricerca **Patrizio Bianchi** sulla conferenza regionale: un appuntamento fisso per la programmazione territoriale che consente di fare il punto sulle misure in atto e compiere bilanci per il futuro.

Con l'articolo dell'équipe della AUSL di Rimini, a firma di **Bartoli, Bertaccini, Polletti e Pretelli** entriamo nel vivo degli interventi rivolti agli adulti affetti da Disturbo dello Spettro Autistico e si affronta, in particolare, il tema del lavoro quale strumento fondamentale nel determinare l'identità psico-sociale, assicurare indipendenza e autonomia, definire l'autostima e il riconoscimento esterno, ma anche come opportunità tra le più importanti per contribuire alla vita di una comunità. Ed è proprio il lavoro che, all'interno di un progetto di recupero personalizzato, permette di uscire dal ruolo di assistito per passare a quello di produttore, così come delinea il confine fra l'appartenenza al gruppo sociale e l'emarginazione dallo stesso.

Proseguendo la riflessione su questo ambito, **Bianchi e Martino** fanno il punto su come preparare un ragazzo con disturbi psichici ad una possibile occupazione, quindi sul ruolo fondamentale svolto dai tirocini e dai laboratori. È in questi due "contesti formativi" che scuola superiore e formazione professionale riescono a mettere in moto connessioni positive, con un unico obiettivo: far sperimentare agli studenti disabili prossimi al diploma, occasioni concrete per conoscere il mondo del lavoro. Nel corso dei laboratori vi è anche la produzione di oggetti: un'esperienza gratificante per un giovane disabile, perché può crescere, maturare, acquisire fiducia e verificare concretamente le proprie capacità, sebbene le autrici non trascurino di sottolineare come sia una vera sfida il preparare ragazzi e famiglie al distacco dall'ambiente protetto della scuola o del centro di formazione.

Anche nell'articolo a firma di **Melucci**, dirigente della USR di Rimini, si ribadisce la necessità di un virtuoso incontro tra le metodologie didattiche proposte dalla scuola e quelle tipiche della formazione professionale nei progetti rivolti ai giovani disabili, e si ricorda come la figura del maestro sia, prima che una scelta professionale, una vocazione.

Nei successivi contributi riportiamo alcuni casi concreti. **Grittani e Pazzaglia** commentano come il soggiorno all'estero può essere un'interessante esperienza formativa per gli adolescenti autistici. **Rastelli** racconta la pregevole iniziativa del negozio di restauro del mobile antico e degli oggetti d'arte di Rimini gestito da persone affette da malattia psichica. **Sabatelli** traccia un filo rosso sull'importanza del gruppo e della condivisione negli interventi di recupero. Infine **Bulgarelli** racconta l'esperienza di Forlì nel recupero di oggetti di scarto per creare magnifici capolavori.

La seconda parte del Caleidoscopio è, come accennato, dedicata ai progetti rivolti alle persone detenute e alle donne vittime di violenza e tratta. È noto come nei penitenziari italiani, la situazione di vita sia particolarmente difficile, ai limiti del disumano. Le ragioni del perché il nostro Paese sia così in ritardo sulle politiche carcerarie e così lento nel mettere a regime misure alternative e innovazioni, sono molteplici e chiamano in ballo questioni strutturali, legislative e organizzative, sulle quali è certamente complesso intervenire, in quanto legate ad ambiti di natura politica e di indirizzo, ma anche a modelli gestionali e organizzativi. In queste pagine intendiamo dimostrare



come, grazie alla dedizione e alla competenza di operatori e volontari, l'istituto penitenziario possa diventare il luogo della rinascita, e non solo della solitudine e della disperazione. Le numerose esperienze realizzate in questi anni sul pianeta carcere da parte degli enti della formazione professionale, per esempio, hanno evidenziato come sia possibile implementare metodologie in grado di migliorare realisticamente le condizioni di vita delle persone recluse, pensando a un loro effettivo reinserimento nella società.

Raccontiamo quindi le esperienze condotte da **EnAIP IS** in quattordici imprese laziali, la gestione di un corso di formazione e l'avvio di una start-up di impresa svolta nel carcere di Aosta a cura di **EnAIP VdA**, e gli interventi realizzati per i minori da **Fondazione EnAIP Lombardia** svolti a Milano presso l'Istituto Penale Minorile Beccaria e gli Uffici per i servizi sociali per minorenni di Milano e Brescia. Infine, **Claudio Nizzetto**, descrivendo il caso di un progetto svolto a San Vittore, richiama la questione di come sia necessario tarare gli interventi anche in considerazione della fascia d'età dei detenuti, come per esempio quelli che non sono anagraficamente minorenni, ma non sono neanche ancora adulti.

Concludiamo il Caleidoscopio con il

racconto delle buone prassi realizzate da **EnAIP Piemonte** per il recupero sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza o di tratta. Donne che per anni non sono state libere di immaginare per sé stesse (e in alcuni casi per i loro figli) un futuro, ma che oggi ritrovano finalmente una voce, seppure segnata dalla memoria del ricordo. «La violenza è un dolore che non si dimentica, è una ferita insanabile, silenziosa. Ti fa prigioniera nel fondo della società, nel silenzio della solitudine. Poi ho trovato il coraggio, l'energia che arriva dal mio cuore. Adesso ho riconquistato la mia dignità e cammino a testa alta». Queste le parole di alcune delle protagoniste degli interventi piemontesi.

Nella sezione degli **Approfondimenti**, ospitiamo due importanti contributi che riaffermano la centralità del lavoro nel recupero dei soggetti svantaggiati o delle comunità che faticano a integrarsi in un tessuto culturale.

Il sociologo **Alberto Vergani** pone l'attenzione sulle politiche per l'occupazione – e il contenuto altamente formativo e di recupero sociale insito nell'esperienza lavorativa – quando si tratta di costruire progetti per detenuti minorenni.

Nel secondo articolo, **Marco Livia** riporta i risultati di un'indagine nazionale svolta

da IREF su come, anche in questo caso, il lavoro si rivela un elemento chiave nei piani di accoglienza e integrazione delle comunità Rom, Sinti e Caminanti nel nostro Paese.

A completamento delle riflessioni finora dipanate, abbiamo scelto di ospitare, nella rubrica **Aracne**, un estratto del romanzo *«Il corpo docile»* di **Rosella Postorino**. È la storia di Milena: un viso come tanti, che si può incontrare andando al lavoro sull'autobus, la mattina. Una giovane che lavora in carcere come volontaria. La vita di una donna che ha scelto come essere. Anche se alcune cose, Milena non le ha proprio scelte.

*«Milena è nata in un nido, come gli uccelli. Il nido non stava su un ramo, e non si poteva vedere il cielo. A quel tempo non c'era ancora Winnie the Pooh attaccato alla parete, o lei non se lo ricorda. I ricordi sono troppo vividi per essere suoi, forse si mescolano ai racconti della madre. Ma Milena può fidarsi, perché la madre ha sempre preteso onestà. È per questo che è finita in galera. In galera, Milena ci è nata».*

## Speciale Emilia Romagna

Inserimento  
e integrazione  
socio-lavorativa  
delle persone  
diversamente abili



## Partecipazione e responsabilità per una società plurale

Riflessioni e piste di lavoro per l'inclusione lavorativa dei cittadini con disabilità

**Patrizio Bianchi**

Assessore scuola, formazione professionale, università e ricerca, lavoro Regione Emilia-Romagna

In Emilia Romagna, la conferenza regionale sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità è stata istituita dalla legge regionale n.17/2005 "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro". Organizzare questa conferenza, tenutasi a Forlì il 15-16 ottobre 2013, è dunque per noi un obbligo di legge, ma soprattutto è un obbligo morale: svolgere un periodico esame dell'attuazione regionale degli interventi d'integrazione lavorativa delle persone con disabilità fondato sul confronto e la partecipazione (la conferenza e i rapporti di monitoraggio presentati sono l'esito di un percorso a cui hanno partecipato oltre 100 persone nel corso di 15 incontri preparatori), ma acquisire anche pareri, condividere strategie e formulare proposte. L'inclusione attraverso un lavoro di qualità, focus della conferenza, si fonda su un pieno riconoscimento dei diritti di tutte le persone con disabilità: il diritto ad un sistema educativo che favorisca il pieno sviluppo delle potenzialità delle persone con disabilità, il loro senso di dignità e di autostima; il diritto alla salute; il diritto a un progetto di vita personalizzato e alla sicurezza sociale; il diritto alla partecipazione alla vita politica e pubblica. Per garantire tali diritti occorre – prima

e fondamentale indicazione emersa dalla conferenza – una maggior integrazione delle politiche e delle strategie d'azione a tutti i livelli di competenza. A partire dal sistema educativo, vera infrastruttura sociale in cui si sedimentano i diritti delle persone. La lingua inglese utilizza tre parole per esprimere il concetto di diritto: *rights* è il diritto dichiarato, quello che sta nei codici, *entitlements* descrive le possibilità date in una concreta realtà sociale di praticarlo, *capabilities* corrisponde invece alle effettive capacità del singolo di realizzare e usufruire di quel diritto, diritto che diviene l'effettiva misura dell'io nei confronti della società.

Il lavoro è il naturale sbocco di una preparazione che inizia sui banchi della scuola. Tale sistema costituisce la prima prova di una buona politica d'integrazione. L'inclusione degli alunni con disabilità nelle nostre scuole deve essere piena e incondizionata. La scuola italiana è stata ed è tendenzialmente inclusiva. Ma i risultati alla fine del percorso scolastico sono deludenti se viene a mancare l'inclusione nella società.

Perché la scuola possa svolgere questo compito – garantendo non solo *rights*, ma *capabilities* – è necessaria una preparazione di tutti gli attori del sistema

**In una società inclusiva la cultura del diritto per tutti è un elemento fondante, che chiede a decisori e amministratori locali di costruire politiche forti, strategie coerenti, sistemi adeguati. L'Emilia Romagna è, senza dubbio, tra le regioni che hanno più lavorato a sedimentare una cultura del diritto, anche dotandosi di luoghi appositi dove fare bilanci e ragionare sul futuro. Come la conferenza regionale, periodico appuntamento sull'inclusione delle persone disabili.**

dell'istruzione: dagli insegnanti curricolari a quelli di sostegno, dagli educatori al personale amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA), dai genitori ai compagni di scuola.

Ma per l'inclusione delle persone con disabilità prima nella scuola, e poi nella società, attraverso un impegno lavorativo adeguato alle capacità reali, servono le competenze proprie della pedagogia speciale che le politiche della salute, in quanto naturalmente centrate sui bisogni sanitari, non possono esprimere. Allo stesso modo la formazione professionale costituisce la leva strategica per l'accompagnamento e la permanenza qualificata nel mercato del lavoro delle persone con disabilità. Occorre pertanto continuare a investire anche in questa direzione, monitorandone e valutandone costantemente gli esiti.

Il servizio di collocamento mirato della regione Emilia Romagna ha favorito, in questi anni, l'inserimento lavorativo con tutti gli strumenti disponibili sul versante normativo, procedurale e finanziario, garantendo, rispetto ad altri canali ordinari, un migliore inserimento, migliori condizioni contrattuali e, pertanto, una maggiore stabilità occupazionale, in particolare nei confronti dei giovani tra i venticinque e i trentaquattro anni. Dal rapporto di monitoraggio emergono tuttavia anche criticità che questa Regione, a partire da un pieno riconoscimento dei diritti di tutte le persone con disabilità, intende superare.

La crisi occupazionale ha di certo inciso negativamente anche nel collocamento delle persone con disabilità (nel 2008 inizia la contrazione degli avviamenti che permane per buona parte del 2009, anno in cui si ha un'inversione del ciclo congiunturale, con segnali di ripresa che continuano fino alla prima metà del 2011; segue poi una nuova flessione che si attenua solo nel secondo trimestre 2013). Ma la crisi è l'allargamento della sofferenza sociale

che ha creato, non possono essere un alibi: hanno certamente peggiorato il quadro, ma le criticità hanno radici più profonde.

In questa logica, il percorso verso una legge sull'inclusione e il lavoro che la Regione Emilia-Romagna ha avviato, intende dare risposte su più fronti. Obiettivo della Regione è comunque dare piena attuazione alla legge n. 68/99 e ridurre significativamente le scoperture. Per farlo occorre aumentare lo standard di qualità delle prestazioni erogate dai servizi di collocamento mirato e garantirne uniformità e omogeneità attraverso un'azione formativa di sistema rivolta a tutti gli operatori del collocamento mirato e a tutti gli attori coinvolti, per rafforzarne le competenze professionali e favorire una conoscenza approfondita dei sistemi economici locali nelle loro articolazioni e processi organizzativi.

Ma occorre anche semplificare la normativa nazionale e modificarla affinché l'esonero non costituisca un'alternativa valida al rispetto dell'obbligo. Altra condizione indispensabile riguarda certamente le risorse: dobbiamo poter contare su risorse certe e continuative. Il Fondo nazionale, che dal 2010 non è più stato finanziato, costituisce uno strumento imprescindibile per dare continuità agli incentivi che sostengono l'inserimento lavorativo. In assenza dei trasferimenti statali, il Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità, pari a 53 milioni di euro per il triennio 2011-2013 ha garantito tale continuità, oltre a sostenere, in integrazione con il Fondo sociale europeo, la formazione e le politiche attive.

La Conferenza è stata l'occasione anche per riflettere sul tirocinio, regolato di recente dalla legge regionale n. 7 del settembre 2013, uno degli strumenti principali per affrontare la transizione dal percorso educativo/formativo al lavoro. Un'analisi condotta sull'efficacia di tale istituto evidenzia come il 52,3% delle persone con disabilità che hanno

realizzato un'esperienza formativa in situazione, abbia stipulato un contratto di lavoro alla conclusione del tirocinio. La percentuale di "trasformazione" del tirocinio in contratto di lavoro riguarda per il 18% l'azienda ospitante (tasso di trasformazione interno) e per il restante 34,3% un'altra impresa (tasso di trasformazione esterno). La nuova normativa ha introdotto novità di rilievo su diversi profili del tirocinio.

Un'ultima considerazione. Per passare da una gestione tollerata e tollerabile dell'esclusione, a un principio sistematico d'inclusione e piena partecipazione di tutti i cittadini alla vita attiva e, dunque, alla vita democratica, occorre rendere più complesso il sistema economico. Occorre un nuovo paradigma economico che nella pluralità delle forme di scambio, nella molteplicità degli attori sociali coinvolti e nella diversificazione delle forme di lavoro, costruisca una società solidale ma non caritatevole che, nella complementarietà degli interessi, assuma la coesione e l'inclusione come fattori strategici per la crescita e il benessere collettivo. Questi sono i valori fondanti di una nuova responsabilità sociale, non solo delle imprese e degli altri soggetti economici, ma dei territori.

Un'economia di mercato non può coincidere con una società di mercato. In un'economia plurale si può rafforzare la funzione della cooperazione sociale quale esternalità positiva nel partenariato tra aziende profit e no-profit, sia valorizzandone il ruolo di azienda di transizione, sia diversificandone le attività in cui opera. C'è grande spazio di sperimentazione. Questo dà a tutti noi una grandissima responsabilità, nella fase in cui il Paese non ha visibilmente ancora ritrovato una via: riuscire a dare una prospettiva di lungo periodo, a costruire una società plurale che dal basso proponga esperienze che diventano elementi fondanti di una società innovativa e inclusiva, perché democratica.

## Autismo, formazione, lavoro. Una relazione possibile?

Esperienze e modelli di intervento  
nella provincia di Rimini

I lavoro, quale strumento di relazione con il mondo, è fondamentale nella determinazione dell'identità psico-sociale. Assicura possibilità di indipendenza e autonomia – anche economica –, aiuta a definire l'identità personale, concorre alla definizione del livello di autostima e del riconoscimento esterno, rappresenta una delle opportunità più significative di contributo alla vita comunitaria. È l'elemento che, all'interno di un progetto personalizzato, spesso permette di uscire dal ruolo di assistito per passare a quello di produttore, così come delinea il confine fra l'appartenenza al gruppo sociale e l'emarginazione dallo stesso. Il fare (e il saper fare), se rispettoso della costruzione di un campo di interessi, diventa strumento di significativi processi di inclusione e di integrazione, decisivi per il perseguitamento di cittadinanza.

Per questo l'occupazione lavorativa, diritto civile di ogni persona, assume un particolare valore, politico, sociale e riabilitativo, quando riguarda soggetti disabili e con Disturbo dello Spettro Autistico (DSA). Occuparsi dell'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati, per Regioni, Enti Locali e AUSL, rientra fra i compiti di integrazione socio-sanitaria, così come ridefiniti dal recente quadro legislativo (d.lgs. n. 328 del 2000, d.lgs. n. 3 del 2001, del. RER n. 309 del 2000).

In Emilia-Romagna, nel corso del 2005, a

seguito di confronti tra le diverse realtà territoriali e di tavoli tematici sull'inserimento lavorativo all'interno della programmazione partecipata dei "Piani di zona territoriali", si sono definite le modalità operative e le strategie finalizzate alla promozione delle politiche a favore degli inserimenti lavorativi.

Al riguardo è emersa la condivisione di principi che devono ispirare tutte le azioni riguardanti questo tema, e in particolare:

- la concezione dell'utente come persona che ha bisogno di una presa in carico globale che garantisca l'unitarietà degli interventi e dei servizi di prevenzione, assistenza e riabilitazione (fisica e sociale), ovunque siano collocate le competenze idonee ad attivarli;

- la conseguente integrazione delle funzioni (sociale, sanitaria, dell'istruzione, della formazione, del lavoro, etc.) da tradurre nell'organizzazione dei servizi di rete.

Nel relativo accordo di programma sono stati indicati alcuni obiettivi prioritari, quali:

- promuovere una politica sociale e del lavoro centrata sull'inclusione, che sappia programmare le priorità di azione e definire le linee guida degli interventi da attuare;
- sviluppare una rete territoriale con l'obiettivo di incentivare l'impianto di un sistema integrato, con il coinvolgimento

**Silvia Bartoli**  
Psicologa dell'Azienda USL  
di Rimini, componente dell'équipe  
autismo clinica/diagnostica,  
trattamento e formativa

**Chiara Bertaccini**  
Assistente sociale dell'Azienda USL  
di Rimini, componente dell'équipe  
autismo adulti per il territorio  
di Rimini Sud, Azienda USL Rimini

**La provincia di Rimini  
possiede una ricchezza  
unica nelle esperienze  
di inserimento  
lavorativo delle persone  
con deficit, soprattutto  
delle persone affette  
da autismo. Negli anni  
si è sperimentato tanto,  
e oggi il modello può  
dirsi a regime.  
L'integrazione  
dei servizi  
e delle professionalità  
sono le carte vincenti,  
ma per prevenire  
fallimenti occorrono  
progettazioni cucite  
a misura dell'utente  
e continuità  
nella presa in carico.**

**Monique Polletti**

Assistente sociale dell'Azienda USL di Rimini, componente dell'équipe autismo adulti per il territorio di Rimini Nord

**Sara Pretelli**

Educatrice, componente dell'équipe autismo adulti, Azienda USL di Rimini

“

del mondo imprenditoriale, politico e tecnico, per l'ottimizzazione delle risorse e la facilitazione dell'inserimento;

- progettare interventi flessibili per far fronte ad un'offerta diversificata e personalizzata, che sappia cogliere le diverse necessità e peculiarità presenti nel vasto mondo del disagio territoriale.

Dal 2008 si è avviata, inoltre, una progettualità specifica per i cittadini con DSA che ben risponde alla sempre più incisiva richiesta di percorsi diversificati: il *range* di interventi spazia dalle borse lavoro all'*IPS* (*Individual Placement and Support*), a seconda delle capacità di autonomia possedute dall'utente.

### **Il quadro degli interventi della provincia di Rimini**

In questo contesto normativo, si inseriscono le realtà delle varie province e, in particolare, di Rimini. La provincia di Rimini si caratterizza per una ricchezza esperienziale nelle modalità formalizzate di avviamento alla formazione e al lavoro dei cittadini in situazione di svantaggio e di persone con DSA, attraverso una pluralità di strumenti che attivano processi finalizzati al raggiungimento di opportunità occupazionali.

Il compito di sostegno all'inserimento lavorativo è affidato nella provincia di Rimini alla AUSL, per la competenza tecnica ma-

turata, all'interno del modello di delega partecipata scelta dagli Enti Locali per una gestione integrata delle problematiche socio-sanitarie.

Nello specifico, il modello integrato per l'inserimento formativo e lavorativo di cittadini in situazione di svantaggio e quindi anche per persone con DSA si applica all'interno della Struttura Semplice Servizio Integrato Disagio Psico-sociale e Disabilità Mentale (SS SIDP/DM) dell'Unità Operativa di Riabilitazione Psichiatrica, servizio che si colloca all'interno del Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche dell'Azienda Ausl di Rimini.

Nella provincia operano, quindi, tre principali realtà istituzionali, in stretta relazione tra loro, ma con funzioni e compiti specifici:

- i Centri per l'Impiego della Provincia, che accolgono la richiesta di lavoro di ogni cittadino, impiegano progetti specifici (come il collocamento mirato e il servizio di accompagnamento) per le categorie più deboli e mantengono una connessione molto forte con l'AUSL per i soggetti più svantaggiati;
- i Comuni (attraverso i servizi sociali e lo sportello sociale) che inviano i cittadini con bisogni socio-sanitari ai servizi dell'AUSL.
- i servizi socio-sanitari, che svolgono una funzione di coordinamento delle opportunità lavorative (COL), anche con

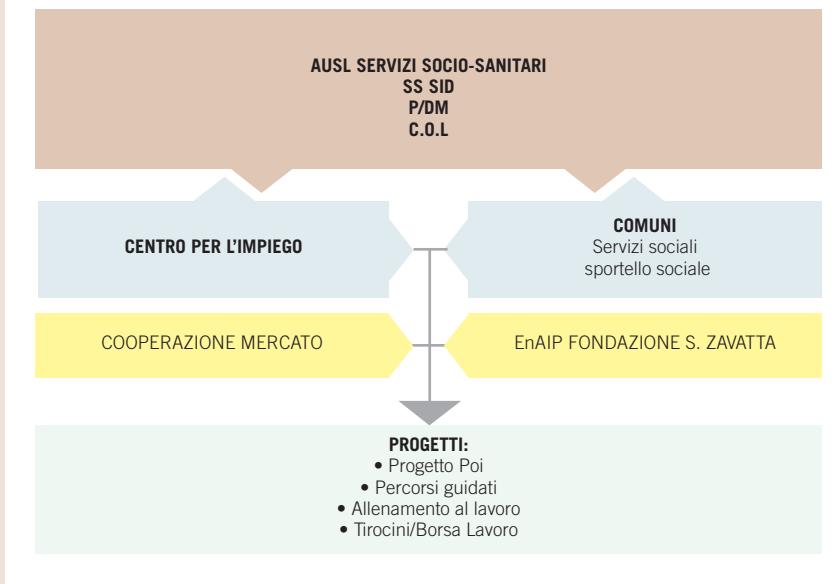
**L'obiettivo degli inserimenti lavorativi non è né la guarigione, né la realizzazione di speranze irrealistiche, ma la possibilità di intraprendere percorsi educativi e terapeutici che hanno dimostrato la loro efficacia nel migliorare la qualità della vita degli utenti.**

**Malgrado i deficit sociali e di comunicazione, infatti, le persone con DSA possiedono alte abilità in alcuni settori, come il lavoro manuale, la matematica e l'informatica. Nostro obiettivo è farle emergere e utilizzarle al meglio.**

”

**FIGURA 1**

Schematizzazione del modello sperimentato a Rimini per l'inserimento formativo e lavorativo delle persone con DSA



l'obiettivo di ottimizzare e implementare l'esistente e con un mandato di integrazione inter-istituzionale sul tema.

La **Figura 1** riporta le connessioni tra i diversi soggetti che caratterizzano il modello integrato di Rimini.

### L'équipe congiunta: un modello sperimentale unico in Italia

Per quanto concerne la valutazione e la presa in carico dei soggetti con DSA in età adulta, non esistono attualmente in letteratura né linee guida specifiche né protocolli formalizzati a cui attenersi. Nella realtà riminese la strutturazione del lavoro in équipe multidisciplinare e multiprofessionale, funzionante dal 2010 è, a tutt'oggi, un modello sperimentale unico in Italia.

La presa in carico di adulti con DSA fornisce continuità dal Servizio di Neuropsichiatria Infantile (NPIA), all'interno del quale è presente il Centro Autismo e Disturbi dello Sviluppo (CADS), e il Servizio Integrato Disagio Psicosociale e Disabilità Mentale (SS SIDP/DM) all'interno dell'U.O. Riabilitazione Psichiatrica.

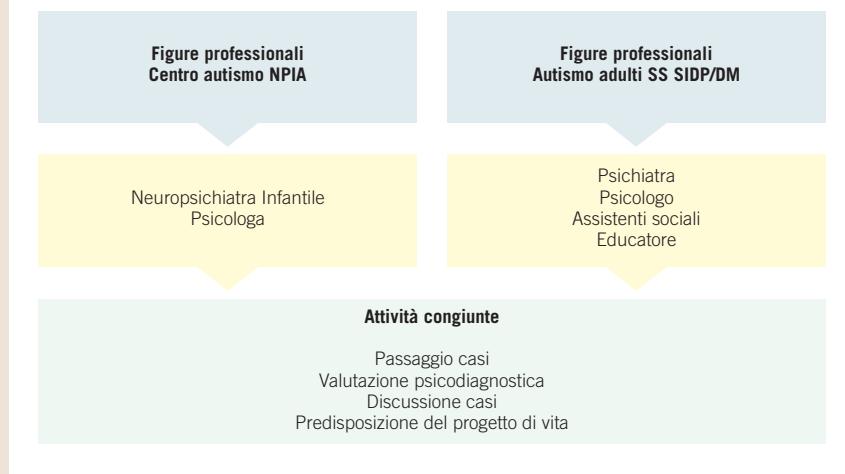
Diventa quindi importante la presenza di operatori dedicati all'autismo; nel caso della provincia di Rimini, il medico psichiatra di riferimento è il Direttore dell'Unità Operativa Riabilitazione Psichiatrica, che si occupa di specifica valutazione clinica in caso di sospetta comorbidità psichiatrica e/o per il supporto farmacologico qualora se ne manifesti la necessità. In egual modo sono state individuate anche tre assistenti sociali dedicate.

### La procedura per la valutazione congiunta

Nel caso in cui dalle verifiche con gli operatori referenti dell'utente o dalla sua storia clinica emergano elementi che potrebbero rimandare ad un DSA, l'assistente sociale, previa consulenza con lo psicologo del SIDP/DM referente per i DSA, concorda con l'utente e la famiglia l'opportunità di una valutazione congiunta SIDP\DM – CADS. Se l'approfondimento diagnostico conferma la diagnosi di DSA, o l'utente necessita di una valutazione psichiatrica, verrà informato e coinvolto anche lo psichiatra di riferimento per i DSA. La medesima procedura d'invio può essere attuata anche per utenti con diagnosi già conclamata, qualora si ravvisi la necessità di predisporre o aggiornare un piano di intervento.

**FIGURA 2**

Le figure professionali e le attività svolte dall'équipe congiunta



**TABELLA 1**

Matrice delle responsabilità e delle attività nella valutazione clinica

	Figure responsabili delle attività					
	Psichiatra	Psicologo SIDP/DM	Assistente sociale SIDP/DM	Neuropsichiatra Infantile del CADS	Psicologo del CADS	Educatore
Attività						
Richiesta di valutazione	x	x	x			x
Approfondimento anamnestico	x	x		x		
Testing		x		x	x	x
Osservazione	x	x	x	x	x	x
Restituzione famiglia	x	x	x	x	x	x
Restituzione all'invitante	x	x	x	x	x	x
Definizione progetto	x	x	x	x	x	x
Verifica	x	x	x	x	x	x

La valutazione clinica e funzionale o il percorso diagnostico sono organizzati attraverso una articolata suddivisione di ruoli, riassunta nella **Tabella 1**.

La valutazione diagnostica e funzionale avviene attraverso test standardizzati specifici, somministrati i quali tutti gli operatori coinvolti predispongono il piano di intervento psico-educativo.

Al termine della valutazione viene organizzato un incontro di restituzione del percorso diagnostico con i familiari e tutte le figure coinvolte (insegnanti, educatori, referenti medici e socio-sanitari, ecc.), al quale partecipano anche tutti gli operatori coinvolti nel percorso valutativo.

## Il trattamento clinico nel progetto condiviso

Il trattamento degli utenti adulti con DSA viene svolto attraverso determinati passaggi:

- percorsi di comunicazione della diagnosi (5-10 incontri) condotti dallo psicologo;
- trattamento psico-educativo e/o psicoterapeutico;
- percorsi psico-educativi di gruppo (gruppi sociali, 8-10 incontri) condotti da psicologo ed educatore;
- progetti di inserimento lavorativo (Progetto



P.O.I., Percorsi Guidati, borse lavoro, inserimenti lavorativi...);

- trattamento medico e farmacologico e monitoraggio clinico da parte dello psichiatra ove necessario;
- consulenza e supervisione ad operatori scolastici, ad operatori di strutture residenziali o semi-residenziali e di Centri Diurni e a tecnici della riabilitazione da parte degli psicologi;
- collaborazione per progetti di autonomia e tempo libero (psicologo, assistente sociale ed educatore);
- sostegno psicologico alla coppia genitoriale, in casi selezionati, da parte dello psicologo;
- *parent training* di gruppo condotti da psicologo ed educatore;
- organizzazione e supervisione dei gruppi del Progetto Libera Uscita effettuate da psicologo ed educatore;
- gruppi psico-educativi di sostegno ai fratelli condotti da psicologo ed educatore (in fase di progettazione).

## La collaborazione con la Fondazione EnAIP Sergio Zavatta Rimini

Le finalità degli inserimenti lavorativi non sono né la guarigione, né la realizzazione di speranze irrealistiche, ma percorsi educativi e terapeutici che hanno dimostrato la loro efficacia a lungo termine nel migliorare la qualità della vita degli utenti.

Malgrado i deficit sociali e di comunicazione, le persone con DSA dimostrano di avere alte abilità in alcuni settori, come nel campo matematico, informatico, ecc. Tuttavia i livelli di occupazione di persone con DSA sono spesso deludenti anche per i soggetti ad alto funzionamento, se non fortemente supportati da strumenti specifici che garantiscono una mediazione nell'ambiente lavorativo.

Tali riflessioni hanno stimolato i servizi a progettare interventi che potessero rispondere in modo globale ai bisogni espressi.

In questo contesto si inserisce il lavoro della Fondazione EnAIP S. Zavatta Rimini.

La Fondazione offre servizi per l'orientamento e la formazione al lavoro di giovani e adulti in tutti i settori delle attività produttive e del terziario, lavora in collaborazione con le Scuole, le Imprese e gli organismi di economia sociale, l'AUSL e i Comuni.

Questi soggetti tendono a offrire una qualificazione professionale attenta alle esigenze del mercato e curano con particolare attenzione l'inserimento lavorativo e sociale delle fasce più deboli.

L'AUSL di Rimini e la Fondazione EnAIP S. Zavatta, in particolare, grazie ad una costante collaborazione, hanno realizzato diversi progetti di integrazione al lavoro che hanno visto protagonisti giovani con DSA, fortemente qualificati, impiegando una metodologia di lavoro condivisa e "cucita su misura" rispetto al profilo di abilità di ogni singolo individuo.

Tra le diverse iniziative realizzate, si segnala il "Progetto POI" che è consistito

nella realizzazione di laboratori e tirocini svolti durante il percorso scolastico all'interno delle aziende individuate sul territorio, e attraverso il quale, le persone inserite nel progetto hanno potuto sperimentare un avvicinamento reale al contesto produttivo. Anche con il progetto denominato "Percorsi Guidati" si sono realizzate esperienze di formazione in azienda, attraverso la simulazione di azioni lavorative svolte da microgruppi di lavoro su vere e proprie commesse. Questa iniziativa ha permesso, ai giovani autistici coinvolti, di sviluppare saperi specifici e competenze tecniche e relazionali, e di contribuire a pianificare per loro, attraverso un sistema di valutazione fondato sull'osservazione, un determinato percorso di collocazione nel contesto produttivo.

Il progetto denominato "Allenamento al lavoro" è anch'esso rivolto a ragazzi con DSA, inseriti in un percorso formativo e di orientamento finalizzato all'inclusione lavorativa.

Infine, il progetto "Telelavoro": è l'istituzione di un'Unità di Prestazioni di Servizi, creata nel 2009 internamente ad una cooperativa sociale, per la realizzazione di mansioni informatiche di medio e alto livello, quali: data-entry, elaborazione report, gestione e-commerce in risposta a commesse esternalizzate da imprese profit, no profit e/o Enti Pubblici (in ottemperanza anche alla legge regionale n.17). Il progetto, che coinvolge sei cittadini con varie disabilità fisiche e/o mentali e con un alto livello di funzionamento, prevede un'attività di tutoraggio e una continuità formativa. Il progetto si sta rivelando molto positivo ed è stato spesso un'occasione di passaggio verso altre realtà occupazionali in aziende del territorio. L'assunzione rimane quindi, la finalità ultima dell'operatività dei servizi ma contemporaneamente non il principale elemento di qualificazione dell'intervento. Occorre non dimenticare, tra l'altro, quanto il mantenimento dell'occupazione lavorativa rimanga l'elemento ancor più importante e complesso da perseguire.

In quest'ottica va collocata la consistente offerta di tirocini formativi e relative borse lavoro.

## Il lavoro sull'inserimento sociale e l'autodeterminazione: una sperimentazione in tre anni

Parallelamente ai progetti lavorativi si è attivato un percorso volto all'aumento delle competenze sociali nell'intento di agevolare l'integrazione sociale, la capacità critica di autoconsapevolezza e il livello di autonomia dei ragazzi con DSA.

L'importanza di questa azione innovativa, in riferimento all'area del lavoro, è incentrata ad aumentare le capacità di *problem solving* e di generalizzazione, aiutandoli a comprendere le modalità adeguate da utilizzare nei confronti delle figure che ruoteranno negli ambienti lavorativi.

Per accompagnare i ragazzi in questo percorso si è reso necessario integrare più interventi contemporaneamente. In fase sperimentale è stato attivato nel 2008 un "Percorso di autoconsapevolezza", strutturato in otto incontri, con l'obiettivo di:

- aumentare la consapevolezza del soggetto sulla propria condizione, attraverso la mappatura funzionale dei propri punti di forza e debolezza;
- incrementare le abilità socio-comunicative e interpersonali,
- fornire informazioni sullo sviluppo fisico e sessuale,
- stimolare la comprensione dei comportamenti sociali adeguati e inappropriati,
- favorire la gestione dei comportamenti problematici,
- promuovere lo scambio su tematiche relative alle emozioni, all'affettività e alla sessualità,
- fornire l'opportunità di condividere esperienze, dubbi, sensazioni ed emozioni.

Durante questi incontri i ragazzi hanno

iniziativa a conoscersi, quindi si è cercato di attivare un progetto volto all'organizzazione del tempo libero in gruppo. Nasce così, nel 2010, il "Progetto aperitivo" che ha coinvolto due gruppi di ragazzi suddivisi in base alle competenze sociali e al livello di autonomia (alto e medio funzionamento). Gli incontri, prevalentemente serali, prevedevano l'affiancamento di educatori, ma nel tempo hanno rivelato alcuni limiti, come una progressiva e marcata difficoltà nel far partecipare con costanza i ragazzi ad alto funzionamento.

Per cercare di affrontare queste criticità, nel 2011 si è attivato un nuovo progetto, i "Gruppi sociali" che, in continuità con il "Percorso di autoconsapevolezza", ha avuto l'obiettivo di condividere, esplicitare e gestire quelle dinamiche (quali paure, ansie, difficoltà di non percepire modalità relazionali differenti dalle proprie), che l'esperienza delle uscite serali avevano fatto emergere, destabilizzando i ragazzi, e portandoli a rinunciare al progetto, nonostante sentissero molto forte l'esigenza di avere una vita sociale. Con questo tipo di accompagnamento, attivato costantemente, gli obiettivi del "Progetto aperitivo" si sono evoluti, la frequentazione è diventata costante e il risultato ottenuto è stato molto interessante: dal gruppo ad alto funzionamento è sorta l'esigenza di autogestire le proprie uscite.

Nel 2012 nasce il progetto "Libera Uscita" con nuovi obiettivi condivisi con i ragazzi stessi; l'iniziativa coinvolge un gruppo ad alto funzionamento con la presenza dell'educatore solo nella fase di planning delle uscite, e un gruppo a medio fun-

zionamento che prevede la presenza dell'educatore, ma si autogestisce nell'organizzazione delle uscite. Questo doppio aiuto volto all'integrazione sociale ("Gruppi sociali" e "Libera uscita") ha permesso agli utenti di aumentare le autonomie negli spostamenti all'interno del nostro territorio, nella gestione del tempo libero anche al di fuori delle occasioni concordate, attivando modalità relazionali più adeguate ai diversi contesti sociali.

### C'è ancora tanto da fare

Nonostante i buoni risultati ottenuti, i progetti nati per favorire l'inserimento nel mondo del lavoro presentano, tuttavia, alcune criticità che vanno ad influire negativamente rispetto al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Innanzitutto, è fortemente aumentata la richiesta di inclusione sociale in percorsi normalizzanti da parte delle famiglie, sia a causa delle migliori abilità degli utenti ottenute grazie alla strutturazione di progetti educativi individualizzati specifici, sia per una più efficace integrazione. È fondamentale la presenza di personale formato e in continuo aggiornamento (tutor della formazione con un compito di mediazione con le aziende), nonché il supporto dall'équipe specialistica all'interno dei progetti attivati.

All'aumento della domanda non corrisponde però un aumento di offerte formative, le cui risorse rimangono scarse e non esaustive rispetto alle richieste: si tratta spesso di progetti senza un tutoraggio completo o con un impegno orario settimanale insufficiente.

### Per contatti e approfondimenti:

- **Monique Polletti** Azienda USL Rimini  
tel. 0541-707730 e mail [mpolletti@auslrn.net](mailto:mpolletti@auslrn.net)
- **Chiara Bertaccini** Azienda USL Rimini  
tel. 0541-834225 e mail [Chiara.Bertaccini@ausl.net](mailto:Chiara.Bertaccini@ausl.net)

### TABELLA

#### Dati sui risultati raggiunti a conclusione del primo semestre 2013 con utenti seguiti dalla SS SIDP\DM

Numero totale di utenti in carico 70 (100%), di cui:

- 26 in Centro Diurno o Residenziale (37%), di cui due con aggiunta di Assistenza Domiciliare Educativa(ADE);
- 19 in progetti lavorativi (27%) di cui 9 in borsa lavoro organizzata da AUSL Rimini; 3 in corso di formazione; 3 in allenamento al lavoro (Progetto Provinciale/En.A.I.P/AUSL Rimini); 2 in Percorsi Guidati; 2 in Telelavoro (di questi n. 2 con aggiunta di ADE);
- 15 in scuola media superiore (22%), (di questi 6 con aggiunta di ADE);
- 3 frequentanti corsi universitari o parauniversitari (4%)
- 3 solo con ADE (4%)
- 4 assunti regolarmente dopo progetti (6%)

In questo periodo di crisi economica, emerge anche la difficoltà da parte delle aziende di assorbire la richiesta dei tirocini formativi o di rispondere alla continuità e alla strutturazione nell'attività lavorativa necessarie per questi utenti.

Inoltre, sarebbe importante che tali strumenti fossero risorse permanenti: allo stato attuale, invece, si utilizzano finanziamenti che vengono approvati annualmente e che non garantiscono la continuità.

In chiusura, vale la pena ricordare che la non continuità dei progetti formativi e lavorativi, al termine del percorso scolastico, determina periodi di attesa e di vuoto che creano nell'utente un'ansia crescente.

Anche per la famiglia diventa complessa la gestione di un periodo in cui il proprio figlio non è occupato in qualche attività. Ma le criticità maggiori rimangono comunque per l'utente: la difficoltà a esprimere in modo adeguato le proprie capacità e competenze, acquisite talvolta dopo anni di formazione, può sfociare in una grave perdita di autostima, in ansia, in depressione o in veri e propri disturbi psichiatrici, con gravi ripercussioni sull'equilibrio familiare e sociale e su un sostanziale fallimento dell'inserimento lavorativo.

## Integrazione scuola e formazione professionale, pensando al domani

### La progettazione dei laboratori e dei tirocini per studenti con disabilità

**S**cuola e formazione professionale collaborano ormai da diversi anni nella realizzazione di percorsi personalizzati per agevolare il passaggio dei ragazzi in situazione di disabilità, dalla scuola secondaria di secondo grado al mondo del lavoro.

All'interno di tali percorsi è offerta, a questi studenti, la fattiva possibilità di fare esperienze in ambiti formativi diversi, facilitando così l'inserimento nel contesto lavorativo. Non si tratta semplicemente di conoscenze da acquisire e riprodurre, ma di processi conoscitivi dinamici, in continua evoluzione, che comprendono il sapere, il saper fare e il patrimonio valoriale, relazionale, orientativo di ciascun ragazzo.

Da questi presupposti nasce, a livello sperimentale, nel 2002 l'iniziativa "POI – Progetto Obiettivo Integrazione – Scuola e formazione: un progetto di vita", realizzata congiuntamente dal mondo della scuola e dalla formazione professionale. A partire dal 2011, questa iniziativa si è articolata in due distinti percorsi:

- il progetto POI (dedicato alla realizzazione di tirocini con la partecipazione di cinquanta allievi)
- il progetto I Care Imparare, comunicare, agire in una rete educativa e formativa (che prevede l'attivazione di laboratori ed è rivolto a quaranta allievi).

Entrambi i percorsi hanno accolto, finora,

numerosi ragazzi con disabilità certificata provenienti dagli istituti d'istruzione secondaria di secondo grado della Provincia di Rimini, che svolgono una programmazione scolastica differenziata nei tempi, nella didattica e nei contenuti, e che hanno richiesto particolari attenzioni e progettualità personalizzate.

Attraverso l'organizzazione di laboratori espressivi, tecnici, manuali, informatici e la predisposizione di tirocini orientativi/formativi, si sono offerti, a questi studenti disabili, attività finalizzate all'orientamento e alla formazione in situazione. Sono "luoghi" dove i ragazzi sperimentano il primo approccio con la dimensione lavorativa e dove possono imparare a rispettare tempi e ritmi di lavoro, mentre gli operatori hanno la possibilità di osservare e analizzare le capacità dei ragazzi, all'interno di una situazione protetta, valutando le potenzialità di ciascuno allo scopo di prefigurare percorsi professionali individuali fattibili all'interno del loro progetto di vita futuro.

Per gli studenti disabili, si tratta di costruire occasioni dove ridurre la separazione fra momento formativo e momento del lavoro, considerando le esperienze non come appendice della scuola, ma come percorsi trainanti per poter collegare le nozioni scolastiche al loro utilizzo pratico, per poter sviluppare l'attitudine al lavoro e il ruolo lavorativo.

**Lorella Bianchi**

Coordinatrice Progetto POI,  
Fondazione EnAIP  
S. Zavatta Rimini

**Marianna Martino**

Coordinatrice Progetto I Care,  
Fondazione EnAIP  
S. Zavatta Rimini

#### La conclusione

**del percorso scolastico rappresenta, per i ragazzi diversamente abili, un momento ansiogeno perché coincide con l'ingresso in quel mondo adulto che non dà più protezioni e lascia indietro chi non sta al passo. Ma le esperienze sul territorio hanno dimostrato che il lavoro di rete e l'azione congiunta tra scuola e formazione professionale riescono a costruire i presupposti di una vita autonoma e di un futuro lavorativo, possibile e dignitoso.**



## L'esperienza dei laboratori: luogo per esprimere il potenziale e sviluppare abilità

I laboratori attivati nell'iniziativa "I Care" prevedono l'acquisizione delle competenze teoriche e pratiche, attraverso la sperimentazione diretta. Nei laboratori, la produzione di "cose concrete" risulta un'esperienza gratificante attraverso cui la persona può crescere, maturare, acquisire fiducia in se stessa e verificare concretamente le sue capacità.

Il laboratorio si configura come un percorso esperienziale che ha lo scopo di aumentare la consapevolezza interpersonale rispetto alle proprie capacità e ai propri limiti, e rende gli alunni maggiormente capaci di elaborare strategie per superare le difficoltà in maniera autonoma e creativa. Il laboratorio, cerca di dare spazio alle potenzialità di ciascun allievo, valorizzan-

done la partecipazione emotiva e le capacità relazionali. Le simulazioni delle attività lavorative e pratiche riproducono fedelmente uno spazio lavorativo e produttivo, e diventano il luogo di condivisione di esperienze non strettamente disciplinari condotte in un clima relazionale non competitivo, in cui è possibile trasformare una necessità individuale in una risorsa comune, favorire il senso di reciprocità e di appartenenza nonché il faticoso ma importante tragitto di costruzione di un'identità adulta.

## I tirocini orientativi e formativi: occasione per sperimentare il mondo reale

I tirocini orientativi/formativi consentono ai ragazzi disabili di sperimentare, in contesti reali di lavoro, le proprie attitudini professionali, di prendere consapevolezza

dei propri limiti e potenzialità, di mettere in connessione le esigenze dell'azienda con le proprie risorse professionali, e sono occasioni di orientamento attivo verso il futuro inserimento lavorativo.

La funzione del tirocinio orientativo/formativo è principalmente quella di avvicinare l'allievo al mondo del lavoro e di facilitare una futura scelta professionale al termine del percorso scolastico. È impostato in modo tale da favorire la conoscenza delle caratteristiche fondamentali delle attività facenti capo ad una o più aree professionali e/o settori produttivi da sperimentare attraverso l'inserimento in aziende diverse. Un altro obiettivo è quello di mettere in pratica, in modo sufficientemente protetto, conoscenze e abilità fornite in ambito scolastico e avere la possibilità di conoscere ambienti lavorativi diversi dall'indirizzo scolastico di riferimento. Gli allievi entrano in una situazione lavorativa reale in cui possono

“

**I tirocini consentono ai ragazzi disabili di sperimentare in un contesto reale, ma con una modalità protetta, le proprie attitudini professionali e di prendere consapevolezza dei propri limiti e potenzialità.**  
**Sono preziose occasioni che, una volta terminata la scuola superiore, aiuteranno a pianificare il percorso di inserimento più coerente con il progetto di vita che si sta delineando.**

”

osservare un processo lavorativo, possono provare a sperimentare le tecniche precedentemente illustrate e possono verificare le proprie aspirazioni.

Per organizzare un tirocinio orientativo/formativo occorre seguire una serie di passaggi preliminari. Un'attenzione particolare riveste la preparazione del tirocinio e la costruzione del piano di lavoro individualizzato, concordato con la persona interessata, che deve rispondere alle variabili del contesto organizzativo e alle esigenze formative e alle aspettative dell'allievo. Tali passaggi si possono così sintetizzare in due momenti chiave:

- individuare il profilo delle capacità tecniche e delle caratteristiche personali degli allievi. Questo è lo strumento fondamentale per cercare le aziende adatte al tirocinio e per effettuare gli abbina-

menti. Il dossier descrive chiaramente il percorso scolastico compiuto dal ragazzo, che cosa conosce e sa fare l'allievo in ambito professionale, e a quale livello di padronanza; quali sono le caratteristiche della sua personalità, quali sono le aspettative e il suo piano di tirocinio; se ha delle esigenze personali specifiche (salute, deficit, difficoltà di trasporto...); il dossier, inoltre, raccoglie le valutazioni degli insegnanti di sostegno, la valutazione dell'esperienza dei laboratori, l'autovalutazione prodotta nelle indagini preliminari e le valutazioni fornite dagli operatori del progetto (orientatori/tutor del tirocinio). Il profilo sarà in seguito aggiornato, durante il percorso di tirocinio, secondo la mansione sperimentata;

- individuare le opportunità lavorative presenti sul territorio disponibili per lo svolgimento del tirocinio, orientando la ricerca sia verso aziende soggette all'obbligo di assunzione (legge n. 68/99) che verso piccole imprese o cooperative sociali; acquisire informazioni concernenti le caratteristiche della realtà produttiva con particolare riferimento ai settori di inserimento dell'allievo.

Al termine del progetto si procede all'analisi e valutazione delle competenze al fine di rilevare la possibilità di sostenere un'opportunità lavorativa, conoscere cioè con sufficiente precisione cosa è in grado di fare l'allievo in un determinato contesto e a quali condizioni. La valutazione accompagna tutto il processo di apprendimento e si articola in:

- una valutazione iniziale, finalizzata a determinare la situazione di partenza dello studente. La cartella personale è lo strumento in cui vanno indicati i punti salienti emersi durante la fase di reperimento delle informazioni in ingresso con l'obiettivo di utilizzarli a scopo progettuale. Sono annotati i dati anagrafici della persona, il suo curriculum scolastico/formativo e alcune note descrittive che riguardano il livello di apprendimento, l'autonomia, le attitudini, gli interessi dello studente, il possesso delle abilità e competenze, i punti di forza, le criticità;
- una valutazione in itinere, i cui strumenti sono: la scheda di valutazione del tutor del tirocinio, la scheda a cura degli ope-

ratori/tutor/orientatori; la scheda a cura del tutor aziendale; questi strumenti indagano sulla capacità della persona disabile di stare e orientarsi nell'organizzazione lavorativa, la qualità delle sue competenze comunicative, la capacità di lavorare per obiettivi, la capacità decisionale e di gestione, la motivazione;

- una valutazione finale, i cui strumenti sono: i colloqui, le schede strutturate per l'orientamento; il libretto di valutazione delle competenze acquisite in azienda organizzato in due sezioni: nella prima sono annotati i dati anagrafici, nella seconda sono riportati i dati generali sull'azienda ospitante e specifici sull'area nella quale si svolge il tirocinio per contestualizzare l'esperienza, nonché la descrizione delle mansioni e delle attività concordate con l'azienda e proposte al tirocinante nel corso dell'attività formativa e la sintesi finale del percorso individuale (risorse, criticità, valutazione e considerazioni finali dell'esperienza).

L'insieme delle osservazioni e valutazioni è raccolto in maniera sistematica e poi condiviso con l'allievo, le famiglie, gli insegnanti e gli assistenti sociali della Azienda USL, permettendo la circolazione della informazione tra tutti gli agenti coinvolti e garantendo la visibilità e la diffusione del progetto.

La procedura di mappatura degli strumenti e della metodologia è una ulteriore fase dell'intero processo di valutazione, trasversale a ogni azione e momento del progetto, e finalizzata alla elaborazione finale di un report di buone pratiche.

Dall'esperienza quindi dovranno emergere indicazioni utili a tutti i soggetti coinvolti, per programmare al termine della scuola superiore possibili sbocchi, aderenti con il progetto di vita che si sta delineando.

### Le occasioni di socializzazione con i compagni di classe

Nell'ambito del progetto POI risultano strategiche le attività di integrazione svolte, all'interno dell'aula, con i compagni di

classe, per cogliere e osservare quelle capacità possedute dagli studenti disabili che talvolta potrebbero sfuggire all'occhio attento degli insegnanti.

L'interazione e il coinvolgimento dei compagni di classe favoriscono, infatti, il potenziamento delle capacità di socializzazione di tutti gli alunni, facilitano l'informazione e la sensibilizzazione degli studenti coetanei che frequentano le stesse aule dei partecipanti, al fine di ridurre la sensazione di diversità creata dalla frequenza a progetti differenziati.

Durante gli incontri è prevista una restituzione al gruppo classe dei risultati, delle esperienze individuali (tirocini e laboratori) svolte fuori sede, con la finalità di contribuire e sviluppare la percezione delle competenze lavorative della persona disabile e ridurre il pregiudizio circa le possibilità di inserimento nei processi produttivi del mercato del lavoro. La condivisione dell'esperienza, sia come conoscenza e corretta informazione, che come proposta di coinvolgimento e partecipazione attraverso situazioni di apprendimento cooperativo, trasforma il gruppo classe in una ulteriore fonte e risorsa, una buona pratica per mantenere alta la motivazione delle persone disabili alla partecipazione al progetto in tutte le sue fasi successive. Questi momenti di condivisione con il gruppo classe non solo contribuisce a rafforzare l'azione di ritorno dell'esperienza svolta all'esterno con gli studenti disabili direttamente coinvolti, ma realizza anche l'occasione di riflettere su temi del disagio e dell'integrazione, trovando negli adolescenti un coinvolgimento che li rende partecipanti attivi e futuri cittadini della società.

## Riflessioni conclusive

Le iniziative finora descritte si pongono come punto di riferimento sia per gli operatori, sia per i giovani disabili e le loro famiglie nel passaggio dalla scuola al mondo del lavoro, nella definizione di un progetto di vita futuro e realistico, che tenga conto di bisogni, potenzialità e aspettative del soggetto e delle opportunità presenti nel territorio, in un processo condiviso con la persona, con i servizi e la famiglia.

L'elemento caratterizzante di questi progetti è la strutturazione di attività (orientamento, tirocinio, accompagnamento e sostegno agli apprendimenti) finalizzate a ridurre le possibili cadute in termini di disorientamento della persona in vista dell'uscita dal percorso scolastico e di formazione, mediante la programmazione di adeguati progetti di posizionamento professionale, attraverso un unico "filo progettuale" composto da riflessioni, valutazioni, concretezza di intervento, nell'ottica di uno stretto lavoro di rete.

La scuola secondaria di secondo grado rappresenta, nella quasi totalità dei casi, la fase conclusiva del percorso scolastico degli allievi, quindi, l'ultimo passo prima dell'ingresso nella vita adulta. Si tratta di un momento molto delicato per tutti gli studenti e, in modo particolare, per quelli che presentano delle diverse abilità. Gli operatori che si occupano di integrazione si sono resi conto da tempo che questo passaggio necessita di un'attenzione particolare: gli studenti devono essere preparati adeguatamente ad affrontare il loro futuro lavorativo, a vivere

con serenità il distacco dalla scuola e a relazionarsi con la società più ampia che li circonda. Soprattutto per gli allievi disabili occorre studiare percorsi integrati tra attività scolastiche tradizionali e momenti di formazione pratica presso luoghi di lavoro opportunamente individuati sulla base delle caratteristiche individuali di ciascuno e alla luce del progetto di vita.

I progetti POI e I Care hanno realmente "fatto la differenza" in positivo per quanto concerne l'integrazione sociale e lavorativa nella fase post-scolastica: attraverso la condivisione di linguaggi e modelli di lavoro integrato tra i diversi sistemi, hanno permesso di identificare i facilitatori di dialogo fra culture diverse, operatori diversi, senza diminuire le competenze di ognuno, ma esaltandone la necessità. Hanno rappresentato una cerchia tra i bisogni dell'utente e il mondo del lavoro, hanno offerto ai ragazzi e conseguentemente alle famiglie esperienze più articolate e realistiche su cui elaborare l'accettazione di potenzialità e limiti dei figli su cui pensare possibili percorsi futuri.

L'esperienza ha inoltre fatto registrare un ulteriore rafforzamento del lavoro di rete, attivando una nuova importante collaborazione con il Centro Autismo e Disturbo dello sviluppo dell'AUSL di Rimini finalizzata alla ricerca di interventi di inclusione sociale e lavorativa delle persone con autismo e con l'Università di Bologna attraverso esperienze di osservazione pedagogica in situazione nei laboratori e nei tirocini di studenti laureandi in Scienze della Formazione.

L'elemento caratterizzante di questo operare sta nel fatto che il percorso è necessariamente seguito in maniera congiunta fra scuola, formazione e servizi socio-sanitari partendo dall'alleanza con le famiglie, sostegno fondamentale al percorso d'inclusione attraverso momenti comuni di coordinamento e, in altri momenti di supervisione di casi, con l'utilizzo di strumenti ad hoc di programmazione e valutazione.

## Per contatti e approfondimenti: Presso la Fondazione EnAIP S. Zavatta Rimini

- **Marianna Martino**, coordinatrice progetto I Care  
tel. 0541 367105 – email: m.martino@enaiprimini.org
- **Lorella Bianchi**, coordinatrice progetto POI  
tel 0541 367193 – email l.bianchi@enaiprimini.org

## Scheda di approfondimento

### Progetto Obiettivo Integrazione (POI). Caratteristiche e sperimentazioni

Una peculiarità del territorio è la possibilità di usufruire di progetti dedicati alla continuità tra il mondo della scuola e quello del lavoro. In particolare, il Progetto Obiettivo Integrazione (POI), organizzato dalla Fondazione EnAIP S. Zavatta in collaborazione con l'AUSL di Rimini, la Provincia e l'Università, è rivolto a studenti disabili iscritti alle scuole superiori aderenti al progetto e inseriti in un percorso didattico che ha obiettivi differenziati o minimi.

Nel corso del primo triennio di scuola secondaria di secondo grado, il progetto prevede una serie di attività laboratoriali (artigianali e tecniche) realizzate da piccoli gruppi di ragazzi, con obiettivi di orientamento professionale e di potenziamento delle autonomie professionali.

Dal terzo al quinto anno, si realizzano interventi più specifici di accompagnamento e avvicinamento graduale ma reale al mondo lavoro, da realizzarsi con attività di tirocinio, da 100 a 180 ore a seconda dei casi, in sede e in azienda. I laboratori (di 180 ore) sono di ceramica, informatica, falegnameria, smontaggio/assemblaggio, animazione e attività espressive.

Dalle prime fasi fino al termine del progetto vengono

utilizzati strumenti e metodi di monitoraggio, sia del percorso formativo del singolo allievo, che dell'iniziativa in generale, ed è garantita la presenza di un gruppo costituito dagli operatori referenti dell'allievo (coordinatore, tutor d'aula, docenti, orientatore, insegnante di sostegno).

Successivamente al Progetto POI e dopo un'attenta osservazione realizzata in collaborazione tra tutte le figure di riferimento, tenendo conto delle situazioni specifiche, vengono valutate per i ragazzi le seguenti possibilità di inserimento: all'interno di una cooperativa di tipo A (attività non produttive con retta a carico dell'AUSL);

- all'interno di una cooperativa di tipo B (cooperative sociali in cui il 30% dei soci sono disabili e il lavoro si realizza su commesse di ditte esterne);
- presso i Centri di Lavoro Protetto (CLP);
- presso i Centri di Terapia Occupazionale (CTO);
- presso un'azienda o una qualunque realtà produttiva attraverso una borsa lavoro;
- presso una cooperativa sociale, sempre attraverso una borsa lavoro;
- attraverso tirocini su progetti specifici.



**Agostina Melucci**

Dirigente USR-E/R

Ufficio di Ambito territoriale  
per la provincia di Rimini

## La crescita della persona, tra progettualità e vocazione

### Elementi di successo negli interventi rivolti agli studenti disabili

**La progettazione  
formativa rivolta  
ai disabili richiede  
cura, prospettiva  
e connessioni  
tra diversi ambienti  
formativi.  
Il laboratorio  
è un esempio  
eloquente,  
di come si formano  
competenze e identità.  
Da semplici gesti  
come lavarsi  
le mani, indossare  
un grembiule,  
rimanere concentrati,  
si costruiscono  
le strutture dell'agire  
e del pensare.  
E ci si prepara  
alla vita adulta.**

**L**a tematica dell'integrazione delle persone con disabilità, soprattutto in età adolescenziale, riveste un carattere complesso: comprende molteplici e largamente imprevedibili aspetti, in particolare di natura pedagogica e organizzativa; investe, in forme e modi diversi, l'intero contesto formativo, nella scuola e fuori di essa. La crescita di una persona, infatti, può avvenire se c'è un contesto caratterizzato dal conoscere; se si "respira" un sapere capace di corrispondere alle istanze formative di ciascuno, in grado di rinnovarsi continuamente, in quanto conoscenze, competenze, capacità, atteggiamenti cognitivi, relazionali e sociali hanno carattere di tipo generativo.

L'esperienza del Progetto Obiettivo Integrazione (POI) sta dentro questo processo volto a gestire le varie forme dell'eterogeneità, della differenza e della diversità. In particolare, l'intento è quello di individuare modalità di apprendimento centrate sull'operatività in modo da agevolare, appunto, il "poi", ossia quel che succede al termine del percorso scolastico. Allora, congiuntamente, scuola e centro di formazione professionale si prendono cura della persona con caratteristiche "speciali", tengono conto dei suoi interessi, personalizzano il percorso, la aiutano a imparare alternando teoria e pratica, anche in contesti diversi

(classe, laboratori, aziende). Le varie situazioni traggono reciproci benefici e il ragazzo, attraversandoli con guide adeguate, ne esce – si spera – positivamente modificato.

L'idea di fondo è quella di un percorso formativo aperto alla totalità dell'esistenza, l'offerta di un bene necessario per tutti e dunque per ciascuno. È l'idea di istruzione come diritto-dovere di ogni soggetto-persona, che ponendosi sulla strada di ciascuno, si prepara all'esistenza post-scolastica mediante un'introduzione ai mestieri.

#### Valore del progettare

È molto importante che la crescita di una persona sia accompagnata da un disegno progettuale. Infatti, "l'obiettivo integrazione" è "progettualmente" fondato: avere un progetto, in ambito educativo e non solo, significa avere cura dell'educare e del modo di favorire lo sviluppo complessivo di ciascun soggetto. Progetto è gettare avanti nel futuro, idee, possibilità e modalità per la loro realizzazione. Progetto è tensione, andare verso qualcosa di significativo, mettersi in moto.

In questo andare è noto il senso, non l'approdo preciso, perché la strada non è già costruita, ma si forma percorrendola. Il progetto anticipa la possibilità, ed è

“

**Per vivere in modo educativo con i ragazzi disabili è necessario avere a disposizione insegnanti veri, maestri sicuri della propria identità, saggiamente incerti nell'orientare all'Intero. La funzione dell'educare porta a non considerare perduto nessuno e a distinguere chi è in dispersione infausta, da chi è solo in cerca di una propria strada. Porta a chiedere ai ragazzi un aiuto, per aiutarli a partire con fiducia e speranza verso le incerte strade del mondo.**

”

anticipazione radicata nella memoria, attenta al qui e ora, soprattutto fortemente interessata allo sguardo prospettico. È ipotesi di esperienza educativa, suscettibile di continui cambiamenti perché emerge da un dialogo serrato; è disegno ideale e ciò che emerge dal vissuto; mette in campo risorse educative che favoriscono l'evoluzione. Il progetto esplicita e motiva le scelte, le decisioni pedagogiche, didattiche, organizzative; esprime in tal modo l'impegno verso ciascun ragazzo, la sua famiglia e il più ampio contesto sociale. Si propone direzioni di senso, prospettive che orientano l'andare; lo sguardo è al vicino e al lontano; dimensioni da tenere entrambe presenti: esse non sono affatto in contrapposizione, ma si sorreggono e si correggono a vicenda. Progetto come apertura alla differenza

(quel che siamo per genesi e ambiente) e alla diversità (la nostra struttura intenzionale), interpretazione della singolarità e del contesto, disegno di trasformazione.

### **Il con-correre di varie istituzioni nel suggerire ampie prospettive di vita**

È dunque ancora più vitale, oggi, rafforzare l'alleanza, la cooperazione tra le istituzioni (scuole, amministrazione scolastica, enti locali, centri di ricerca, Università, ENAIP, etc.) anche valorizzando le esperienze attuate, presenti da vario tempo nel nostro territorio. Il POI intende costituire una trama di impegno, costruendo insieme, mediante la riflessione critica e l'esperienza, le direzioni verso cui muovere, in modo da favorire il "successo formativo" di ciascuno impiegando modalità relazionali e di situazione, adatte alle istanze formative di ogni persona.

L'azione è, dunque, di ricerca, di risposta educativa, di monitoraggio costante, di formazione e documentazione. Si tratta di porsi e porre costantemente domande. È mettersi in questione rispetto al contesto, individuare interventi adeguati, attivare circuiti riflessivi costanti, "far tesoro delle conquiste" e innestare su di esse quelle successive. Tutto ciò diventa, nel contempo, occasione di formazione per i ragazzi e di sviluppo professionale per gli operatori. Per la sua riuscita occorre, da parte di tutti, un contributo di idee e di azioni per valorizzare la partecipazione, la condivisione di compiti e per gratificare chi prende parte a una fatica consapevolmente comune.

### **Orientare all'esistenza intera, nella scuola e dopo**

L'esperienza POI esprime varie valenze formative: il valore pedagogico di una méta, l'alternanza virtuosa tra momenti di apprendimento formale con altri in cui si apprende facendo, in situazione, il

contatto diretto con il fare, il mettersi alla prova, l'interazione tra istruzione in classe e fuori di essa (per esempio, nella formazione professionale o in azienda). Tutto ciò favorisce i processi di orientamento: le persone e il contesto offrono indicazioni all'auto-dirigersi del ragazzo, sostenendone la motivazione con tenacia, delicatezza, pazienza, saggezza, competenza.

Il ragazzo è aiutato a pensarsi adulto, a maturare – nell'interazione con l'esperienza e nel raccordo tra le competenze fornite e quelle pratiche, costruite nel "mondo del lavoro" – il proprio progetto di vita. Momenti di conoscenza reciproca per cui i ragazzi conoscono il mondo del lavoro, anche direttamente, nel territorio, e viceversa le imprese conoscono loro, sono quanto mai utili perché favoriscono la conoscenza sul piano tecnico; si entra nello spirito dell'imprenditorialità locale e l'impresa conosce il mondo giovanile attuale.

Ogni vita è un'impresa nel senso che è costruzione di qualcosa di materiale e immateriale che può aprire ad altre opportunità.

Negli ultimi tempi, si è diffusa l'opportuna concezione della responsabilità sociale di impresa, di bilancio sociale. Anche la scuola e il centro di formazione professionale sono imprese: in questi casi, il termine va inteso come attività intenzionale volta ad aumentare il capitale di valore, a partire da quello più prezioso che è il capitale umano. Occorre progettualità, lungimiranza, intraprendenza, creatività; tutto ciò significa formazione volta alla responsabilità, autonomia, innovazione. In ogni organizzazione produttiva, in particolare nell'impresa, l'interdipendenza delle funzioni, la valorizzazione di ciascuno, sono modalità utili per l'efficacia degli esiti. Soprattutto in questi tempi risultano significative la capacità di stabilire relazioni interne ed esterne, di fare rete sul territoriale e oltre, di ricercare nuove soluzioni ed accrescere le capacità cooperative.

Con il contributo di tutti, il territorio potrà porsi come luogo di integrazione



di valori economici, sociali, culturali, civili, democratici e ambientali per una più consapevole qualità della vita.

L'interazione tra scuola, formazione professionale e mondo del lavoro consente di educare alla vita, in particolare a quella civile, democratica, economica, sociale. Consente ai soggetti in situazione di handicap di sentirsi maggiormente parte di una comunità regolata da diritti e doveri. L'azione progettuale e di orientamento è volta dunque a sostenere la dinamica della scelta rafforzando la conoscenza "in presa diretta" dei saperi e dei contesti lavorativi.

È un contesto sociale – quello riminese – che cerca di accompagnare l'ingresso di ciascuno nella vita adulta in modo che l'io non si senta in alcun modo emarginato dal Noi.

Il pregevole lavoro svolto dal centro "Zavatta" di Rimini in collaborazione con le scuole di secondo grado cerca di attivare fertili circuiti di interazione tra le "le due culture": dimensione del lavoro e dimensione teorica nella convinzione che si tratti di due componenti essenziali del processo di integrazione sociale e lavorativa. Il progetto ha, dunque, sguardo

lungo mirando alla fase post-scolastica, trova un particolare motivo di interesse teorico e pratico nell'analisi e nella conduzione dell'attività laboratoriale.

Il laboratorio rappresenta un momento importante per tutti i ragazzi poiché li abitua ad osservare il mondo, a isolare settori dell'attività che richiedono la messa in parentesi di ciò che non vi attiene pertinente, a intervenire in modo appropriato, a sviluppare vere e proprie micro-teorie e metterle alla prova. Dà infine ai ragazzi – ed è importante – la soddisfazione di aver saputo produrre qualcosa, rafforzando la loro autostima.

Utile per tutti, l'attività laboratoriale lo è in modo particolare per i ragazzi cui qualche deficit impedisce l'accesso a determinati profili del mondo o rende loro difficile la soddisfazione di un risultato psicologicamente avvertibile come gratificante. Le stesse prassi rituali di un laboratorio, interiorizzate, diventano un *habitus* positivamente trasferibile ad altre attività: indossare un grembiule, lavarsi le mani, "costringere" l'attenzione, possono divenire con il tempo utili strutture permanenti del pensare e dell'agire. Se i ragazzi che non hanno gravi deficit conclamati pos-

sono seguire un percorso di apprendimento o di produzione senza il costante supporto di riferimenti visibili e toccabili, i ragazzi diversamente abili hanno maggiore bisogno di "ancoraggi" costantemente esperibili. Essi, infatti, non sono abili nel modo ordinario ma abili in modo di-verso, di solito più ancorato alla contingenza dell'agire. Le pratiche di laboratorio sembrano particolarmente importanti nei soggetti cui sono state fatte diagnosi di autismo.

Il bel lavoro innestato da tempo dal progetto POI, per la qualità dei risultati e la rilevanza delle questioni in gioco meritano una prosecuzione cui l'Ufficio scolastico territoriale continuerà a prestare tutta la propria disponibilità.

## Il Maestro, la Maestra

Per vivere in modo educativo con i ragazzi disabili è necessario avere a disposizione insegnanti veri, ossia Maestri, sicuri della propria identità e capacità, saggiamente incerti nell'orientare all'Intero. Persone che non hanno paura che la loro umanità sorridente e ridente possa portarli a perdere autorevolezza e il controllo della situazione, poiché ridere nei tempi e nei modi giusti è cosa assolutamente seria. L'atteggiamento lieve e sorridente dell'adulto educatore contribuisce a costituirlo come autorità autentica, quella di chi aiuta gli altri a essere autori della propria giornata. Il riso e il sorriso esprimono speranza, condizione di ogni possibile successo, della possibilità stessa in generale; esprimono la capacità di desiderare, prodromica a ogni autentico volere.

La funzione dell'educare porta ovviamente a non considerare perduto nessuno e a distinguere – in noi e negli altri, e nel mondo – chi è in dispersione infausta da chi è solo in cerca di una propria strada. Porta a chiedere ai ragazzi un aiuto per aiutarli a non perdersi.

Non per stare, ma per partire con fiducia e speranza per le incerte strade del mondo venturo. In ciò consiste, per il maestro vero, l'orientare.

## La valigia dei sogni

**Il viaggio, come esperienza formativa nei ragazzi con disturbi dello spettro autistico**

**A**d oggi, la regione Emilia Romagna non ha ancora descritto buone prassi ai fini degli inserimenti lavorativi delle persone con disturbo dello spettro autistico (DSA): quello che succedeva fino a qualche anno fa, anche nel nostro territorio, era che questo tipo di utenti, pur con un buon funzionamento cognitivo, non riuscivano ad inserirsi adeguatamente nel contesto lavorativo a causa della disabilità socio-comunicativa, al contrario di quanto stava accadendo sempre più frequentemente in altri Paesi, in cui è presente una cultura più inclusiva. Si è reso dunque necessario progettare percorsi di formazione personale e professionale specifici, operando più ad ampio raggio, quindi facendo crescere, da un lato, la cultura e la conoscenza dell'autismo (attraverso una adeguata sensibilizzazione dei contesti lavorativi in cui i ragazzi sarebbero andati a sperimentarsi, come aziende e cooperative sociali), dall'altro, preparando i giovani sia alle attività che sarebbero andati ad intraprendere, sia al contesto sociale che avrebbero dovuto imparare a conoscere e fronteggiare.

In questo contesto si collocano i molteplici progetti che la Regione, per il tramite di soggetti quali l'Azienda USL, le fondazioni e le associazioni di volontariato, ha messo in atto in questi ultimi sette anni.

### Nuove occasioni ed esperienze per i ragazzi con DSA

A partire dall'anno 2007, quando già le modalità di passaggio dei maggiorenni con DSA al modulo adulti sono ormai consolidate, ma si avverte l'assenza di opportunità di lavoro appositamente pensate per questi giovani utenti, è stato costituito un gruppo di lavoro condiviso, inizialmente senza obiettivi chiari se non quelli di "miscolare" i singoli linguaggi per averne uno comune. Il gruppo si riunisce ogni due/tre mesi ed è costituito da operatori della AUSL (in particolare dal responsabile MODIPS – Modulo Servizio Integrato Disagio Psico Sociale e Disabilità Mentale – e dal responsabile Centro Autismo, COL – Coordinamento Opportunità Lavorative) e da operatori della Fondazione S. Zavatta EnAIP Rimini (nella persona del referente del progetto POI e dal referente formazione professionale).

Dopo circa due anni d'incontri in cui, da una parte si sono fatti presenti i bisogni delle persone adulte con DSA e dall'altra si sono condivise le opportunità di inclusione sociale in atto (principalmente pensate per utenti psichiatrici o con disabilità cognitiva), improvvisamente sono state ritagliate delle opportunità dedicate ai ragazzi con DSA,

**Serenella Grittani**

Responsabile del Centro Autismo e Disturbi dello sviluppo dell'Azienda USL di Rimini

**Valeria Pazzaglia**

Psicologa Centro Autismo e Disturbi dello sviluppo dell'Azienda USL di Rimini

### Vivere un soggiorno all'estero

**in compagnia dei propri coetanei è, per ogni giovane, un'esperienza emozionante e molto formativa. Per gli adolescenti autistici è anche un'avventura e una sfida perché si tratta di mettersi alla prova, scoprire le proprie autonomie, riuscire a rompere le routine, e tornare a casa con qualche capacità in più. Ma non tutto è così facile come sembra.**

come il telelavoro e i percorsi guidati. L'équipe del Centro Autismo è stata interessata in prima linea in questa modifica dell'impianto progettuale, prestando la propria disponibilità nell'ideazione dei nuovi percorsi che da lì a breve sono emersi (in particolare il progetto "Teseo – allenamento al lavoro"). Nel panorama appena delineato si sono andate a tessere parallelamente nuove occasioni ed esperienze.

La prima, su idea di Franco Nardocci (primario del servizio di Neuropsichiatria dell'Infanzia e dell'Adolescenza – NPIA della AUSL di Rimini) coinvolge la Provincia di Rimini e prevede l'attivazione di una borsa di studio per una psicologa che si dedichi ad una ricerca su costo sociale e livello di soddisfazione dei servizi, al termine della quale si organizza un convegno conclusivo che vede coinvolti professionisti di fama internazionale, quali Lalli Gualco Howell e Patricia Howling. Quest'ultima, soprattutto, presenta a Rimini i dati preliminari della più vasta ricerca sugli esiti di un Servizio di lavoro supportato ("Specialist Supported Employment Service") destinato ad adulti con diagnosi di Autismo o di Sindrome di Asperger per un periodo di otto anni (P. Howlin, J. Alcock e C. Burkin).

La seconda occasione, anch'essa abbastanza casuale, riguarda un nuovo spazio ritagliato per i ragazzi con DSA, quello dei flussi di mobilità all'estero finanziato dall'Unione Europea per le pari opportunità (Progetto Leonardo Da Vinci), fino ad allora dedicato ad altre tipologie di utenza di disabilità e svantaggio. Tale progetto è stato ideato nel 2007-2008 e realizzato in due edizioni, nel 2009 e nel 2011, con sei flussi di mobilità complessivamente dedicati ai Disturbi dello Spettro Autistico. Gli accompagnatori nella prima edizione erano a carico dell'AUSL (psicologi ed educatori del Centro Autismo sono stati coinvolti in tutti i flussi), mentre per la seconda edizione l'équipe congiunta (vedi articolo di Bartoli, Bertaccini, Polletti e Pretelli) ha sostenuto la preparazione e la formazione

di due volontari per i primi due flussi, mentre nel terzo sono stati nuovamente coinvolti operatori dell'UO di NPIA e del Centro Autismo.

## Il progetto Teseo e il progetto Telelavoro

Il Progetto "Teseo – allenamento al lavoro", nasce nel 2009 dalla collaborazione tra AUSL e Fondazione EnAIP S. Zavatta Rimini e coinvolge due ragazzi con DSA. Il progetto prevede una prima parte di orientamento di 40 ore in aula, e un successivo inserimento in azienda per 150 ore di tirocinio, con un tutor che "accompagna" i ragazzi mediante un supporto intensivo (totale). L'obiettivo a lungo termine che il progetto si è posto all'inizio, e che oggi può dirsi pienamente raggiunto è che, terminate le ore previste di tirocinio (giugno 2010), i ragazzi possano continuare a collaborare con le medesime Aziende attraverso l'attivazione di un Servizio di Integrazione Lavorativa (SIL).

Il Progetto "Telelavoro" nasce sempre nel 2009 su iniziativa dell'AUSL ed è rivolto all'inserimento di due ragazzi con DSA in una Cooperativa Sociale di tipo B con mansioni di inserimento ed elaborazione dati. Il progetto prevede una formazione di 150 ore per circa 40 giorni e successivamente otto mesi di impiego lavorativo presso la medesima cooperativa. I ragazzi, entrambi con diagnosi di DSA, sono affiancati per 16 ore alla settimana da un tutor, che li accompagna e interviene in caso di necessità. I ragazzi hanno terminato il periodo di attività a novembre 2010 ma, visti i buoni risultati ottenuti, è stata progettata una prosecuzione per l'anno 2011.

Dato che questi due progetti descritti erano per i referenti del Centro Autismo i primi, per la loro buona riuscita e per teorizzarne l'esperienza, è nato, sempre nel 2009 il progetto "Tutoring and Job", nato dalla collaborazione tra AUSL, Fondazione EnAIP S. Zavatta e il volontariato sociale Volontarimini, con l'obiettivo di attivare una rete di sostegno ai progetti

in corso attraverso la formazione e la consulenza ai tutor, ai colleghi e ai datori di lavoro oltre al monitoraggio e alla supervisione dell'esperienza; verificare la percezione delle diverse esperienze di inserimento, vissute da tutti i protagonisti attraverso interviste ai tutor, ai colleghi, ai responsabili delle aziende, ai ragazzi e alle famiglie; sensibilizzare le imprese locali all'inserimento di persone con DSA (a tale proposito sono state contattate tre aziende del territorio e predisposta una formazione specifica); formare colleghi e datori di lavoro prima dell'inserimento.

## Le iniziative europee Move Away e Up and Go

Le persone con DSA, in fase adolescenziale e in età adulta, possono incontrare difficoltà sempre più complesse nel vivere esperienze al di fuori dal contesto familiare: la struttura sociale fatica a organizzare attività ludiche o di tempo libero, e i ragazzi faticano a uscire dalle routine conosciute, amplificando potenzialmente la presenza di comportamenti problematici difficilmente gestibili dalle famiglie.

Dopo il successo dell'iniziativa "Move Away" svoltosi nel 2009, ha confermato il suo sostegno, finanziando nell'ambito del programma europeo di mobilità internazionale Leonardo da Vinci, il progetto "Up and Go! Esperienze transnazionali per la vita indipendente e l'empowerment" che consente a giovani di effettuare viaggi all'estero per partecipare a corsi di lingua o tirocini, e prevede una sezione dedicata a persone con disabilità.

L'iniziativa è stata promossa dai Centri di Servizio per il Volontariato (CSV) di Rimini, Forlì-Cesena, Modena, Reggio Emilia, Parma, Piacenza e Ravenna, con ente capofila Volontarimini, in collaborazione con le famiglie, gli operatori, i servizi locali e l'azienda USL.

"Up and Go!" ha offerto a tre gruppi di ragazzi (scelti tra le persone conosciute dal Centro Autismo e Disturbi dello Sviluppo e dal Modulo Adulti della AUSL di Rimini e suddivisi in base alle competenze di

autonomia personale e lavorative), accompagnati da operatori volontari, di vivere un'esperienza di vita concreta, nonché la possibilità di compiere un lungo viaggio in aereo e di visitare un paese straniero. I costi sono stati interamente coperti dal progetto.

## Viaggio in Inghilterra

Il primo gruppo di ragazzi, partito alla volta di Plymouth in Inghilterra ad agosto 2011 per due settimane, era composto da tre ragazzi ventenni, di cui due con diagnosi di DSA con un alto funzionamento cognitivo e uno con ritardo cognitivo lieve. Erano stati coinvolti anche altri due ragazzi che però hanno rinunciato, a causa delle difficoltà nel sopportare il cambiamento della routine. Prima della partenza, il gruppo ha incontrato gli accompagnatori e gli operatori del servizio AUSL per condividere il programma del viaggio, studiare la sequenza di eventi che avrebbe caratterizzato il trasferimento in aereo, fare la lista delle cose da mettere in valigia, e valutare insieme le attività da svolgere durante il soggiorno in Inghilterra. Gli educatori, inoltre, hanno incontrato i genitori per avere informazioni dettagliate sia sul livello di autonomia di ogni partecipante, sia su eventuali esigenze farmacologiche o alimentari.

L'organizzazione delle giornate a Plymouth, che si sono svolte in collaborazione con "Tellus Group" un ente specializzato in corsi di lingua, ha previsto lezioni di lingua inglese (al mattino); visite guidate e attività di tempo libero, come il bowling (al pomeriggio); momenti individuali o giochi di gruppo (la sera). I tre ragazzi hanno alloggiato in un appartamento, quindi si sono dovuti sperimentare anche nella

gestione della casa e della propria persona, e hanno dovuto svolgere quelle mansioni domestiche come la spesa alimentare, la preparazione della cena, la pulizia della casa, che per alcuni di loro erano assolutamente nuove. Nel corso della prima settimana, gli accompagnatori hanno svolto un ruolo d'insegnamento e supervisione, diminuendo progressivamente l'aiuto e il sostegno.

Al termine del soggiorno, i ragazzi hanno ammesso di non pensare di essere migliorati in modo significativo sul versante delle competenze linguistiche, ma hanno riconosciuto di avere acquisito maggiore padronanza nelle abilità domestiche, nella cura della propria persona e nella capacità di convivere con altri, e tutti hanno sottolineato come "l'esperienza sia stata unica", "avventurosa" e "sicuramente da ripetere".

## Lisbona: turisti (non) per caso

Il secondo gruppo, partito nel 2012 per un soggiorno di due settimane a Lisbona, era composto da quattro persone, di cui tre con DSA e funzionamento medio/alto e uno con fobia generalizzata e disagio sociale. Anche in questo caso, la partenza è stata preceduta da un momento di incontro preparatorio al trasferimento in aereo e al soggiorno stesso.

A Lisbona, il gruppo è stato accolto dal "Centro de Lingua Intergarbe Ida" (che si occupa tra l'altro di visite alle realtà lavorative locali) e ha soggiornato presso una pensione, con la possibilità di utilizzare la cucina per i pasti.

Anche in questo caso, rientrati dal viaggio, i commenti rilasciati dai ragazzi sono stati più che positivi e del soggiorno

sono stati apprezzati diversi elementi, tra cui la possibilità di spostarsi in autonomia con i mezzi pubblici e conoscere altre persone.

## Visitando Cracovia

Il terzo gruppo, che ha visitato due settimane Cracovia in Polonia, ad aprile 2012, era composto da tre ragazzi, anche in questo caso ventenni e con DSA. Come nelle precedenti due esperienze, la partenza è stata preceduta dagli incontri organizzativi tra il gruppo e gli educatori. Giunti in Polonia, i ragazzi sono stati accolti dalla "Life Farm della Community of Hope Foundation", una fondazione che da centro diurno è diventato negli anni un importante ed esteso complesso che funziona come centro di lavoro, terapia e riabilitazione ed offre anche una residenza permanente.

I ragazzi hanno alloggiato in uno degli appartamenti della struttura e ognuno di loro si è dovuto sperimentare nell'autogestione di ciò che riguardava la cura personale e della casa. Inoltre hanno potuto svolgere piccoli lavori in fattoria (imparando a concimare alberi appena piantati, ripulire zone dal fieno, assistere alla piantumazione di alberi, ecc) e hanno potuto partecipare a laboratori di cucina, falegneria e bricolage. Nei pomeriggi e nei week-end hanno potuto visitare monumenti e paesini, mangiando cibi tipici, utilizzando la moneta e frequentando luoghi di svago.

Nelle due settimane, allo stravolgimento delle routine quotidiane, i ragazzi hanno reagito senza alcuna difficoltà: si sono dimostrati interessati a ogni proposta e pronti a qualunque cambiamento, anche dell'ultimo momento. Si sono create relazioni costruttive e di collaborazione tra tutti i partecipanti e ognuno ha portato a casa almeno un ricordo positivo.

Tuttavia, al rientro, nessuno di loro è riuscito a mantenere il livello di autonomia raggiunto durante il soggiorno, ritornando quasi immediatamente alle abitudini precedenti la partenza.

### Per contatti e approfondimenti:

- **Centro autismo Rimini** – telefono: 0541 707443  
email: centroautismo@auslm.net

**Andrea Rastelli**  
Coordinatore  
Area Inclusione Sociale  
Fondazione EnAIP  
S. Zavatta

## Superare la diffidenza. Combattere lo stigma

Verso una cultura della riabilitazione  
con il centro di restauro di Rimini

**Il negozio di restauro  
del mobile antico  
e degli oggetti  
d'arte, situato nella  
piazza centrale della  
città, ha diversi clienti  
e commesse  
importanti.  
Vi lavorano,  
con dedizione  
e passione, artigiani  
che tutti i giorni  
devono fare i conti  
con la propria  
malattia psichica.  
Ma è qui che  
normalità e diversità  
si incontrano, per  
dare vita a una vera  
prassi d'integrazione  
che prova  
a ricucire diffidenze,  
distanze, paure.**

*«Il posto di lavoro è uno degli ambienti che influenzano maggiormente il benessere psicologico e la salute mentale di coloro che vi lavorano. Il reinserimento lavorativo ha dimostrato di essere uno dei modi più efficaci per migliorare la salute mentale delle persone disoccupate e in modo particolare, di quelle con disagio psichico»*

Rimini, 15 maggio 2007, nella centralissima piazzetta San Martino, le persone che passano per lo shopping pomeridiano assistono, quasi con indifferenza, all'inaugurazione di un laboratorio artigianale di restauro del mobile.

È un negozio come tanti altri, ma situato in un posto visibilissimo, con mobili da restaurare, oggetti d'arte allestiti su tre vetrine in maniera impeccabile e con gusto.

Un'unica particolarità: il piccolo cartello sulle vetrine dove c'è scritto: "Centro restauro del mobile e degli oggetti d'arte" con tre loghi: quello dell'Associazione Sergio Zavatta Onlus Rimini, dell'AUSL di Rimini e di un'associazione di volontariato "L'isola ritrovata" che si rivolge a utenti con disagio psichiatrico.

L'inaugurazione si svolge come tante altre: le persone attorno ai tramezzini, le chiacchiere tipiche di questi momenti.

Dopo oltre sei anni, il laboratorio di restauro è ancora lì, nel centro di Rimini,

con molti clienti, artigiani, tirocinanti, amici, tantissime storie da raccontare, molti drammi, alcuni successi.

La storia del laboratorio nasce dalla volontà e dalla necessità di sperimentare e trovare strumenti nuovi per l'integrazione lavorativa di persone con problematiche psichiatriche. Può sembrare una banalità, a tanti anni dalla rivoluzione anche culturale della legge n.180 del 1978 (più conosciuta come Legge Basaglia), sono ancora fortissime la paura e la diffidenza verso questo tipo di malattia, tanto che la parola "stigma" (nell'accezione di marchio) caratterizza il comportamento verso persone afflitte da questo tipo di problema.

Il Centro di lavoro di restauro del mobile antico e degli oggetti d'arte nasce proprio per questo: combattere la depressione e lo stigma della diversità, attraverso un lavoro a misura di persona che lascia spazi di ripresa anche a chi porta il peso di una malattia che, a fasi alterne, ti costringe a black-out lavorativi.

Nasce dall'esigenza di sperimentare la possibilità di impiegare persone affette da questa disabilità in un progetto di vita altamente stimolante, dando la possibilità di divenire protagonisti della propria esperienza lavorativa.

Questa patologia riflette una complessità articolata per quanto riguarda la motivazione o l'inserimento lavorativo, che ci impone di perseguire obiettivi di

promozione e di facilitazione di nuove forme di aggregazione e collaborazione tra cittadini disabili, strutturando azioni di abbattimento dello stigma caratterizzato dal deficit.

In un mercato del lavoro, dove le recenti legislazioni spingono verso la flessibilità, crediamo che vadano colte tutte le opportunità che garantiscono anche alle persone con disabilità la possibilità di esprimersi.

È comunque solo la comunità nel suo complesso che può favorire l'affermarsi di una cultura di riabilitazione, come autentica integrazione del cittadino nelle attività produttive del territorio. Da questi presupposti si è partiti con la sfida dell'apertura di questo spazio, altamente stimolante e gratificante per le persone che ci lavorano.

Il centro è una "bottega dei saperi artigianali", dove il restauro del mobile diviene un obiettivo di lavoro, partendo dal concetto che la manualità crea gratificazione: vedere un oggetto che si modifica, riprende vita e splendore grazie all'impegno e alle proprie mani aiuta a sentirsi, ancora una volta, utili e attivi.

Proprio per questo motivo, si è partiti dall'idea di creare un vero e proprio laboratorio, dove l'apprendista apprende guardando e mettendosi alla prova, e dove i proventi economici vengono suddivisi tra i lavoratori, equamente, in base al lavoro effettivamente svolto.

Il laboratorio è gestito da quattro persone individuate dal Centro Salute Mentale di Rimini che, dopo un colloquio motivazionale, cominciano un percorso di formazione in situazione. Il tutor designato, anch'egli proveniente da percorsi di malattia, insegna le tecniche di restauro direttamente sulle commesse di lavoro, mantiene i rapporti con i clienti ed è l'interfaccia della Fondazione EnAIP S. Zavatta per tutte le situazioni tecniche del centro stesso.

Il progetto sta rispondendo agli obiettivi preposti, almeno per quello che concerne le persone inserite, che sono molto soddisfatte del proprio lavoro. Un lavoro che



– secondo i commenti di alcuni di loro – "è umano", "a misura di persona", "non è ripetitivo", "alleggerisce la mente".

L'idea del laboratorio protetto è stata riproposta più volte, ma in questo caso ci sono alcuni elementi che la connotano come una buona prassi.

L'iniziativa, nata da una collaborazione con l'associazione di utenti psichiatrici "L'Isola Ritrovata" (in modo particolare con il presidente, Franco Morbidelli, inserito nel laboratorio come tutor ed esperto di restauro) è stata progettata direttamente con le persone che vivono i problemi in prima persona, con la mediazione di professionisti che lavorano in ambito sociale. Questo approccio dà sicuramente una prospettiva diversa a ciò che si vuole fare. La progettazione condivisa con il mondo del volontariato, infatti, è una buona prassi virtuale - la gestione dei piani distrettuali della salute e del benessere vanno già in questa direzione - ma occorrerebbe poi metterla realmente in pratica, con tutte le difficoltà che questa scelta comporta: mediare ed estrapolare le cose positive, con chi è malato, è sempre difficile e impegnativo.

Anche l'ubicazione del laboratorio, in una posizione centrale della città e di altissima visibilità, si è rivelata una scelta positiva. Come tutti i laboratori artigianali, poi, il

centro accoglie anche visitatori che, mentre l'artigiano lavora, si fermano a fare quattro chiacchiere. Ritengo questa una componente altamente positiva, difatti lo spazio (nonostante il prezzo di affitto) è diventato nell'arco degli anni un punto di riferimento importante per le persone con problematiche psichiatriche: sia per i circolati all'interno del progetto che, dopo un percorso come fruitori sono stati inviati in altri progetti, sia per tutte quelle persone che non hanno altri punti di riferimento, che non siano quelli del servizio, nella città e nella comunità.

## Visibilità, marketing e abbattimento dello stigma

La posizione centrale ci riporta al concetto di visibilità e presenza al centro della città, certamente un punto di forza di questo spazio, le cui vetrine sono allestite in maniera accattivante e con gusto, rendendo il laboratorio una vetrina molto apprezzata. Le persone, quindi possibili clienti, si fermano a guardare, a chiedere informazioni, richiedendo anche preventivi di lavori.

I lavoranti all'interno, come già spiegato, sono chiaramente gratificati da questo movimento, rendendosi disponibili anche, ove richiesto, ad illustrare la valenza del progetto.

Una bottega gestita interamente da personale con problematiche psichiatriche e messa "in mostra" nella posizione più centrale della città, favorisce l'abbattimento dello stigma e della paura che la malattia psichiatrica produce nelle persone "normali".

Si può quindi affermare che dare visibilità a questo tipo di attività e azioni, porta risultati positivi anche ai fini di una maggiore sensibilizzazione della comunità che rientrano nelle indicazioni dei piani regionali della Salute mentale, "garantendo una visione strategica unitaria per i numerosi ambiti di sovrapposizione (promozione della salute, prevenzione, inclusione e comunicazione sociale)". Si entra così nel pieno del programma quando ci si riferisce a: "la politica di salute mentale in Emilia-Romagna intende fornire risposte ai bisogni vecchi e nuovi che il contesto sociale propone e che, prevedibilmente, si proporranno nel prossimo decennio. Essa deve costituire uno dei pilastri della costruzione del nuovo welfare di comunità basato sui concetti di personalizzazione e integrazione".

Tutto questo rientra anche in un concetto di apertura mentale di tutta la popolazione riferita all'abbattimento dello stigma. Occorre mantenere sempre alto l'obiettivo, da prendere come punto di principio culturale e sociale. Alla base dello stigma ci sono pregiudizi e giudizi che nascono da una cultura predominante di ignoranza e paura. Uno spazio del genere in centro, sdogana questa cosa, cambia anche il rapporto delle persone inserite e di quelle che vi circolano, poiché vivono questo disagio in maniera aperta. Possiamo quindi affermare che questo progetto è costruito in maniera inclusiva, cioè inserisce, dove possibile, azioni di marketing.

## Cura dell'antico, ricerca del bello, qualità della tecnica

Il progetto è collegato al concetto di bellezza: rigenerando mobili dalle proprie mani, si vede rifiorire un oggetto altrimenti da buttare, e gli si dona nuova vita. Gli artigiani intervengono sul mobile antico a tutti i livelli: dalla sverniciatura, alla inceratura, alla spagliettatura. Nel centro, infatti, si restaura qualunque tipo di legno e di mobile, tutto rigorosamente a mano utilizzando vecchie e tradizionali tecniche di restauro.

Il laboratorio è attrezzato, inoltre, anche per il lavoro della ceramica e foglia d'oro. Un vero lavoro da certosini se si pensa che occorre "sfogliettare" con la paglietta extra fine per levigare perfettamente e far sì che venga tolta ogni impurità. E poi la gomma lacca a tampone: va passata nei mobili di alto antiquariato, quelli con tanti intarsi per intenderci, fino anche a trecento volte. E non spiega del tutto la fatica: trecento mani e, a ogni passata, un'attesa di ventiquattro ore di riposo e di asciugatura.

Ed ecco alcune riflessioni dei protagonisti della bottega.

«Noi ridiamo vita alle cose distrutte, finite. Mi piace il mio lavoro, vederlo finito e lucente» afferma una restauratrice. «Il mio lavoro è interessante, non è umiliante e mi dà la possibilità di mantenerlo anche nei momenti più critici» ribatte E., l'artista del gruppo, diplomata all'accademia di Belle Arti.

«Il lavoro è per l'uomo, non l'uomo per il lavoro».

Il restauro del mobile antico e degli oggetti d'arte come terapia occupazionale: «in fabbrica tutto è alienante, non c'è tempo per crescere e maturare al di là del lavoro. Qui invece si diventa adulti,

ci si confronta». E ancora: «Abbiamo un tutor, per noi è importante. Ci segue, ma ci dà la libertà di essere noi stessi. Una libertà che mi alleggerisce e non mi fa nascondere. Si può cambiare, guarire e sperimentarsi nella propria serenità. È un lavoro completo, artistico. C'è tanta comprensione anche con i colleghi che vengono da storie simili. E lavorare per i privati, che affidano a noi i loro beni preziosi, ci dà tante soddisfazioni. Questo accresce la mia autostima. Nella sfortuna della malattia, ho avuto la fortuna d'imparare un mestiere, che porta in sé sempre belle novità, che ci migliorano». Oggi E., alla bottega del restauro, è felice: si sente realizzata anche come pittrice, spesso le vengono commissionati quadri da privati ed è in grado di rifare i decori su ferro dell'ottocento. Può condividere la sua esperienza con altre persone, dalle quali si sente accettata e non giudicata. Davvero un lavoro affascinante, che traspira da ogni sguardo, e da ogni gesto di chi vi si approccia.

C'è sempre qualcosa da imparare: fai l'artigiano, ma in realtà ti devi reinventare storico.

Ogni pezzo d'antiquariato, cassetto, anfratto, piedino ha un suo bagaglio, un suo vissuto da raccontare, porta con sé ricordi e stili di vita, passa attraverso il tempo e parla di Rococcò, di Regine, di Capodimonte e dei suoi amori, di caolino trasportato dalla Francia per fare i servizi del Re.

«Occorre farsi esperti anche di chimica e di fisica» – spiega il tutor - «Facciamo tutto da soli: dai trattamenti anti tarlo, buco per buco, con la siringa come nel millecinquecento, ai colori, le terre d'ombra, i pigmenti; ogni cosa è scelta come tanti anni fa. Niente è sintetico perché ogni volta che restauri, devi riunire il legno al suo passato. Devi riportarlo all'origine».

Un mestiere da riscoprire, che può dare anche impiego a diverse persone. È un lavoro per l'uomo e non l'uomo per il lavoro. Una dimensione che stiamo ormai perdendo.

### Per contatti e approfondimenti:

– Andrea Rastelli – telefono 0541 367104 – email: a.rastelli@enaiprimini.org

## Scheda di approfondimento

**Riccardo Sabatelli**

AUSL Rimini, Direttore f.f. U.O. Riabilitazione Psichiatrica,  
Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche

### Trovare un senso nel lavoro e sentirsi parte di un gruppo: esigenze irrinunciabili per ogni persona

Il lavoro è una delle componenti centrali della vita di ognuno di noi. All'interno degli ambienti lavorativi infatti molte delle necessità umane hanno modo di essere soddisfatte, permettendo così ad ognuno di inseguire quella condizione di benessere che è la base per una vita soddisfacente e piena di significato.

Il lavoro è ben oltre il reddito; per certi versi gli aspetti economici a volte si rivelano marginali se è vero che l'insoddisfazione lavorativa spesso non trova soluzione con il semplice incremento del salario. Il lavoro è infatti identità personale, stima di sé, relazioni e, soprattutto, condivisione.

Non ci si soffermerà sui primi aspetti, il cui valore è stato in più occasioni e contesti ampiamente approfondito, si cercherà invece qui di disquisire, seppur brevemente, sull'ultimo, che spesso è il meno osservato e quindi per questo, almeno in apparenza, ritenuto meno rilevante.

La socialità dell'essere umano fa sì che gli uomini vivano da sempre in branchi, più o meno numerosi; le ragioni antropologiche sono molteplici, basti pensare ad esempio alla nostra "fragilità psicofisica", problema al quale nei millenni abbiamo dato soluzione con la creazione di un nuovo "individuo" che fosse più forte e competente e superasse così la nostra debolezza: il gruppo.

Ma il gruppo si definisce tale quando tutti i componenti rispettano regole/consuetudini più o meno condivise, ma soprattutto concorrono al conseguimento di un obiettivo comune, nel quale si riconoscono, e che fornisce loro identità e motivazione.

A ben riflettere abbiamo appena identificato i cardini sociali a fondamenta del "lavoro": non esiste attività lavorativa infatti se non vi è condivisione di regole e obiettivi nelle azioni svolte.

Il lavoro, per questi aspetti, permette quindi di rispondere a una delle esigenze umane più primordiali che è quella di superare le antiche paure legate alla fragilità, appartenendo, in maniera rassicurante, ad un gruppo, all'interno del quale ricoprire un ruolo e una funzione come pezzo di un ingranaggio più complesso. Questa necessità è parte di ognuno di noi, qualunque sia la nostra condizione legata a età, genere, razza

e condizione psicofisica e sarà tanto più soddisfatta quanto più si percepisce che il gruppo di cui si fa parte ha un valore che va al di là di noi stessi e riveste importanza per la collettività più ampia.

È questo che ci ha spinto nel tempo a cercare di sviluppare nel nostro territorio opportunità lavorative in contesti di condivisione, sempre più assimilabili a percorsi di normalità, perché abbiamo sempre percepito che, anche per persone con disabilità, l'appartenere ad un gruppo con obiettivi riconosciuti validi dalla collettività intera fosse il modo migliore per aiutare a rendere significativa l'esistenza, migliorandone così la qualità della vita.

Il laboratorio del restauro del mobile e degli oggetti d'arte di Rimini nasce da questi presupposti. ■



**Claudio Bulgarelli**  
Psicologo

## Dal recupero dei materiali di scarto alla produzione di oggetti unici

L'esperienza delle casine

**Amore per l'arte, creatività, cura del dettaglio.**  
**Quando dietro al lavoro manuale, c'è un progetto che punta a rafforzare le autonomie, la disabilità non ostacola la possibilità di esprimere il proprio talento artistico.**  
**Il risultato è la creazione di manufatti meravigliosi e unici nel loro genere, come le "casine". Questa l'esperienza di EnAIP Forlì Cesena.**

**È** possibile mettere insieme creatività, disabilità, produzione artistica? Il risultato di questi ingredienti – miscelati insieme con la ricerca e l'osservazione pedagogica che derivano dalla professionalità educativa e riabilitativa degli educatori – lo si può ammirare a Cesena, presso il laboratorio di ceramica del Centro di Formazione e Lavoro di EnAIP Forlì-Cesena.

Si tratta delle celeberrime "casine"... disposte tutte al centro di un enorme tavolo, con i loro tetti multicolori e le porte e le finestre sghembe. Impossibile non pensare a quanto sarebbe bello vivere in un paese fatto così! Non sono solo oggetti colorati, che colpiscono l'attenzione, parlando con linguaggi non pienamente decifrabili, ma inspiegabilmente pieni di forza e significati.

Il Centro di Formazione e Lavoro di EnAIP Forlì-Cesena è un luogo dove il lavoro è libera espressione della creatività personale. Esce da regole, schemi o barriere rigide e preconstituite, per diventare vera arte. Dà forma a oggetti artigianali, unici, emozionanti e imprevedibili, realizzati, decorati e dipinti a mano. Improvvisando, sperimentando. E, spesso, utilizzando materiali di recupero. Perché nulla è scarto, anche nella società "usa e getta", società che può essere combattuta e contrastata cambiando semplicemente

punto di vista: per riscoprire il diverso legato al bello e all'utile, anche in situazioni dove frettolosamente pensiamo ci sia spazio solo per il brutto e l'inutile.

È da questi assunti che vecchie cassette della frutta, materiale di poco pregio e molto disponibile – in un contesto come quello cesenate di "Capitale Italiana dell'Ortofrutta" – vengono smontate, tagliate su disegno, scartavetrate e poi di nuovo assemblate. Così nascono case piccole e grandi, larghe e strette, alte e basse. Sempre e comunque storte, colorate, in una parola uniche. Uniche come ognuno di noi, con le proprie difficoltà e risorse, potenzialità e limiti, ma come i cromosomi che ci compongono, complicati, interessanti e affascinanti. Pareti, tetti e finestre sghembe, pitturate e decorate con tinte intense, piene, allegre e vivaci. E poi trasformate in oggetti utili: non solo oggetti di decorazione, ma anche lampade, luci che sembrano uscire dalla fantasia di un bambino, ma che nascono da un concetto più ampio: la necessità di integrazione.

Integrazione interna al laboratorio, dove partecipano diciotto "ragazzi", giovani e adulti, con disabilità media e grave, alcuni dei quali non in grado di trovare una collocazione lavorativa nel mercato del lavoro ordinario, tutti impegnati a diverso titolo e seguendo i loro ritmi individuali, a personalizzare forma, colore e dimensioni,

scelte in maniera autonoma dagli artisti, seguendo il loro senso artistico, mediato dalle loro capacità realizzative.

Integrazione anche con l'ambiente cesenate e il territorio, come manifesta l'apertura di uno spazio laboratorio espositivo proprio di fronte al teatro Bonci, in pieno centro storico di Cesena, dove è possibile ordinare le celeberrime casine, ma anche osservare e partecipare alle attività dei ragazzi inseriti.

Integrazione anche in termini più ampi, nel senso che "Casine" è diventato un brand, riprodotto su shopper, agende, calendari, commercializzati a livello nazionale, attraverso il gigante de La Rinascente.

Il Centro di Formazione e Lavoro (CFL) è uno spazio di lavoro rivolto a persone disabili, gestito da EnAIP Forlì-Cesena, in convenzione con l'Unità Operativa Disabili Adulti dell'Azienda Usl di Cesena. È costituito da quattro settori lavorativi: ceramica, pelle, legno e assemblaggio. All'interno dei settori si realizzano, quindi, manufatti in pelle, cuoio, ceramica, legno e pannelli decorativi. La produzione delle casette di legno, utilizzate anche come diffusori di luce, è frutto della collaborazione fra i settori ceramica e legno. L'obiettivo è consentire ai ragazzi di realizzarsi e collaborare positivamente tra loro, sia dal punto di vista lavorativo, che socio-relazionale.

La giornata lavorativa degli utenti è suddivisa in base alle varie attività che svolgono, momenti nei quali hanno la possibilità di esprimere appieno le loro capacità creative e inventive.

Gli operatori coordinano il flusso di creatività dei ragazzi, incanalandolo in processi produttivi che riescono a utilizzare anche quelli che potrebbero essere definiti "errori di esecuzione", trasformandoli così in elementi caratteristici e di pregio del manufatto. Si realizzano sia pezzi unici, che prodotti di serie.

Nelle casine di legno, nelle ceramiche, nei pannelli decorativi, nelle borse di pelle è racchiusa una sorprendente, innata energia che suscita piacere lieve

e contagioso. Si vive tutto questo in una dimensione in cui persone diverse concretizzano e realizzano il loro sentire, il loro vedere, il loro agire, in modo tale che ognuno ne possa far parte.

Il laboratorio "casine" non è solo questo. Gli obiettivi che stanno dietro alla realizzazione di artefatti originali si coniugano agli obiettivi educativi, e toccano diverse aree:

- area professionalizzante-manipolativa: attraverso la realizzazione delle diverse fasi si acquisiscono e si potenziano capacità e competenze manuali che possono avere una ricaduta in attività professionalizzanti;
- area cognitiva: all'interno delle attività del laboratorio si mira al recupero e al mantenimento delle cognizioni scolastiche acquisite, attraverso esercitazioni e conversazioni guidate di cultura generale;
- area psico-relazionale: si agisce sulla capacità dell'individuo di acquistare maggiore conoscenza di sé e di relazionarsi in maniera adeguata agli altri, attraverso la mediazione e la relazione di aiuto dell'educatore che sostiene la persona disabile sulla crescita personale;
- area espressivo-creativa: partendo dalle capacità acquisite dai ragazzi, si fa leva sulla loro motivazione al lavoro e sulla partecipazione interrelazionale per elaborare nuove idee circa la realizzazione di manufatti;
- area dell'autonomia personale e sociale: riguarda le capacità di prendersi cura di sé, di possedere competenze di base come la conoscenza e l'uso del denaro, dell'orologio, del telefono, di sapersi muovere nel traffico, di utilizzare i mezzi pubblici e muoversi in città.

Gli operatori utilizzano un modello educativo fondato sulla ricerca e sull'osservazione, sulla formulazione degli obiettivi, sugli itinerari e sulle strategie per raggiungerli.

I percorsi espressivo-creativi hanno l'obiettivo di creare un collegamento tra esperienza e competenze in possesso

della persona disabile, per fornire l'opportunità di scoprire itinerari, piste di lavoro sempre nuove, sconvolgendo a volte le procedure "normali".

Affettività e relazione sono il lubrificante che permette agli utenti, ma anche agli operatori, di esprimere attraverso il pensare, il progettare e il fare, i loro vissuti, la loro esperienza, ma anche le loro aspettative e i loro sogni, dimensione onirica che diviene oggettiva nelle "casine".

La produzione di oggetti reali, unici, originali e apprezzati anche all'esterno, per la loro dimensione estetica, hanno il risultato indiretto di produrre gratificazione, sicurezza, autostima, innescando un circolo virtuoso sulla creatività.

Le attività realizzate all'interno del laboratorio "casine" prevedono diverse fasi, dove i ragazzi disabili intervengono liberamente, producendo in piena autonomia il prodotto finale, assimilando tutte le sequenze costruttive.

Alcuni hanno acquisito e migliorato nel corso del tempo, la capacità di compiere con precisione le fasi di rifinitura delle casine: la levigatura, la verniciatura, il montaggio dei vetri e del tetto. Sono operazioni che richiedono attenzione e abilità e la cui esecuzione è un ottimo esercizio per migliorare le capacità manuali e cognitive.

La casina nasce nella mente dell'artista, poi si passa in magazzino, dove si scelgono i pezzi di legno da decorare. Quindi, si procede alla misurazione e al disegno su carta della struttura della casina, riportando poi i disegni sul legno e disegnandovi direttamente le porte e le finestre;

Infine, si procede col taglio del legno, levigandolo, forandolo, verniciandolo, incollando tra loro i pezzi, montandoli, avvitandoli e inchiodandoli per comporre le pareti, la base e il tetto delle casine.

Le casine crescono ancora... l'appuntamento è per il 14 marzo 2014: il Comune di Cesena collocherà in un'area verde di grande passaggio un'installazione di tre "Casone", per dare spazio e visibilità a un sogno.

## Speciale Lazio, Valle d'Aosta, Lombardia, Piemonte

Inserimento  
e integrazione  
socio-lavorativa  
delle persone detenute  
e delle donne vittime  
di violenza e tratta



# Misure di integrazione lavorativa alternative al carcere

## Le esperienze di ENAIP IS nel Lazio

**E**nAIP Impresa Sociale (IS) ha acquisito ormai una più che decennale esperienza nella gestione di percorsi formativi all'interno del sistema penitenziario regionale, completata da interventi a tutto campo rivolti al personale impegnato nelle funzioni di sorveglianza e trattamenti. Ciò ha permesso di sviluppare un modello di intervento, articolato e a sistema, che raccontiamo in queste pagine.

### L'esperienza innovativa di Sfide

Con l'annualità 2012-2013, EnAIP IS ha consolidato la sua relazione con il pianeta carcerario nel Lazio sperimentando due nuovi progetti - "Sfide 2012 dis-Positivi al lavoro" e "Sfide 2012 Alternativa lavoro" – che si muovono sulla scia delle esperienze di successo già realizzate nel 2008-2010 con "Sfide – Sistema Integrato di Formazione per Detenuti" e "Sfide – Percorsi di seconda opportunità".

Le iniziative attualmente in corso sono promosse dall'Assessorato ai Rapporti con gli Enti locali e Politiche per la Sicurezza della Regione Lazio a valere sui fondi della legge regionale n. 7 del giugno 2007, "Interventi a sostegno dei diritti della popolazione detenuta della Regione Lazio".

I due interventi, sostanzialmente simili (diversificati solo per la presenza nel primo

di undici istituti penitenziari regionali e nel secondo di altri tre, i più grandi), sono stati studiati in modo da arricchire la sperimentazione già realizzata negli ultimi anni e completarla, per quanto riguarda il contesto regionale, con un modello strutturato per la formazione di base di adulti in situazione di svantaggio. Nello stesso tempo i due interventi agiscono – in modo strutturato e di sistema – sulla dimensione del lavoro durante l'esperienza detentiva e anche dopo la sua conclusione, con l'uscita dal carcere. Ma per mantenere questo obiettivo, il gruppo di lavoro ha saputo fin dall'inizio che non ci si può limitare allo sviluppo, seppur necessario, delle competenze dei beneficiari diretti (legate sia alla qualifica professionale, sia agli stili di apprendimento e all'insieme degli atteggiamenti e dei comportamenti che consentono di ricoprire con efficacia un ruolo lavorativo), ma occorre agire anche sul contesto sociale ed economico che deve essere in grado di accogliere e valorizzare i soggetti formati.

Il modello d'intervento, dunque, vuole puntare a sperimentare un vero e proprio dispositivo che, partendo dalla rilevazione delle opportunità esistenti, soprattutto nell'area della cooperazione sociale, arrivi a mettere in rete altri soggetti deputati all'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, ideando percorsi e

**Vitaliana Cecchetti**  
direttore ENAIP IS  
**Francesca Fusco,**  
**Maria Vittoria Bonanno**  
ENAIP IS

**È noto che le condizioni di vita nelle carceri italiane sono ai limiti del disumano, ma pare sia un dramma di cui ci si accorge solo di fronte al nuovo caso di violenza o suicidio.**

**Poi torna nel cono d'ombra di quei problemi che riguardano solo chi lo vive tutti i giorni, per condizione o per lavoro.**

**Nelle carceri laziali, EnAIP IS cura da anni diverse iniziative di successo che raccontiamo in queste pagine.**

strumenti di accompagnamento all'inserimento lavorativo, nella convinzione che, solo un intervento integrato in grado di leggere il contesto in tutte le sue sfaccettature, possa promuovere azioni efficaci e di successo. Si tratta, quindi, di interventi di sistema in grado nello stesso tempo sia di rispondere alle esigenze formative, personali e sociali delle persone in regime di detenzione, sia di sostenere il sistema carcerario nei compiti di recupero e riabilitazione connessi con l'esperienza detentiva.

## Caratteristiche del dispositivo

I progetti "Sfide 2012: dis-Positivi al lavoro" e "Sfide 2012 Alternativa lavoro" si articolano sui quattordici istituti penitenziari regionali. Gli interventi sono organizzati in tre fasi, diversificate per obiettivi, risorse e durata, ma studiate per gestire in sequenza o in parallelo le azioni individuate per il conseguimento di tutti gli obiettivi indicati.

La **Fase A** (Servizi di supporto, trasversale all'intero intervento) costituisce il nucleo centrale del progetto e rappresenta il principale strumento a disposizione dell'area di governo per lo sviluppo delle attività di modellizzazione dei dispositivi per il lavoro e delle azioni di supporto alla formazione. Le azioni di questa fase sono propedeutiche all'avvio della **Fase B** (Azioni di formazione) e quindi per la programmazione di dettaglio degli interventi e per la corretta gestione delle procedure di monitoraggio e di valutazione. In questo ambito, con l'apporto delle risorse afferenti ai servizi generali, sono diffuse e pubblicate le tematiche rilevanti per il sistema carcere, ai fini di una maggiore sensibilizzazione della rete, e le relative buone prassi realizzate.

Parallelamente a questa fase, si avvia la sperimentazione dei dispositivi di facilitazione per l'accesso al lavoro (Fase C) attraverso la raccolta e sistematizzazione delle informazioni relative al settore della cooperazione sociale operante nel territorio regionale. Il risultato è la realizzazione

di un **catalogo di opportunità lavorative per soggetti in situazione di disagio**. Oltre all'area della cooperazione sociale, sono state coinvolte anche strutture pubbliche e private deputate alla mediazione tra domanda e offerta di lavoro (come agenzie interinali e servizi per l'impiego) al fine di utilizzare i normali strumenti normativi per inserimenti diretti in aziende delle persone recluse o ex recluse. Sono stati realizzati venti percorsi formativi di differenti tipologie e durata, suddivisi in base al livello di riconoscimento delle competenze possedute dai soggetti coinvolti (modulo propedeutico, modulo base, modulo avanzato specializzazione e qualifica).

I settori professionali, individuati e concordati in base alle esigenze espresse dalle Direzioni penitenziarie, sono prevalentemente di tipo artigianale e riguardano profili utilizzabili nell'edilizia e manutenzione degli edifici, nella ristorazione e pasticceria, nella florovivaistica e nelle energie rinnovabili.

Le modalità didattiche privilegiano modelli di apprendimento di tipo esperienziale strutturati su unità di competenze, sequenziali e/o integrate, in modo da formare abilità pratiche adeguate ai differenti livelli professionali individuati e certificabili all'interno del percorso formativo: in questo modo è possibile valorizzare il modello adottato in questi anni nei progetti rivolti a soggetti con bassi livelli educativi e, nello stesso tempo, sostenere gli allievi nella costruzione di un curriculum professionale riconoscibile e spendibile in situazione e lavorativa.

La **Fase C** (Dispositivo per il lavoro) rappresenta uno degli elementi innovativi del progetto in quanto intende promuovere la sperimentazione di un procedimento di supporto all'inserimento lavorativo di soggetti reclusi in uscita dal sistema penitenziario.

L'attività richiede un lavoro costante da parte del tavolo tecnico (composto dai referenti istituzionali di area, dai referenti dei servizi per il lavoro e da esperti di ricerca sociale e dei processi formativi)

che svolge anche una funzione di snodo, nel progetto, perché assicura la validazione del dispositivo, il coinvolgimento delle diverse funzioni e la fattibilità del percorso, sia nell'individuazione delle persone in regime di detenzione da coinvolgere nelle azioni, sia nella corretta gestione delle procedure amministrative necessarie. Infine, lo staff operativo svolge un ruolo determinante nel gestire la rete di relazioni tra il sistema penitenziario, il soggetto in inserimento e i datori di lavoro, per facilitare l'inserimento e la tenuta lavorativa della persona inserita e funzioni trasversali di costruzione e implementazione della rete di collaborazioni e di diffusione.

## Il lavoro agricolo: una metafora di crescita

Uno degli elementi che si sta rivelando particolarmente efficace nell'attuale edizione di Sfide è la prospettiva di **incrementare il ricorso alle misure alternative al carcere**, come ad esempio il lavoro agricolo, per potenziare le opportunità occupazionali delle persone in regime carcerario anche attraverso il miglioramento delle procedure di accesso ai benefici previsti.

Un aspetto da considerare al fine di rendere praticabili ipotesi di modifica del sistema, riguarda l'attenzione al potenziamento delle competenze personali dei soggetti reclusi. Analizzando le caratteristiche socio-demografiche dei detenuti, risulta evidente che la condizione di esclusione sociale è antecedente alla reclusione e caratterizza l'intero percorso sociale e culturale dei soggetti interessati, situandoli nella quota di popolazione fortemente penalizzata nei crescenti processi di competizione sociale e sul mercato del lavoro.

Inoltre, nonostante sia più elevata la presenza di lavoratori dipendenti tra ex-detenuti (rispetto a coloro che avviano un lavoro autonomo), raramente si trovano attività economiche disponibili ad ospitare lavoratori detenuti. La maggior parte di queste assunzioni avviene

comunque nell'ambito di cooperative sociali, costituite anche da ex-detenuti. Il mondo della cooperazione, soprattutto nel territorio romano, è abbastanza affermato un po' in tutti i settori, ma trova nella cura del verde uno degli ambiti di maggior investimento.

L'attività agricola, infatti, che offre l'opportunità di lavorare a contatto con la natura, seguendone i cicli biologici, permette di riappropriarsi della funzione di cura e di crescita. È un'attività che si presta alla tesi della vita in comune come strumento in grado di ristabilire l'ordine giuridico violato e introdurre valori positivi negli stili di vita dei detenuti. In questo senso l'agricoltura e l'ecologia si configuranon solo come settore di formazione, ma anche come processo educativo. I principi dell'ecologia e degli ecosistemi, non solo in agricoltura biologica, ma nelle scienze sociali e in natura in generale portano, infatti, a riflessioni su quello che può essere il partecipare a un ecosistema in gruppo nei principi di armonia, equilibrio, non inquinamento, e quindi a una riconsiderazione e diversa polarizzazione nel lavoro e nella vita sociale.

Adeguare e formare in maniera professionalmente valida e in tempi relativamente ridotti soggetti con bassi livelli di scolarizzazione su mestieri circa i quali viene segnalata una carenza, come quelli del comparto agricolo, può allora rispondere in maniera efficace alle difficoltà del mercato del lavoro locale e può agire positivamente anche sui percorsi riabilitativi individuali, con il miglioramento delle possibilità di reinserimento sociale e lavorativo anche in contesti territoriali diversi.

## Le innovazioni introdotte dalla precedente sperimentazione

Come accennato in premessa, l'attuale realizzazione di Sfide ha le sue radici nelle ottime sperimentazioni realizzate nel 2008-2010 "Sfide - Sistema Integrato di Formazione per Detenuti" e "Sfide - Percorsi

di seconda opportunità", che nascevano dall'iniziativa "Chance" promossa dall'Assessorato.

Sulle quattordici sedi penitenziarie del Lazio raggiunte da ENAIP IS con i due precedenti progetti "Sfide" sono stati realizzati:

- 14 percorsi di orientamento;
- 39 moduli formativi su competenze di base (moduli brevi di alfabetizzazione informatica, normative per la sicurezza nei luoghi di lavoro, lingua italiana per stranieri);
- 14 moduli formativi su competenze trasversali;
- 32 moduli formativi su competenze tecnico professionali;
- 67 tirocini formativi.

Notevole il volume di beneficiari raggiunti: 1.351 persone in regime di detenzione, 794 delle quali hanno conseguito almeno una delle certificazioni previste (di frequenza e/o di qualifica). Particolarmente rilevante è il numero dei reclusi che hanno conseguito un attestato di qualifica (349 persone) e quello dei reclusi o ex reclusi che hanno completato il tirocinio formativo, della durata di tre mesi (48 unità).

Le Direzioni carcerarie hanno definito, per le proprie sedi, uno o più percorsi formativi e di orientamento calibrati sulle esigenze rilevate all'interno della struttura e finalizzati allo sviluppo dei settori e/o delle lavorazioni esistenti, nonché, sulle caratteristiche dei potenziali candidati. I settori principali sui quali si è intervenuto sono riportati in **Tavella 1**.

La strategia adottata nei progetti "Sfide" si è distinta da alcuni elementi chiave che hanno poi influenzato, positivamente, l'edizione attuale dei progetti in corso. Gli elementi di successo possono essere così riassunti:

- la presenza di laboratori multimediali con dieci postazioni utente e un docente, completa di rete interna e strumenti di video proiezione, in tutti i penitenziari del Lazio;
- l'implementazione di laboratori produttivi nei settori ristorazione e florovivaistica, all'interno delle sette strutture peniten-

ziarie interessate ad avviare e/o incrementare processi produttivi e possibilità lavorative per gli allievi formati;

- l'offerta di percorsi professionalizzanti di breve durata in settori artigianali di interesse per il mercato del lavoro e facilmente spendibili;
- il coinvolgimento, in qualità di docenti, di artigiani e/o professionisti esperti nei profili professionali individuati;
- la costruzione di una rete mirata di aziende e cooperative sociali interessate all'acquisto e/o a collaborazioni per la produzione di beni e servizi realizzati nei diversi penitenziari;
- la definizione di un modello di certificazione delle competenze, studiato appositamente per questo tipo d'interventi sulla falsariga delle esperienze di Istruzione e Formazione Superiore, e rilascio del libretto formativo del cittadino. Nel sistema formativo regionale, è stata questa la prima volta che viene utilizzato su ampia scala questo strumento, sorta di carta di identità personale e professionale, e in questo caso anche strumento di normalità positiva.

È chiaro che una tale strategia è continuamente un *work in progress*, sempre in costruzione, con un progetto che indica le linee ma non definisce tutti i passaggi. Ognuno degli attori coinvolti in qualche modo "recita a soggetto", si inserisce in un canovaccio fatto di obiettivi, percorsi, attività e cerca di sviluppare la parte di propria pertinenza.

È questa della rete, una dimensione chiave per tutti gli interventi di tipo sociale ma che diventa imprescindibile, come ha dimostrato l'esperienza di "Sfide", quando si vuole agire sul "pianeta carcere" e con i soggetti che a diverso titolo lo popolano. I concetti di rete e di canovaccio, infatti, al di là di ogni altra considerazione teorica sul loro valore socio/pedagogico, ci permettono di tenere al centro della riflessione i processi di cambiamento e le persone da questi coinvolte, lasciando ad ognuno dei soggetti interessati massimi livelli di decisionalità e responsabilità.

Per portare un caso pratico, la rete di

**TABELLA 1**

Riepilogo delle azioni formative

Azione formativa	Penitenziario	Titolo	Tipologia riconoscimento Attestato	Durata in ore	Destinatari n.
1.	Casa Circondariale Latina	Modulo propedeutico per pizzaiolo	Certificazione competenze	40	8
2.	Casa Circondariale Latina	Modulo propedeutico per pizzaiolo	Certificazione competenze	40	8
3.	Casa Circondariale Latina	Modulo propedeutico per pizzaiolo	Certificazione competenze	40	8
4.	Casa di Reclusione Paliano	Modulo base Pasticciere	Certificazione competenze	80	8
5.	Casa Circondariale Rebibbia Terza Casa	Modulo base Opere murarie e decorazione	Certificazione competenze	80	8
6.	Casa Circondariale Regina Coeli	Modulo base Opere murarie e decorazione	Certificazione competenze	80	8
7.	Casa di Reclusione Civitavecchia	Modulo avanzato Pizzaiolo	Certificato di Frequenza	120	8
8.	Casa Circondariale Viterbo	Modulo avanzato Opere murarie e decorazione	Certificato di Frequenza	120	8
9.	Casa Circondariale Rieti Nuovo complesso	Modulo avanzato Opere murarie e decorazione	Certificato di Frequenza	120	8
10.	Casa Circondariale Cassino	Specializzazione Opere murarie e decorazione	Certificato di Frequenza	160	8
11.	Casa Circondariale Frosinone	Specializzazione pasticciere	Certificato di Frequenza	160	8
12.	Casa Circondariale Velletri	Specializzazione Elementi di progettazione e tecniche di manutenzione di impianti solari e fotovoltaici	Certificato di Frequenza	160	8
13.	Casa Circondariale Rebibbia Femminile	Specializzazione Addetto aree verdi	Certificato di Frequenza	200	8
14.	Casa Circondariale Rebibbia Nuovo Complesso	Modulo avanzato Opere murarie e decorazione	Certificato di Frequenza	160	10
15.	Casa Circondariale Civitavecchia Nuovo Complesso	Pasticciere	Attestato di Qualifica	300	8
16.	Casa Circondariale Velletri	Operatore di stampa per serigrafia	Attestato di Qualifica	300	8
17.	Casa Circondariale Rebibbia Nuovo Complesso	Operaio edile polivalente	Attestato di Qualifica	300	10
18.	Casa di Reclusione Rebibbia	Operatore decorazioni musive	Attestato di Qualifica	300	10

gestione del primo progetto "Sfide" è riuscita ad attivare, su ogni territorio, attraverso la collaborazione con le direzioni carcerarie, delle reti locali composte da strutture prevalentemente di privato sociale, in grado di accogliere in attività di inserimento lavorativo sessantasette persone, recluse o ex detenuti. I tirocini for-

mativi della durata di tre mesi sono stati svolti in diversi settori (aree verdi, edilizia, ristorazione, commercio, lavori di ufficio, servizi di pulizia, artigianato) e realizzati sia all'interno delle carceri (attività di manutenzione e ripristino) che all'esterno, soprattutto per quelle persone uscite a seguito di provvedimenti d'indulto. Al

termine del progetto sono state assunte tre persone: una all'esterno del carcere, due con una cooperativa sociale all'interno, mentre altre dieci persone continuavano a lavorare in attività intra-murarie. Il gruppo di lavoro ha individuato la possibilità e pianificato i modi e le strategie per coinvolgere e sostenere l'accesso a

queste esperienze, le aziende coinvolte hanno collaborato alla formazione e all'inserimento in un contesto lavorativo dei tirocinanti, i tirocinanti hanno, nella maggior parte dei casi, saputo approfittare di questo spazio aperto per sperimentarsi come lavoratori.

## Dai laboratori di teatro in carcere al premio internazionale

Lo stesso modello è anche alla base dei corsi di attore realizzati nella Casa Circondariale di Rebibbia; esisteva all'interno del carcere un gruppo teatrale costituito da reclusi con il supporto dell'associazione "La Ribalta - Centro Sudì Enrico Maria Salerno", e già impegnato in attività di spettacolo all'interno del carcere. I corsi di formazione previsti nei progetti "Sfide" sono stati l'occasione per formare e affinare competenze professionali attoriali lavorando nello stesso tempo sui testi e sulla messa in scena di spettacoli proposti nel sistema penitenziario e nel circuito teatrale romano. Gli spettacoli prodotti all'interno di "Sfide" sono stati:

- "Dalla Città Dolente – Colpa, pena e liberazione attraverso le visioni dell'Inferno di Dante", con la regia di Fabio Cavalli e i detenuti della "Compagnia dei Liberi Artisti Associati" Sezione G12 A.S. Rebibbia;
- "Viaggio all'isola di Sakhalin", con la regia di Valentina Esposito e Laura Salerno, e la "Compagnia Evadere Teatro", costituitasi presso la Sezione G8 Rebibbia.

Il bel film dei Fratelli Taviani, "Cesare deve morire", premiato con l'Orso d'oro a Berlino e con il David di Donatello, nasce da questi percorsi. L'ambientazione del film nel carcere di Rebibbia Nuovo Complesso, con il coinvolgimento di tutti attori detenuti, valorizza le capacità tecniche e attoriali dei soggetti coinvolti ma mette in evidenza anche quante risorse attive la possibilità di ripensare alle azioni compiute negli anni valutandone fatiche e risultati.

In questo senso la metodologia utilizzata,

si tratti di tirocini o di formazione, per le sue caratteristiche di messa in situazione, facilita l'azione sui processi di cambiamento sopra accennata, immerge dentro un percorso di normalità (con i suoi orari, i suoi strumenti, le sue relazioni) che richiama e spesso riesce ad attivare comportamenti corrispondenti.

Chi lavora in ambito educativo e sociale ha l'esperienza di quanto questo modello corredata dall'attenzione alle problematiche del soggetto possa essere coinvolgente, in contesti e con persone diversamente in difficoltà, sa quanto possa plasmare abilità non solo professionali, e certamente sa anche quanto questo possa essere difficile da mantenere. Forse, però, il compito principale che spetta alla formazione è mettere in condizione le persone di scegliere e strutturare percorsi che permettono una più ricca composizione di sé.

Gli attori di "Cesare deve morire" possono essere descritti in vari modi, come detenuto, padre, assassino, attore, lavoratore, condizioni che possono essere semplici descrizioni o rimanere una accanto all'altra.

Ognuna di queste condizioni, se riesce ad integrarsi dentro un progetto personale, può contribuire alla ricostruzione della complessità, con le sue luci e le sue ombre, segno distintivo di ogni essere umano, in grado di restituire al soggetto la pienezza e la fatica di realizzare un proprio percorso.

## Riflessioni conclusive

Analizzando le numerose esperienze realizzate da EnAIP IS nel sistema penitenziario laziale in questi anni, possiamo condividere alcune riflessioni conclusive. Ci è sembrata fondamentale la costruzione e il consolidamento di reti di collaborazioni in cui sono stati coinvolti i soggetti attivi nel sistema, istituzionali, formativi, di privato sociale ed economici, in grado di agire, sul medio periodo, per un cambiamento delle metodologie di intervento e il potenziamento di azioni

di tipo riabilitativo e di inclusione sociale. L'area meno sviluppata, e che nel futuro dovrebbe essere rinforzata, è relativa all'accesso al lavoro, sia nel periodo della reclusione che soprattutto nella fase di uscita dal sistema, momento molto critico che può condurre a esiti anche difficili.

La popolazione carceraria è prevalentemente composta da persone con titoli di studio di scuola primaria o senza titolo riconosciuto e con età compresa tra 30 e 59 anni, quindi soggetti usciti e/o espulsi da molto tempo da percorsi educativi strutturati. Tale condizione evidenzia la necessità di continuare sul versante di un'offerta formativa diversificata per tipologia di profili e/o segmenti professionali e durata, ma soprattutto articolata con metodologie didattiche fortemente attive, in grado cioè di coinvolgere il più possibile gli allievi.

Contestualmente, va proseguito il consolidamento dei percorsi e degli strumenti di accompagnamento all'inserimento lavorativo, salvaguardando la specificità dedicata ai reclusi ma in integrazione con le ordinarie politiche per il lavoro; l'accesso a una condizione professionale può rappresentare, infatti, uno strumento forte di reinserimento sociale e umano disponibile per il soggetto e in grado di agire anche con effetto deterrente sul rischio di recidiva.

Elementi imprescindibili accanto ad adeguati livelli qualitativi delle azioni proposte, sono: la continuità degli interventi, la **formazione continua on the job**, accanto allo sviluppo di un **sistema integrato e permanente di tirocini** e infine la presenza di un incubatore di impresa per lo **sviluppo di percorsi di auto-promozione professionale** (in grado di formare e seguire il soggetto nelle fasi di avvio e stabilizzazione professionale, con la previsione di misure di facilitazione quali voucher, accesso a microcredito, servizi consulenziali e di tutoraggio) sono gli elementi che EnAIP IS individua come strategici per le prossime proposte programmate sul pianeta carcere

**Luisa Trione**  
Direttore EnAIP Valle D'Aosta

## La vita oltre il carcere: investire sul presente per un futuro possibile

L'iniziativa di EnAIP Valle D'Aosta

**Scontare la pena  
imparando  
un mestiere,  
anche con  
la prospettiva  
che una volta usciti  
si potrà trovare  
un'occupazione,  
è ciò che  
probabilmente  
si augura  
ogni detenuto.  
È questo il progetto  
di EnAIP VdA che  
oltre al corso  
di qualifica,  
ha curato lo startup  
di un'impresa,  
che assumerà  
i detenuti oggi  
coinvolti nel percorso  
formativo.**

**B**rutto e buono" è il nome di un prodotto locale tipico delle nostre valli valdostane: un pane grosso, ruvido e irregolare, forse per questo motivo non molto bello da vedere, ma decisamente buono e unico nel suo genere. Non potevamo, quindi, che ispirarci al nome di questo squisito pane per trovare un titolo a uno dei nostri più importanti progetti, nato dal lavoro che EnAIP Valle d'Aosta realizza, ormai da più di dieci anni, con la Casa Circondariale di Aosta.

### Il progetto "Brutti e buoni": un po' di storia...

Dal 2002 il nostro ente di formazione - una cooperativa sociale - cura diversi progetti rivolti alle persone in regime di detenzione, realizzandoli in co-progettazione con il personale dell'area educativa del Carcere. I progetti sono di orientamento e inserimento lavorativo, di alfabetizzazione alla lingua italiana, di formazione professionale, e sono svolti anche in collaborazione con l'Associazione di volontariato Carcerario locale.

Lavorando in questo ambito molto particolare - così chiuso, con regole, codici, tempi e linguaggi specifici - abbiamo imparato a interrogarci costantemente sulle esigenze che esprimono le persone in regime di detenzione, sui bisogni a cui prestare maggiore at-

tenzione e sulle priorità dove intervenire. Raramente abbiamo trovato risposte certe o soluzioni efficaci in assoluto, ma una cosa l'abbiamo ben capita: avere la possibilità di impegnarsi in un lavoro e avere l'opportunità di imparare un mestiere rappresentano elementi fondamentali e strumenti imprescindibili per trasformare il periodo di detenzione in un momento circoscritto della propria vita, ma nel quale poter anche crescere, cambiare, migliorare.

Nel corso degli anni, con la Casa Circondariale e con altre realtà del terzo settore presenti nella nostra regione, ci siamo interrogati su quale idea imprenditoriale potesse "stare in piedi" in un territorio dove le realtà produttive/industriali sono poche e l'economia locale si regge soprattutto sul turismo e i servizi alle persone.

E ricordo come fosse oggi la telefonata della mia collega Sabina che, nel 2010, di ritorno dalla Fiera "Fa' la cosa giusta" suggeriva l'idea di fare il pane in carcere...! ... il pane è il cibo per tutti, che piace a tutti, accompagna ogni tavola, fa parte della vita e della quotidianità di ciascuno di noi... e riassume anche un grandissimo contenuto simbolico...

Da qui è nato il percorso che ci ha portato fino ad oggi.

Nel 2011, abbiamo partecipato a un Bando FSE della Regione VdA che invitava

a progettare un'iniziativa di formazione e di avvio di impresa presso la Casa Circondariale: abbiamo vinto, e la nostra non era l'unica proposta...

## Il progetto in sintesi

Il progetto "Brutti e buoni", come già detto in premessa, è un'iniziativa pensata e condivisa con la Casa Circondariale e che, in considerazione degli obiettivi della stessa più volte espressi in questi ultimi anni, vuole offrire un'opportunità di formazione professionale per i detenuti e la creazione



### Per contatti e approfondimenti:

**EnAIP Valle D'Aosta**

**Luisa Trione**

Direttrice – telefono 0165239405

di un'impresa interna al carcere che ne favorisca oltre che la formazione, anche la collocazione lavorativa.

Il progetto si articola su tre azioni:

- lo "studio di fattibilità" che trova la sua genesi nei contenuti del piano di impresa definito in fase progettuale;
- il corso di formazione professionale per lo sviluppo delle competenze connesse al mestiere contemplato nel piano di impresa;
- l'attività di "avvio d'impresa o "startup". Ovviamente le tre fasi sono fortemente correlate: l'una trova il senso e il significato dalla realizzazione della precedente. Tre fasi fondamentali che ricevono tutte lo stesso tipo di cura e di attenzione. Infatti nella consapevolezza della complessità che porta la creazione e la gestione di una nuova impresa in grado di occupare tre o quattro dipendenti, e di stare sul mercato come una qualunque altra impresa, non si potrà sottovalutare la fase di analisi e studio di fattibilità dell'idea imprenditoriale, non si potrà non curare in modo minuzioso e attento la formazione di quelli che saranno i lavoratori della nuova impresa, non si potrà trascurare la delicatissima fase di avvio dell'attività produttiva e commerciale dell'impresa stessa.

### La gestione del progetto

Il progetto prevede la costituzione di un gruppo di coordinamento costituito dal direttore della Casa Circondariale e da un educatore, dalla referente di scheda dell'Agenzia Regionale del lavoro, dal coordinatore EnAIPVdA e da un referente del Consorzio Trait d'Union.

Questo tipo di organizzazione vuole essere, in primo luogo, il segnale del fatto che si crede fermamente che la condivisione, la collaborazione e il confronto debbano essere alla base di un progetto ambizioso come quello della costituzione di un'impresa interna al carcere.

Le finalità di questo gruppo possono essere così sintetizzate:

- progettazione di dettaglio delle diverse fasi previste dal progetto;

- monitoraggio, verifica e valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi delle diverse fasi del progetto;
- coordinamento delle diverse attività e componenti organizzative previste dal progetto.

### A che punto siamo

Poiché il Fondo europeo prevedeva il finanziamento del corso di formazione e l'avvio dell'impresa, ma non copriva le spese per l'allestimento degli spazi, EnAIP VdA e la Casa Circondariale hanno dovuto recuperare le risorse necessarie a ristrutturare i locali (che in passato ospitavano un laboratorio radiologico) per allestire il laboratorio di panificazione.

Nei primi mesi del 2012, abbiamo quindi presentato un progetto al Ministero della Giustizia che chiedeva un finanziamento della cosiddetta "Cassa Ammende", che è stato concesso.

I lavori di ristrutturazione sono terminati a gennaio 2014, e nei primi giorni di marzo è stato dato il via al corso di formazione professionale che prevede 600 ore di attività. La conclusione è prevista nel mese di agosto e lo start-up per l'autunno 2014.

I detenuti coinvolti nel progetto sono dieci. Due o tre di loro saranno assunti nell'impresa Enaip VdA all'interno del panificio che porta appunto il nome del progetto, "Brutti e buoni". Gli altri usciranno dal carcere con un mestiere molto richiesto nel nostro Paese.

Il laboratorio ha già cominciato a sfornare pane, grissini, con o senza strutto, pane alle noci, tegole (cioè i pasticcini secchi tipici della Valle d'Aosta), torcetti, pizzette e focacce di ogni tipo.

Grazie a questa iniziativa - e al nostro "maestro panettiere Christian" - Giacinto, Giovanni Cristiano, Bacar, Abdelaziz, Anis, Ibrahima, Khalid, Modou, e Victor hanno cominciato un percorso che li porterà ad apprendere un mestiere che auguriamo loro possa rappresentare la l'inizio di una nuova vita all'insegna del lavoro e della legalità.

**Beppe Longhi e  
Stefano Mariotti**  
Fondazione EnAIP Lombardia

## Penale minorile e formazione professionale

I progetti realizzati  
da Fondazione EnAIP Lombardia  
presso l'IPM Beccaria e l'USSM di Milano

**Negli ultimi anni si è affermata sempre più l'esigenza di costuire, accanto alla consueta offerta formativa, anche percorsi di orientamento per aiutare i minori sottoposti a procedimenti penali a rientrare nel circuito scolastico o inserirsi nel mondo del lavoro. Senza però mai tralasciare il progetto culturale e il lavoro educativo e di supporto psicologico. Un modello articolato che richiede risorse e strategie, e su cui Fondazione EnAIP Lombardia detiene un primato.**

**D**alla fine degli anni sessanta, all'interno dell'Istituto Penale per Minorenni (IPM) Beccaria di Milano si realizzano interventi formativi ed educativi finalizzati alla riabilitazione e all'integrazione sociale e lavorativa dei minori sottoposti a misure di restrizione fisica.

Questa attività, oltre che dal Centro per la Giustizia Minorile (CGM) del Ministero della Giustizia – da cui dipendono l'IPM Beccaria di Milano, gli Uffici di Servizio Sociale per Minorenni (USSM) di Milano e Brescia e il Centro di Prima Accoglienza (CPA) di Milano – è svolta da alcune agenzie educative e formative esterne, come la Fondazione EnAIP Lombardia, il CTP/EDA "Cavalieri" e il Servizio Educativo Adolescenti in Difficoltà del Comune di Milano.

La cooperazione tra i diversi soggetti che agiscono all'interno dell'Istituto, si è andata consolidando nel corso degli anni attorno alla proposta di costruzione di un "Progetto educativo dell'IPM Beccaria", la cui Direzione ha utilizzato gli interventi da parte della Scuola e della Formazione professionale come strumenti per perseguire le proprie finalità di recupero educativo e sociale.

L'offerta formativa di Fondazione EnAIP Lombardia nell'IPM Beccaria si è tra-

sformata nel tempo: si è passati dalla realizzazione di interventi con prevalente finalità di socializzazione ed integrazione culturale e sociale (anni settanta), alla proposta di corsi a prevalente carattere professionale (anni ottanta), allo sviluppo di iniziative formative di raccordo tra interno ed esterno (anni novanta), all'allargamento dell'offerta formativa agli ambiti dell'orientamento e dell'accompagnamento al lavoro (fine anni novanta, inizio anni duemila).

Oggi EnAIP segue anche i ragazzi in percorsi scolastici individualizzati, in integrazione con gli altri soggetti formativi ed educativi operanti all'interno dell'Istituto.

Negli ultimi anni l'esigenza di rispondere ai bisogni di natura più prettamente educativa dei minori soggetti a pena, è costantemente cresciuta e si è manifestata sotto forma di richiesta di una maggiore diversificazione dell'offerta formativa (non più corsi ma percorsi formativi da costruire nel tempo e finalizzati all'acquisizione di competenze professionali e di cittadinanza attiva e culturali), e soprattutto di servizi, individualizzati e/o di gruppo, di supporto alla persona, in primo luogo di orientamento, di rientro nel circuito scolastico e di consulenza e accompagnamento al lavoro.

## I vincoli organizzativi presenti nella struttura carceraria

La struttura penitenziaria dell'IPM Beccaria ha una ricettività potenziale di circa 90 giovani. Attualmente, essendo in corso dei lavori di ristrutturazione, è di circa 60. Durante l'arco dell'anno ruotano mediamente al suo interno circa 300 ragazzi (dal gennaio 2011 le ragazze non sono più presenti in Istituto, in attesa della conclusione dei lavori di ristrutturazione dello stesso, ancora non determinata al momento attuale).

L'articolazione degli interventi formativi realizzati e le caratteristiche degli operatori presenti all'interno dell'IPM, hanno dato luogo ad un'organizzazione della permanenza degli ospiti strutturata per sottogruppi funzionali alle esigenze di controllo ed educative. I ragazzi, una volta accolti, vengono suddivisi in gruppi di 14 unità, il più possibile omogenei per caratteristiche personali (es. sesso, età, provenienza geografica, ecc.) e per variabili legate al tipo di reato, di pena e di durata del tempo di detenzione. Su base annuale si costituiscono in media 4 gruppi di ragazzi (1 gruppo di accoglienza, 2 gruppi di orientamento e 1 gruppo avanzato).

Si tratta di una popolazione composta, da due anni a questa parte, sia da italiani (la cui presenza ha ripreso a crescere, dopo un periodo in cui era fortemente diminuita), sia da stranieri extracomunitari, aggregabili, grosso modo, in quattro target differenziati, per ognuno dei quali va organizzata una specifica offerta formativa e/o educativa: ragazzi, soprattutto stranieri, senza titolo di studio elementare; ragazzi stranieri anche in possesso di titoli ma che non conoscono adeguatamente la lingua; ragazzi, soprattutto stranieri ma anche italiani, senza terza media; ragazzi con terza media o frequenza ad istituti superiori.

Le attività educative e formative gestite dalle diverse agenzie presenti nell'Istituto (scuola media, associazioni sportive, di volontariato, ecc.) si propongono l'obiettivo

di coinvolgere ogni giorno il massimo numero possibile di ospiti, in modo da evitare la situazione di permanenza nelle sezioni di custodia (celle), contraria al mandato riabilitativo e rieducativo. Per supportare questa impostazione, le agenzie educative e formative hanno regolato la propria offerta e le sue condizioni di erogazione (calendari, orari, impiego delle risorse umane) sui vincoli che la struttura carceraria pone. Si è così dato vita ad un'organizzazione non-autoreferenziale, che ha sviluppato spirito di collaborazione, capacità di flessibilità e adattamento reciproco, contesti di co-progettazione e di integrazione nella realizzazione delle attività.

L'obiettivo di "coinvolgere tutti i ragazzi per tutto l'anno", tenuto conto dei vincoli (ogni gruppo di ragazzi/e non può essere "spacciato" tra chi va a fare delle attività e chi rimane in sezione, anche per motivi di controllo, in quanto gli agenti di custodia devono seguire il gruppo nelle diverse attività) e delle condizioni concrete di lavoro (le attività si articolano in attività mattutine di 3 ore – per 5 giorni alla settimana – e attività pomeridiane di 3 ore – per 4 giorni alla settimana, mercoledì escluso in quanto dedicato ai colloqui con l'esterno e alla riunione settimanale di équipe tra gli operatori dei diversi soggetti presenti in Istituto – per un totale di 27 ore settimanali di attività formative/educative, ma di 30 ore di necessità di presenza), comporta che vi sia, da parte di tutti gli organismi che operano all'interno dell'IPM, una continuità d'intervento nel tempo e un'offerta di servizi dimensionata rispetto al numero dei ragazzi e diversificata rispetto alle caratteristiche e alle esigenze.

Ciò significa che, dal momento che nessuna agenzia può da sola assicurare attività per tutta la popolazione – anche in un'ipotetica situazione di ingenti disponibilità di risorse –, in quanto non è in grado di dare risposta a tutti i tipi di bisogni e situazioni esistenti, è assolutamente indispensabile il concorso di tutte le agenzie presenti, ognuna per la sua parte di competenza e di risorse.

## Le attività di EnAIP Lombardia all'interno dell'IPM Beccaria

Le attività realizzate da Fondazione EnAIP Lombardia all'interno dell'IPM sono di fondamentale importanza per la gestione della vita dell'Istituto, dal punto di vista delle possibilità formative ed educative che vengono offerte ai ragazzi ivi presenti. Nel corso degli anni formativi 2010-11 e 2011-12, la richiesta dell'Istituto ad EnAIP Lombardia, a fronte del maggior numero di utenti già in possesso del diploma di scuola media inferiore e iscritti a percorsi di formazione professionale all'esterno, è stata quella di seguire i ragazzi anche in percorsi formativi individualizzati, che prevedono la possibilità di frequenza per materie specifiche nei Centri di Formazione Professionale che EnAIP ha all'esterno (grazie a permessi di uscita rilasciati dall'autorità giudiziaria).

Fondazione EnAIP Lombardia ha accompagnato in questo modo alcuni ragazzi presenti in Istituto all'acquisizione della qualifica triennale di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), attraverso la partecipazione agli esami come privatisti, altri al riconoscimento di crediti formativi per l'ingresso ad annualità successive alla prima in percorsi triennali di IeFP, attraverso la partecipazione ad una prova di verifica delle competenze realizzata presso le sedi EnAIP interessate, e altri ancora all'acquisizione di certificazione di alcuni moduli European Computer Driving License (ECDL), attraverso l'iscrizione e la partecipazione ai relativi esami presso un'altra sede esterna accreditata (Università Bocconi).

L'attività di EnAIP al Beccaria non consiste semplicemente nell'erogazione di attività formative, ma nella gestione complessiva di un servizio di supporto alla progettazione personale e professionale dei ragazzi reclusi. La metafora che probabilmente più si avvicina a ciò che effettivamente si realizza in questo contesto è quella dell'"incubatore progettuale", uno spazio e un tempo di "sosta" (obbligata, in questo

caso), nel quale e grazie al quale gli educatori, all'interno di spazi attrezzati, quali ad esempio i laboratori, aiutano i ragazzi a vedere il percorso di detenzione come un'opportunità per ripensare il proprio percorso di vita, di rielaborare i propri vissuti e di cominciare a tracciare qualche segno di discontinuità rispetto all'esperienza passata che li ha portati a delinquere, potendo confrontarsi con modelli educativi e formativi diversi, e facendo nuove esperienze. È solo così che il mandato educativo/riabilitativo della carcerazione può acquistare senso, spessore ed effettiva efficacia.

Operativamente, ciò significa che ad ogni ragazzo viene offerta una pluralità di opportunità di rielaborazione e di sviluppo del proprio percorso. Quando entra in Istituto, nel gruppo dell'"accoglienza", dove il compito principale consiste nell'accompagnare il ragazzo a intendere "dove si trova", sia fisicamente (così l'Istituto, come è organizzato, quali sono le sue regole, ecc.) sia metaforicamente (perché e come si è arrivati fin lì). Nel gruppo di "orientamento", dove il compito principale consiste nel comprendere "dove si può andare", sperimentando possibili ambiti di ri-partenza e di ri-acquisizione di una "normalità

di vita" (un tempo dedicato allo studio e alla formazione, per esempio) e di una "padronanza di sé" che deriva – anche – dalla padronanza di competenze professionali e/o scolastiche simili a quelle che, in questa fase di vita, stanno sperimentando i propri coetanei (con tutte le implicazioni legate alla scelta di un ambito professionale e scolastico: mi piace, non mi piace, ci riesco, non ci riesco, ecc.). Infine nel gruppo "avanzato", che trova le sue ragioni nel bisogno di individuare proposte educative/formative e lavorative capaci di rinforzare nei giovani aspetti di sviluppo dell'autonomia e modelli di

TABELLA 1

Quadro delle attività settimanali realizzate da EnAIP in IPM per tipo di attività

Attività	Gruppo					
	Accoglienza		Orientamento		Avanzato	
	Denominazione	monte ore settimanali	Denominazione	monte ore settimanali	Denominazione	monte ore settimanali
<b>Laboratori orientativi</b>	Cucina Bricolage (piccola falegnameria)	3				
<b>Laboratori professionali</b> <i>(frequentati in prevalenza da ragazzi del gruppo "orientamento", ma anche da qualche ragazzo del gruppo "avanzato")</i>			Falegnameria Cucina Edile <sup>1</sup> Elettricità, termoidraulica e meccanica – 2 gg <sup>2</sup> <i>N.B. venerdì – SMI<sup>3</sup></i>	15 15 15 6	Falegnameria Cucina Edile <sup>1</sup> Elettricità, termoidraulica e meccanica – 2 gg <sup>2</sup> <i>N.B. venerdì – SMI<sup>3</sup></i>	15 15 15 6
<b>Work experience</b> <i>(frequentati da 6 ragazzi del gruppo "avanzato")</i>					Panetteria (2 ragazzi) Manutenzione del verde (2 ragazzi) Cablatura quadri elettrici (1 ragazzo) <sup>4</sup> Falegnameria (1 ragazzo) Simulazione d'impresa <sup>5</sup>	15 15 15 15 15 3
<b>Laboratori di integrazione dell'offerta</b>	Informatica Hip Hop	3 3	ECDL Restauro	3 3		
<b>Laboratori Espressivi</b>	Arte terapia	12	Autobiografia	3		
<b>Attività in integrazione con la scuola secondaria inferiore</b>			Progetto Cittadino Europeo – venerdì <sup>3</sup>	3	Arricchimento competenze scolastiche <sup>5</sup>	3
<b>Altro</b>			Supporto individuale allo studio per la scuola secondaria superiore – 3 gg <sup>2</sup>	9	Supporto individuale allo studio per la scuola secondaria superiore – 3 gg <sup>2</sup>	9

TABELLA 2

Articolazione settimanali delle attività complessive in IPM per gruppo

Gruppo	fascia oraria	Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì
Accoglienza	<b>mattina</b>	Arte terapia – 2 laboratori		Arte terapia – 2 laboratori		
	<b>pomeriggio</b>		Cucina Bricolage (piccola falegnameria)	<i>Colloqui ed équipe operatori</i>		Informatica Hip Hop <i>Tornei sportivi</i>
Orientamento	<b>mattina</b>	Falegnameria Cucina Edile Elettricità, termoidraulica e meccanica <i>Supporto individuale allo studio per la scuola secondaria superiore</i> SMI	Falegnameria Cucina Edile Elettricità, termoidraulica e meccanica <i>Supporto individuale allo studio per la scuola secondaria superiore</i> SMI	Falegnameria Cucina Edile Elettricità, termoidraulica e meccanica <i>Supporto individuale allo studio per la scuola secondaria superiore</i> SMI	Falegnameria Cucina Edile Elettricità, termoidraulica e meccanica <i>Supporto individuale allo studio per la scuola secondaria superiore</i> SMI	Falegnameria Cucina Edile Elettricità, termoidraulica e meccanica <i>Supporto individuale allo studio per la scuola secondaria superiore</i> SMI
	<b>pomeriggio</b>	ECDL Restauro Autobiografia <i>Cinema</i> Arte	<i>Musica Teatro Basket Palestra</i>	<i>Colloqui ed équipe operatori</i>	Palestra	<i>Tornei sportivi</i>
Avanzato	<b>mattina</b>	Panetteria Manutenzione del verde Cablatura quadri elettrici Falegnameria				
	<b>pomeriggio</b>	ECDL Restauro Autobiografia <i>Cinema</i> Arte	<i>Arricchimento competenze scolastiche (SMI)</i>	<i>Colloqui ed équipe operatori</i>	<i>Gruppo di lettura (SMI)</i>	<i>Tornei sportivi</i>

relazione con l'adulto fondati sulla responsabilità, dove il compito principale è l'acquisizione di competenze lavorative spendibili in contesti lavorativi e d'impresa via via sempre meno "protetti", che iniziano dentro il carcere (attraverso commesse di lavoro interne o l'intervento strutturato di alcune attività produttive da parte di "imprese sociali" che operano sia all'interno che all'esterno), e proseguono fuori, consentendo al minore in condizione di restrizione della libertà di ottenere anche simbolicamente "evidenze sociali" dal mondo esterno (es. risorse economiche di borsa-lavoro, contatto con persone

esterne all'Istituto, ecc.). Ognuno di questi ambiti è caratterizzato da specifiche attività, ma tutti hanno in comune la complessità e l'intreccio di azioni educative e formative diversificate: dalle attività di gruppo ai colloqui individuali, dalla partecipazione ad attività realizzate interamente all'interno dell'Istituto alla partecipazione ad attività in esterno, dalla frequenza di percorsi scolastici di recupero alla frequenza di laboratori. Questa complessità crescente di interventi richiede una capacità di modularizzazione e di flessibilità degli interventi, anche in itinere, che spesso "stride" con le regole

amministrative dei finanziamenti pubblici. Le **tabelle** qui riportate riassumono sinteticamente il quadro complessivo delle attività attualmente realizzate da EnAIP in IPM (in corsivo le attività realizzate da altri soggetti in integrazione con le attività di EnAIP e spiegate nelle note), e l'articolazione settimanale, distinta per gruppi (accoglienza, orientamento e avanzato), delle attività complessivamente presenti in IPM (in corsivo le attività realizzate da altri soggetti: educatori ministeriali, scuola secondaria di primo grado "Cavalieri", associazione di insegnanti volontari, associazioni sportive, ecc.).

## La proposta di intervento

Per riuscire a gestire un'attività così articolata e complessa, occorre realizzare un progetto/servizio in grado di garantire:

- una gestione di tutte le fasi del percorso complessivo di orientamento/formazione dell'utente, dall'accoglienza iniziale alla possibilità di realizzazione di esperienze di *work experience*, passando per attività di orientamento e formazione professionale, finalizzato a massimizzare le chance di riabilitazione e reinserimento formativo e/o professionale dell'utente;
- una programmazione flessibile del percorso di ciascun ragazzo, in quanto non è possibile pianificare tutto all'avvio, ma occorre intervenire in itinere apportando correttivi e cambiamenti in ragione degli interessi manifestati e delle possibilità reali;
- una certificazione delle competenze acquisite durante il percorso dall'utente, con particolare riferimento a quelle tecnico-professionali, da "spendere" come "crediti formativi" per eventuali successivi inserimenti formativi (con riferimento quindi al repertorio di figure professionali e agli Operatori Socio Assistenziali di riferimento dei percorsi triennali in Diritto Dovere Istruzione e Formazione).

Dal punto di vista dell'offerta il progetto/servizio dovrebbe confermare l'articolazione delle attività sopra riportate, corrispondente ad un monte ore settimanale di 30 ore per 40 settimane di attività (1.200 ore), dandole stabilità nel tempo attraverso un finanziamento pluriennale. La partecipazione ai laboratori professionali nel gruppo "orientamento" e alle *work experience* nel gruppo "avanzato", consente la certificazione delle competenze acquisite e la formalizzazione dei crediti formativi. In uscita dai percorsi gli esiti potranno essere:

- l'inserimento in un percorso di qualifica triennale (con riconoscimento del livello di competenze certificato in uscita dal Beccaria come credito formativo) e/o in un corso di studi di un Istituto scolastico superiore;

- l'inserimento al lavoro con contratto di apprendistato (con attività formativa da progettare a partire dal livello di competenze certificato in uscita dal Beccaria);
- l'accesso al Servizio di orientamento e accompagnamento al lavoro dell'USSM (cfr. sotto) che può prevedere oltre ad attività di counseling e supporto alla ricerca del lavoro, anche attività di tirocinio e borse-lavoro.

- una funzione di *docenza/conduzione* delle attività, caratterizzata dal possesso di specifiche competenze professionali da "trasmettere" ai ragazzi, ma anche dall'assumere un ruolo di "modello" di adulto competente;
- una funzione di *segreteria/amministrazione*, che gestisce tutti gli aspetti procedurali e amministrativi legati alle attività e alla presenza degli operatori.

Ognuno di questi ruoli e funzioni è declinato diversamente e specificamente nelle tre aree di intervento (accoglienza, orientamento, gruppo avanzato) e assume in ogni area un peso diverso.

## L'équipe di operatori

Tenere insieme, organizzare, rendere coerenzi e flessibili nel percorso di ogni ragazzo questi diversi ambiti di esperienza, rappresenta il nucleo del lavoro degli operatori.

Per questo motivo il servizio complessivo realizzato da Fondazione EnAIP Lombardia al Beccaria prevede la presenza di diversi ruoli e funzioni, all'interno di un'équipe di lavoro:

- un ruolo di *progettazione e coordinamento* delle attività (progettazione che per la natura del luogo, deve essere costantemente adattata ad un'utenza in continuo cambiamento) e di presidio dei percorsi dei ragazzi (chi fa che cosa e perché), in collaborazione/integrazione con le altre agenzie educative presenti all'interno dell'Istituto (scuola, educatori ministeriali, volontari, ecc.);
- una funzione di *tutoraggio individuale*, di accompagnamento del singolo ragazzo per l'elaborazione e la realizzazione concreta del suo progetto, sia personale che scolastico/formativo/professionale;
- una funzione di *tutoraggio di gruppo*, di presenza nei laboratori professionali e nelle attività espressive, al fine di supportare il gruppo – e il docente/conducatore dell'attività – nel tenere ben fermi gli obiettivi educativi/formativi e nel rendere il gruppo un "gruppo di lavoro" e un "gruppo di apprendimento" (aspetto non secondario, in presenza di storie personali dove il gruppo è stato un fattore di costruzione di identità deviante);

## Interventi presso l'USSM

A partire dall'anno formativo 1997/98 l'intervento della Fondazione EnAIP Lombardia nei confronti dei minori soggetti a pena si è ulteriormente arricchito, con la realizzazione di un Servizio di orientamento e accompagnamento al lavoro e alla formazione rivolto ai circa settanta minori (giovani denunciati a piede libero, con misure cautelari in libertà, o sottoposti a messa alla prova) presi in carico annualmente dall'USSM di Milano.

Gli USSM garantiscono assistenza ai minorenni autori di reato ad ogni livello e grado del procedimento penale. Raccolgono e forniscono elementi conoscitivi concernenti il minorenne soggetto a procedimento penale e sviluppano ipotesi di progetti d'intervento psico-socio-educativo sul minore, concorrendo alle decisioni dell'Autorità giudiziaria minorile. Svolgono inoltre attività di sostegno e controllo, nella fase di attuazione del provvedimento dell'Autorità giudiziaria, a favore dei minori sottoposti a misure cautelari non detentive in accordo con gli altri Servizi Minorili della Giustizia e degli Enti Locali. La loro azione si svolge per la maggior parte al di fuori delle strutture penitenziarie, nei luoghi dove i ragazzi vivono e risiedono. Gli interventi psico-socio-educativi realizzati dall'USSM hanno posto particolare attenzione ai percorsi di orientamento scolastico e professionale e di sostegno

all'inserimento lavorativo, data la valenza che questi percorsi sono in grado di attivare tra il minore e la sua realtà di vita, in termini di crescita della consapevolezza del sé e di sviluppo delle capacità manuali, intellettive, sociali precedentemente mortificate o non esercitate.

Le attività di orientamento e accompagnamento al lavoro e alla formazione aiutano l'adolescente a 'conciliarsi' con il proprio contesto di vita; il territorio, da luogo ove è stata agita la trasgressività, diviene l'ambito che consente al minore di costruire e realizzare percorsi utili con strategie adeguate, socialmente accettabili e di riallacciare le relazioni interrotte dopo aver commesso il "reato".

Gli operatori di EnAIP Lombardia, oltre ad organizzare e gestire le diverse attività individualizzate e di gruppo che si configurano col Servizio di orientamento e accompagnamento, costruiscono e mantengono attiva una rete di rapporti con il territorio (Enti Locali, Amministrazione pubbliche, CPI, Scuole, ASL, Centri di Formazione, Imprese, Associazioni datoriali ecc.) che consente lo scambio di informazioni, la promozione delle opportunità per lo sviluppo dell'occupazione, la riconoscenza delle risorse produttive e formative idonee ad accogliere il minore.

## La proposta di intervento

Nel 2012 Fondazione EnAIP Lombardia ha ampliato il suo intervento con un nuovo Progetto, che si propone l'impe-

mentazione di un "Servizio di orientamento e accompagnamento al lavoro o al rientro nel circuito scolastico", diretto a minimo 60, massimo 100 giovani soggetti a misure alternative, segnalati dall'USSM di Milano, finalizzato a supportare le decisioni del giudice in merito alla costruzione del progetto riabilitativo del minore durante lo stato di restrizione della libertà e a progettare percorsi individualizzati di integrazione sociale e lavorativa.

Il Servizio di orientamento e accompagnamento al lavoro e alla formazione potrebbe prevedere la possibilità di attivare, a seconda del progetto individuale, le seguenti azioni, individuali e di piccolo gruppo:

- colloqui di accoglienza e definizione del percorso di 2 ore;
- colloqui di orientamento e bilancio atitudinale individuale di 8 ore;
- accompagnamento e supporto individuale nella ricerca attiva dell'inserimento lavorativo o scolastico/formativo di 8 ore;
- formazione obbligatoria alla sicurezza di 12 ore (per gruppi di 5 utenti);
- tutoraggio dell'inserimento lavorativo e/o nei percorsi scolastici e/o formativi di max. 12 ore per allievo, in ragione della durata dell'esperienza (1 ora/mese);
- tirocini di orientamento di durata variabile, a seconda del progetto individuale (in media 6 mesi, max. 1 anno).

Il Servizio dovrebbe avere la possibilità di erogare *borse-lavoro*, a supporto dell'esperienza di tirocino, del valore di 400 euro al mese, maggiorate di 100 euro nel

caso di conclusione del tirocino da parte del ragazzo. Si prevede che la durata standard dei tirocini sia di 6 mesi e che quindi una borsa-lavoro standard equivalga complessivamente a 2.500 euro (400 euro \* 6 mesi + 100 euro di "premio fedeltà").

## Il modello organizzativo

L'implementazione della proposta sopra presentata implica il mantenimento e il potenziamento della situazione attuale, che prevede una presenza fissa di EnAIP all'interno dell'USSM, attraverso la gestione di uno "sportello" di contatto con le assistenti sociali dell'Ufficio.

Lo "sportello" costituisce una funzione di presidio permanente di servizio, grazie alla quale possono essere svolte una serie di azioni di conoscenza iniziale dei ragazzi e di rete (presentazione del caso all'assistente sociale, incontri di rete, definizione del progetto, ricerca aziende, documentazione e gestione amministrativa, ecc.), essenziali per realizzare una "presa in carico" efficace degli utenti.

Lo "sportello" – la cui apertura dovrebbe essere di 25 ore settimanali (5 ore \* 5 giorni) – è gestito da un *operatore psicologo*. Allo "sportello" si affiancano poi le azioni di supporto individuale ad ogni singolo ragazzo, gestite da un *tutor individuale*, per una media di 30 ore ad utente, e le azioni di formazione alla sicurezza (obbligatoria per legge), della durata di 20 ore, gestite in piccoli gruppi di 5 utenti da un *docente esperto* nella materia. ■

## Note

- Realizzato in collaborazione con ESEM (Ente Scuola Edile Milano).
- Il laboratorio di Elettricità, termoidraulica e meccanica è stato attivato, quest'anno, per i ragazzi che frequentavano corsi di IeFP in questi settori per due giorni alla settimana, svolgendo un programma concordato con i CFP di provenienza; negli altri tre giorni i ragazzi sono seguiti da un'associazione di insegnanti volontari per il recupero delle materie di tipo teorico.
- I laboratori di Cucina, Falegnamezia ed Edile sono frequentati, dal lunedì al giovedì, dai ragazzi del gruppo "orientamento" e da alcuni ragazzi del gruppo "avanzato" in possesso di licenza media; il venerdì, invece, questi laboratori sono frequentati dai ragazzi che negli altri giorni della settimana frequentano i percorsi di preparazione all'esame di terza media gestiti dagli insegnanti della Scuola secondaria di primo grado "Cavalieri", mentre i ragazzi in possesso di licenza media svolgono attività di arricchimento di competenze con gli insegnanti della Scuola "Cavalieri". Si tratta di un progetto di integrazione e scambio tra EnAIP e Scuola "Cavalieri" avviato quest'anno (Progetto Cittadino Europeo).
- Realizzato in collaborazione con la cooperativa CDS.
- I ragazzi del gruppo "avanzato" frequentanti i laboratori di *work experience* svolgono, per un pomeriggio alla settimana, attività di arricchimento delle competenze con gli insegnanti della Scuola "Cavalieri", in alternanza con attività di Simulazione d'impresa, gestite da EnAIP, finalizzate a far acquisire ai ragazzi competenze organizzative legate al possibile inserimento lavorativo.

**Claudio Nizzetto**  
Consulente  
Fondazione EnAIP Lombardia

## Orientamento al lavoro dei giovani adulti a San Vittore

**A Milano, presso la casa circondariale di San Vittore, è stato realizzato un progetto sperimentale che vede protagonisti i giovani adulti detenuti con interventi personalizzati sulle esigenze della loro età. Tra le azioni più significative c'è la realizzazione di un laboratorio di orientamento al lavoro che raccontiamo in queste pagine.**

I destinatari del laboratorio di orientamento al lavoro realizzato da Fondazione EnAIP Lombardia presso il carcere di S. Vittore sono giovani di età compresa tra 18 e 25 anni, con storie individualmente differenti, ma accomunati tutti dalla detenzione.

### Chi sono i giovani adulti

Giovani non più adolescenti e non ancora adulti, biografie segnate da migrazioni, marginalità e dipendenze. Il passaggio verso l'età adulta, spesso confuso, travagliato, è caratterizzato da un'intensa esplorazione identitaria, da instabilità, auto-centratura, ma anche da un senso di possibilità e speranza. E proprio in questo esplorare se stessi, il proprio spazio di vita e le regioni che lo compongono, a volte, per alcuni, è indispensabile e quasi vitale indossare la maschera del cattivo. L'esperienza detentiva e la disoccupazione giovanile sembrano rendere priva di significato l'attività di orientamento: il futuro appare un destino cui adattarsi piuttosto che un progetto da costruire. Attivare i giovani adulti a costruire il loro futuro nella legalità e sostenere fiducia e speranza, richiede dunque lo sforzo di trovare nuove vie finalizzate a rinnovare la solidarietà sociale. L'équipe multidisciplinare ha scelto come quadro teorico di riferimento il costrutto della resilienza, intesa come una

modalità per far fronte a situazioni di stress in modo adattivo, ovvero lo sviluppo della capacità di trovare, scoprire e sfruttare appieno le capacità che il giovane ha ma che non sa di avere.

### Loro dentro

Come combattere l'effetto desocializzante e spersonalizzante che la restrizione può provocare a giovani di vent'anni e offrire loro la possibilità di maturare coinvolgimenti, scelte, nuove visioni e responsabilità? Decisivi sono la comunicazione e le interazioni con i giovani che si incontrano in tali contesti carcerari, i modi delle loro presenze, gli sguardi, le intenzionalità. La possibilità di entrare in relazione si gioca in uno spazio temporale apparentemente minimo, ma in realtà ampio e disteso, come profonda e radicata è la richiesta di uno sviluppo relazionale in cui poter credere, nella prospettiva di un'esistenza non più imprigionata nelle pagine di una storia personale che è stata scritta, ma che può essere ri-scritta. È interessante notare come lo scandire delle ore determinate dallo scontare della pena, l'essere fisicamente prigionieri, per chi lo scontare la pena non sostituisce il ripensamento personale e la ricerca di un riscatto, favorisca un fluire del pensiero paradossalmente molto più libero di quanto non avvenga al di fuori delle mura carcerarie..

Pensiero tanto più libero perché, almeno in parte, in questa dimensione *il rispetto delle regole* assume carattere di centralità esistenziale. Ed essendo il sogno alla base di ogni motivazione umana, ecco che il pensarsi lavoratore, a fine pena, diventa consapevolezza del valore del lavoro e dello sviluppo delle proprie capacità. Tale pensarsi, tuttavia, si scontra con una realtà dominata dal pregiudizio del mondo esterno, pregiudizio che deve essere abbattuto non senza difficoltà. Il problema è semplice: una volta (e finalmente) "liberi" occorre cercare un lavoro. Ma chi, leggendo il curriculum e notando che alcuni anni sono stati passati "in carcere" (una sorta di buco oscuro), si prenderebbe la responsabilità di un'assunzione?

## Progettare il futuro

Lavorare con il gruppo di giovani adulti attorno a questi temi significa fare costruttive scoperte di gruppo, dove la somma delle singole intelligenze determina un qualcosa di molto superiore (in termini quantitativi e qualitativi) alle specifiche individuali di tutti gli attori in gioco, operatori compresi. Il laboratorio è un'esperienza di rottura del copione, una diversa cornice dove i giovani possono rigiocarsi con linguaggi differenti, uno spazio per quanto possibile legato alla necessità di un rilancio personale sul piano della legalità, dell'acquisizione di capacità progettuali per il futuro e della tensione all'inserimento lavorativo. Negli incontri, il rispetto delle regole colora il sistema relazionale nel suo insieme. Come il dare la mano e il guardarsi negli occhi, specchio di anime in relazione, che chiedono di potersi fidare l'una dell'altra. Uno scatto del pensiero orientato a rileggere la propria storia; come se pensieri, memoria e futuro immaginato abbracciassero possibilità inattese: immaginare, appunto, percorsi di vita diversi dai sentieri finora praticati. La pagina della propria vita appare destinata a rac cogliere altre e nuove parole. Altre e nuove ipotesi. Altre e nuove storie.



## Il valore del lavoro

Negli incontri emerge la centralità del lavoro vissuto come strumento essenziale per la costruzione di un'esperienza di vita diversa. Attraverso la propria identità lavorativa, il giovane può completare il passaggio nel mondo degli adulti. Sottolineare la centralità del lavoro nelle esperienze soggettive dei giovani adulti non è sufficiente a chiarire la complessità dei vissuti e delle aspettative che questi ragazzi nutrono verso l'attività dalla quale ricavare le risorse necessarie al proprio sostentamento. La mancanza dell'occupazione implica l'esclusione sociale, che comporta la sensazione di vuoto provocata dal venir meno delle opportunità di relazionalità, integrazione sociale e cittadinanza offerte dal lavoro

stesso. Nel gruppo giovani adulti viene dunque attivato il pensiero prospettico: i giovani si prefigurano nello stato raggiunto di adulti lavoratori, cosa che a priori sembra loro impossibile, dati i grandi nemici di questo pensiero: il pregiudizio, la crisi, i carichi pendenti, l'essere rifiuto della società. Può sembrare uno sterile gioco di illusioni, ma in realtà si preparano veramente a un colloquio, ad articolare i contenuti del lavoro, a pianificare un percorso, e facendo questo entra in loro l'*aspirazione* al raggiungimento dell'obiettivo.

Il moralismo porta *pressione* e paradigmi di impossibilità che lasciano indifesi, mentre il desiderio porta motivazione e speranza, pur nella consapevolezza dell'onerosità del raggiungimento di una buona inclusione lavorativa. ■

Direzione EnAIP  
Piemonte

**Sono agghiaccianti le stime sulle donne che, nel nostro civilissimo Paese, sono vittime di una qualche forma di violenza o di sfruttamento. La cronaca si gonfia ogni giorno di nuovi casi e il dramma di molte donne sembra non avere fine. Il recupero psicosociale delle vittime è un lavoro impegnativo e irtto di ostacoli, ma sa anche restituire magnifiche storie di successo e di riscatto che raccontiamo in queste pagine.**

## I colori del riscatto

Percorsi di recupero e integrazione per donne vittime di violenza e tratta in Piemonte

**C**inzia ha quindici anni quando viene venduta dal fratello con la promessa di studiare all'estero, ma presto diventerà una schiava del mercato della prostituzione. Fati, costretta dal padre a sposare un uomo che non ama, sarà l'ennesima vittima di violenze e soprusi domestici, insieme ai suoi figli. Storie di donne che hanno attraversato l'inferno, che sono riuscite a sopravvivere e che, con immenso coraggio e dignità, hanno trovato la forza di intraprendere il cammino del riscatto, verso una nuova vita. Dal 2011 al 2013, EnAIP Piemonte – con fondi della Regione Piemonte, Bando Regionale approvato con D.D. n. 803 del 27/12/2011 “Interventi finalizzati all’inclusione socio-lavorativa delle vittime di violenza, grave sfruttamento e tratta” in attuazione dell’Atto di indirizzo approvato con D.G.R. n.120-3022 del 28/11/2011 – ha realizzato cinque progetti rivolti a donne vittime di violenza, tratta, sfruttamento e prostituzione, che si sono distinti non solo per l’alto contenuto sociale, ma anche per essere riusciti a consolidare le reti operanti sul territorio e a mantenere alta l’attenzione sul tema anche dopo la loro conclusione. I risultati ottenuti, infatti, sono stati diffusi, negli istituti scolastici superiori delle diverse province, con azioni mirate di sensibilizzazione sull’uguaglianza tra uomo e donna, sul rispetto dei diritti fondamentali e sulla prevenzione della violenza domestica.

Il Progetto Futura, che si è svolto nella

provincia di Novara, è stato gestito da un’ATS avente per capofila l’agenzia formativa EnAIP Piemonte e come partners l’Associazione Liberazione e Speranza Onlus, la Provincia di Novara Assessorato Politiche Sociali, il Comune di Novara Assessorati Pari Opportunità e Politiche Sociali, i Consorzi Intercomunali Cisa Ovest Ticino, Ciss Borgomanero, Cisas Castelletto Ticino e ISA di Ghemme, le agenzie formative Filos Formazione e Inforcoop. Il progetto ha coinvolto ventiquattro donne tra i 20 e i 54 anni d’età, residenti nel territorio della provincia di Novara e individuate dagli sportelli dedicati dei consorzi socio-assistenziali della provincia e dagli enti di settore. Quattordici vittime di grave sfruttamento e tratta e dieci vittime di violenza domestica: donne italiane e straniere, molto diverse tra loro per origini etniche, culturali, età e religione, ma accomunate da vissuti di forte drammaticità e con problematiche psico-sociali evidentemente conseguenti alle condizioni di vita vissute, come scarsissima autonomia personale, difficoltà linguistiche, patologie sanitarie e psicologiche, insicurezza e fragilità, ma anche impedimenti legati a esigenze di conciliazione familiare o connesse ad adempimenti di natura giuridica.

Il progetto, che mirava ad offrire una serie di servizi volti ad agevolare l’inserimento sociale e lavorativo delle donne coinvolte, si è presentato fin da subito molto complesso.

Scrive Carmelina Nicola, responsabile dell’iniziativa: <<il gruppo esprimeva una com-



plessità che ha richiesto un grande impegno e un forte lavoro collettivo per far emergere i bisogni reali e spesso nascosti delle donne, ma anche per scovarne i talenti e le potenzialità, così pure motivarle alla scoperta e valorizzazione di se stesse, nella volontà di trovare insieme le risposte concrete, e facendosi comunque sempre carico delle paure e dei momenti di scoramento>>.

La scelta progettuale si è, quindi, concentrata sulla realizzazione di attività sia di gruppo, sia individuali, personalizzate quindi sulle esigenze di ogni partecipante, scelta in qualche modo obbligata per potenziare le loro capacità di autonomia economica e sociale. Scrive ancora Carmelina Nicola <<se il gruppo è stato un punto di forza perché ciascuna ha potuto dare sostegno all'altra e, attraverso la condivisione, trovare la capacità di riprendersi quella vita che qualcuno le aveva tolto, dall'altra i servizi individuali hanno stimolato l'autonomia, l'autostima e rafforzato le competenze lavorative>> condizioni indispensabili

per il successo degli inserimenti lavorativi. È evidente, quindi, come nelle fasi iniziali del progetto è stata dedicata particolare attenzione alla rilevazione dei fabbisogni, attese, desideri e aspettative delle destinatarie, anche con un confronto proficuo con le strutture che avevano individuato le donne.

Il rafforzamento delle competenze di base e lo svolgimento dei tirocini sono state, successivamente, le azioni salienti del progetto. Gli inserimenti lavorativi non sono stati semplici, perché hanno dovuto tener conto della perdurante crisi economica e della situazione precaria dell'economia del territorio novarese, ma – come osserva lo staff del progetto – la massima collaborazione dimostrata dai soggetti del partenariato ha consentito di perseguire con successo gli obiettivi prefissati. I tirocini (della durata di cinque mesi per circa venti ore settimanali) sono stati ventiquattro, uno per ogni donna coinvolta del progetto, e si sono svolti presso aziende appositamente selezionate, sia perché avevano

fatto richiesta di personale, sia perché ritenute idonee per cultura organizzativa ad accogliere dipendenti con vissuti così particolari.

L'esperienza lavorativa ha consentito, alle beneficiarie, di agevolare il recupero della propria autostima e autonomia, con la realistica prospettiva di veder trasformato il tirocinio in una forma di stabilizzazione contrattuale. A conclusione del progetto, i risultati sono stati diffusi nel corso di un evento organizzato in occasione della "Giornata contro la violenza sulle donne" e pubblicati nel volume "*I colori del riscatto*".

Anche in questo caso, le partecipanti di "Futura" sono state protagoniste assolute, lasciando una magnifica traccia del percorso compiuto: accanto alle interviste e alle testimonianze del proprio vissuto, anche meravigliosi graffiti, slogan e dipinti, che raccontano il passato di violenza e di rabbia, ma anche la forza del riscatto, il coraggio della rinascita e l'energia nel ricostruire se stesse e il proprio futuro.

## Le altre esperienze

Un'altra esperienza realizzata da EnAIP Piemonte sempre sul tema dell'integrazione sociale e lavorativa di donne vittime di violenza e di tratta, è il "Progetto Do.Vita" realizzato nella Provincia del Verbanio Cusio Ossola, in collaborazione altri enti (Liberazione Speranza, Bitta – Sportello Provinciale Donna, Ciss Verbano, Ciss Cusio, Ciss Ossola e Provincia del Verbano Cusio Ossola) su finanziamenti della Regione Piemonte.

Le destinatarie sono venti donne, di cui sedici vittime di violenza domestica e quattro di tratta.

Anche in questo caso, sono stati realizzati percorsi di orientamento, moduli di rafforzamento delle competenze di base e tirocini, ma sono stati anche organizzati corsi di formazione professionale per l'acquisizione di qualifiche. Il progetto ha prodotto, infine, una pubblicazione contenente una storia di tratta e una di violenza, scritte dall'*équipe* di progetto, poi diffusa nelle scuole superiori della provincia per sensibilizzare gli studenti alla cultura della non violenza e della non discriminazione.

Il Progetto "Lavoriamo in rete per un futuro sostenibile", alla sua seconda edizione, recupera

la buona prassi già realizzata, e si rivolge a donne vittime di sfruttamento sessuale che sono uscite dalla tratta, ma necessitano di essere ancora accompagnate nel percorso di integrazione sociale e lavorativa. Il progetto, finanziato dalla Regione Piemonte, è stato realizzato da EnAIP Piemonte in collaborazione con l'Associazione Comunità Papa Giovanni XXIII, Cnos-Fap, il Centro Formazione Professionale Cebano-Monregalese SCRL, la Provincia di Cuneo e i Comuni di Cuneo, Fossano, Mondovì e Saluzzo.

Le azioni, rivolte a dieci donne immigrate, si sono concentrate nella realizzazione di percorsi di recupero dell'autostima e sviluppo dell'autonomia personale, *counseling* orientativo volto a sostenere il percorso di modifica dei propri comportamenti e atteggiamenti, moduli di rinforzo delle competenze linguistiche e tecniche, preparazione e realizzazione, per ogni partecipante, di un tirocinio lungo della durata di otto mesi.

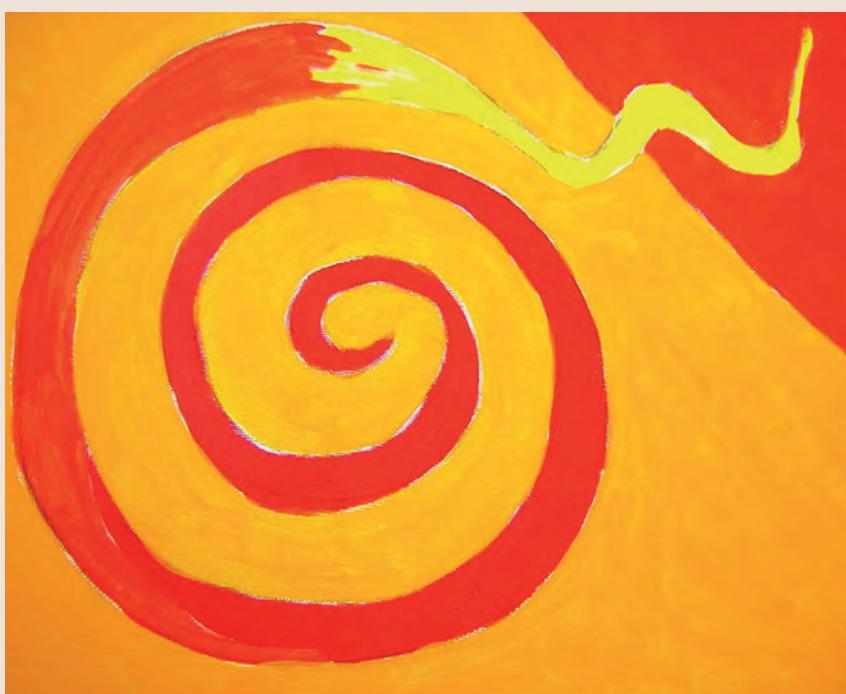
La quarta esperienza realizzata da EnAIP Piemonte (in collaborazione con consorzi socio-sanitari e associazioni di categoria) è il progetto "ALTRA.VIA." promosso da una ATS con capofila l'Associazione Scuole Tecniche San Carlo, e partner la Provincia di Alessandria Assessorato

alle pari opportunità e Assessorato al lavoro e i centri per l'impiego dei territori coinvolti.

Il progetto rivolto a diciotto beneficiarie, si è articolato in due mesi di attività formativa dedicata alla riqualificazione professionale delle donne, e quattro mesi di tirocinio.

Poiché il progetto ha previsto un incentivo di reinserimento destinato direttamente alle beneficiarie, non vi sono stati costi a carico dell'azienda che ha ospitato la tirocinante. È stata prevista, inoltre, un'attività di tutoraggio individuale integrativo per ciascuna beneficiaria svolto dai servizi sociali e degli enti di formazione partner del progetto.

Infine, il progetto "Tina 4" gestito dall'Agenzia di Formazione Professionale delle Colline Astigiane in collaborazione con EnAIP Piemonte, e promosso dal Comune di Asti Settore Politiche Sociali, Istruzione e Servizi Educativi. Sono state quindici le donne vittime di tratta a scopo di sfruttamento sessuale coinvolte nel progetto e cinque le donne vittime di violenza domestica. Il primo gruppo è stato individuato dalle associazioni "Piam onlus" e "Granello di Senape"; le seconde individuate dal Settore Politiche Sociali del Comune di Asti tra le donne che erano già state prese in carico, e state successivamente seguite dal Centro di Ascolto "L'Orecchio di Venere", attivo presso la Croce Rossa Italiana. Per ciascuna delle partecipanti si è realizzato un percorso individuale della durata di cinque mesi con attività formative mirate a sviluppare le competenze professionali e le abilità di base, servizi di orientamento, accompagnamento e mediazione culturale, e infine tirocini in azienda. In conclusione, riportiamo alcune osservazioni tratte dalla penna e dalla voce delle donne che hanno partecipato a questi progetti «La violenza è un dolore che non si dimentica, è una ferita insanabile, silenziosa. Ti fa prigioniera nel fondo della società, nel silenzio della solitudine. Poi ho trovato il coraggio, l'energia che arriva dal mio cuore. Adesso ho riconquistato la mia dignità e cammino a testa alta». Queste le parole delle protagoniste degli interventi che sono stati illustrati, interventi che hanno avuto come il coraggio di aprire la gabbia della prigione e ricordare come si fa a tornare padrone di se stesse e finalmente libere.





Tre testimoni. Tre intervistati. Tre prospettive? Certamente. Ma è utile individuare i punti o elementi che queste prospettive hanno in comune. Un elemento che ritroviamo in Stefano Vitali, Guido Fontana e Don Gradara è costituito dal modo in cui, ciascuno con il proprio stile, affronta il rapporto fra solidarietà e rispetto dei vincoli di appartenenza alla società. Nessuno dei tre prende la solidarietà come ragione per anteporre alle regole l'azione sociale. **Stefano Vitali**, appena assunse un impegno politico nell'Ente Locale, impose il rispetto delle norme di sicurezza alle strutture impegnate nelle azioni di solidarietà. Questo stupì

molti, perché in questo modo, l'allora neo-assessore, sembrava porsi con un atteggiamento intransigente nei confronti di Don Oreste Benzi, l'ispiratore e fondatore delle iniziative di solidarietà associate nel nome di Papa Giovanni. Stefano Vitali, amico e braccio destro di Don Oreste, crea allo stesso Don Oreste delle difficoltà?

Anche **Guido Fontana** sopporta e vive i conflitti nelle relazioni di aiuto. Ti aiuto senza riserve, ma se non stai ai patti... Questa chiarezza non crea risse, ma rinforza i legami di amicizia. Facilitati da una "mangiata" che ribadiva la possibilità di mettere d'accordo solidarietà e rispetto dei vincoli

di appartenenza alla società.

Analoghe capacità in **Don Gradara**: apertura senza confini alla solidarietà, ma rispetto delle regole dettate dalle necessità della convivenza. E anche in Don Gradara, come negli altri due intervistati e testimoni, un profilo umano, o carattere, che permette di chiarire al primo impatto le posizioni, e di superare operando i conflitti che quasi inevitabilmente nascono. La credibilità guadagnata sul campo, senza paternalismi, permette ai testimoni intervistati di porsi come "disobbedienti con proposte" quando capiscono che l'obbedienza non è una virtù, e che sono necessarie regole più giuste.

### Il punto di vista delle Istituzioni



**Stefano Vitali**  
Presidente  
della Provincia  
di Rimini

### Il punto di vista della società civile



**Guido  
Fontana**  
Presidente  
della  
Fondazione  
San Giuseppe  
per l'Aiuto  
Materno  
e Infantile  
di Rimini

### Il punto di vista del Terzo settore



**Don Renzo  
Gradara**  
Direttore  
della Caritas  
della Diocesi  
di Rimini

A cura di  
**Irene Bertucci**  
**e Ubaldo Rinaldi**

1<sup>a</sup> domanda

### Come definiresti la marginalità? E chi sono i “marginali” nella nostra società?

**Stefano Vitali** La marginalità è una condizione umana frutto delle ingiustizie sociali. Don Oreste Benzi ricordava che marginalità e povertà sono il risultato della cultura individualista e del profitto, che pone l'egoismo e l'arrivismo personale al piano più alto delle ambizioni umane. Questa cultura non è altro che “la fabbrica delle croci”, un fardello di sofferenza ed emarginazione. L'emarginazione e la marginalità sono i luoghi dove è necessario portare aiuto, vicinanza, supporto, e sono talvolta anche gli ambiti al limite della legalità, dove al dramma umano si va a sommare la presenza delle organizzazioni criminali, dalla droga alla prostituzione.

Intervenire per bloccare la catena di ingiustizie che creano le marginalità, significa anche lavorare per migliorare le condizioni della società stessa e quindi non solo di coloro che vengono individuati genericamente come “emarginati”.

I marginali sono milioni di visi e di storie, ognuna diversa. C'è una marginalità dettata da una povertà economica, altre dovute alla mancanza di reti familiari o sociali, altre frutto di scelte individuali. Non esiste una marginalità unica, come non esiste solo la marginalità estrema, del barbone sotto casa o dell'indigente.

C'è sempre più spesso, per esempio, **una marginalità nascosta che si annida dove vengono progressivamente meno alcune condizioni prima garantite, a partire da quelle di sostenimento**. Ci sono marginalità economiche e altre legate a deficit di opportunità. Sono condizioni diverse che non si possono inserire in un'unica definizione. Per esempio, una persona che si ritrova improvvisamente povera o colui che ha deficit che gli impediscono di stare al passo con gli altri: sono casi che richiedono strumenti di intervento diversi, a seconda del tipo di emarginazione. Le leve non possono essere, quindi, solo economiche, ma anche educative, culturali e sociali in senso stretto. Se abbiamo una società che viaggia a due o addirittura tre velocità, il nostro obiettivo non può che essere quello di creare un'unica velocità, intermedia, nella quale tutti si riconoscano e ognuno possa esprimersi per le possibilità che ha. Una società che impari a viaggiare tutta alla stessa velocità; mettendosi in relazione con le persone che hanno più difficoltà. Ognuno di noi dovrebbe mettersi in discussione per imparare che, accogliendo l'altro, si cambia in meglio: solo da un rapporto biunivoco vi è arricchimento.

**Guido Fontana** La parola marginalità mi fa pensare a una condizione che vivono diverse persone, quelle che non contano niente nella nostra società, che si sentono fallite e improvvisamente perdono i legami sociali, che non trovano pace, soffrono nel corpo, non hanno un lavoro, una casa, una famiglia, persone che non hanno il coraggio di cambiare. I marginali sono coloro che sono “caduti fuori” e vivono una vita con dei deficit di opportunità. “Immaginate un carretto siciliano stracolmo di arance, tirato da un asino che arranca su per una salita. Ad ogni strattone alcune arance ruzzolano per terra e, rotolando, vanno a finire ai bordi della strada senza che nessuno le raccolga. I ragazzi si divertiranno a prenderle a calci, finché non saranno sfracellate sul marciapiede”. Questa storia, raccontata dal Vescovo Tonino Bello, ci aiuta a definire meglio chi sono le persone in condizione di marginalità, “caduti fuori” per colpa loro o per cattiveria altrui, per le crisi economiche o sociali, e che non sono più presi in considerazione da nessuno.

**In questa fase storica di crisi profonda, le persone che vivono situazioni di marginalità, in assenza di speranza e di stima, sono purtroppo in aumento.** Negli ultimi anni **è salito il numero di**

**minori fuori famiglia e giovani stranieri** non accompagnati che necessitano di strutture di accoglienza che li aiutino a crescere e dove possano incontrare adulti capaci di relazioni significative. **Assistiamo all'esplodere, silenzioso ma sistematico, di nuove forme di disagio, in contesti sempre più normali.** Mi ha colpito la frase di un educatore che una volta, nel corso di una riunione, ha detto "i dolori più grandi sono muti".

La marginalità è trasversale in una società con forte carenza di valori e di ideali. Per esempio, si alimenta la condizione di marginalità di tanti minori e di tanti figli quando da parte degli adulti non c'è consapevolezza che quella fragilità è frutto di più fragilità. Dove ci sono disagi è perché, in qualche modo, gli adulti non hanno esercitato la funzione di "ponte", non sono stati capaci di costruire relazioni adeguate rispettando i tempi dell'altro, accompagnandolo in un cammino di crescita e di cambiamento, mai sostituendosi e ponendosi in una posizione non giudicante, ma in un rapporto di fiducia e di stima.

Come ci ha più volte sollecitato il prof. Andrea Canevaro che collabora con diverse agenzie educative della Provincia di Rimini, «il fenomeno della marginalità è una pro-

blematica complessa, che va compresa e studiata nelle sue dinamiche e caratteristiche peculiari, evitando di cadere nel rischio dello stereotipo. Chi ne è uscito o sta cercando di uscirne può insegnarci qualcosa».

Ed è per questa ragione che come Fondazione San Giuseppe abbiamo aderito all'Università della Marginalità, associazione nata dopo lo sviluppo di un interessante progetto gestito dall'EnAIP di Rimini in collaborazione con l'Università.

**Don Renzo Gradara** Se pensiamo ai termini di marginalità ed emarginato, è chiaro che pensiamo a colui che sta ai margini o al di fuori di essi, anche se dovremmo capire se riusciamo a definire quali sono i margini. Comunque pensiamo a qualcuno che nella vita sociale, economica, produttiva, riesce con difficoltà a mettere in gioco le propria capacità e potenzialità. È chiaro che questo termine non comprende tutti allo stesso modo. Per esempio, ci sono alcuni barboni che hanno fatto una scelta di vita e non intendono lasciarsi aiutare, sono emarginati secondo criteri che diamo noi perché loro non si sentono affatto così, anzi ai loro occhi gli emarginati siamo noi. C'è un'emarginazione totale, una che

non potrà mai essere vinta perché in qualche modo è una scelta, e poi c'è un'emarginazione frutto di difficoltà relazionali, personali o di condizioni improvvise. **Credo che solo partendo dal riconoscere vari tipi di marginalità, è possibile capire come intervenire.**

Penso alle persone che si rivolgono da noi alla Caritas: l'emigrato che arriva da lontano sperando di trovare qui un lavoro, oppure chi è in una situazione di povertà economica. L'ottica che adottiamo è sempre di disponibilità, accoglienza e solidarietà, nel rispetto anche dell'età della persona. Sono valori che hanno ragione d'essere se congiunti al **rispetto della legalità e della sicurezza**. Quando legalità e sicurezza non tengono conto di solidarietà e accoglienza, diventano valori assoluti. Al contrario, quando, solidarietà e accoglienza diventano gli unici criteri, si scade nell'assistenzialismo e nel buonismo, che non aiutano le persone a crescere.

**L'accoglienza e la solidarietà sono condizioni perché tu possa avere il minimo per inserirti dando il massimo di te stesso e delle tue potenzialità, ma sempre nel rispetto della legalità e della sicurezza.** È questo l'impegno della Caritas.

## 2<sup>a</sup> domanda

### Secondo la tua esperienza, l'incontro con la marginalità può promuovere, provocare e sviluppare nuove conoscenze a chi si occupa di marginalità?

**Stefano Vitali** In una relazione c'è sempre uno scambio emotivo, cognitivo, esistenziale. Questo vale anche e soprattutto in situazioni estreme come l'incontro con chi vive situazioni di vita particolarmente difficili e comunque del tutto particolari. **Non esiste relazione di aiuto che non passi attraverso la comprensione, anche la condivisione.** C'è spesso il confronto con chi è portatore di valori diversi, non solo culturali, ma anche etici e morali. Bisogna stare molto attenti a non sentirsi come coloro che, depositari della corretta visione della vita, cercano

di imporla ad altri. Così non funziona. **Per questo il lavoro di educatore è molto difficile.** Non è sufficiente essere preparati, aver studiato: ci vuole un percorso anche su se stessi che aiuti ad apprezzare l'altro con la giusta consapevolezza, prima di tutto, della propria interiorità. Questo, ripeto, vale in ogni relazione, ma in quelle di aiuto fa la differenza, tra ottenere la fiducia dell'altro o meno. Non possiamo pensare che sia sufficiente studiare la marginalità sui libri, analizzarla in teoria, senza conoscerla nel reale: non abbiamo nessuna possibilità di cambiare

qualcosa, se non capiamo che la marginalità va vissuta concretamente, incontrata. Solo così possono scaturire idee e forme di condivisione in grado di portare a una società più inclusiva.

**Guido Fontana** Solo le persone in condizione di marginalità o che hanno vissuto situazioni particolari sono i veri esperti di povertà. Difficilmente sarà possibile una lotta all'esclusione sociale senza attivare, mettersi in gioco e in relazione con chi vive o ha vissuto questa condizione: questo è possibile

attraverso una preparazione, una formazione condivisa. L'“Università della Marginalità” (il Centro studi e consulenza finalizzato alla formazione di chi si trova in condizioni di marginalità, di cui Fontana è coordinatore, *ndr*) ha questo compito, e credo che questa esperienza possa essere in futuro una grossa risorsa per tutte le realtà sociali ed educative che si occupano e lavorano in questo ambito, per evitare demagogie inutili e sviluppare il lavoro con metodologie adeguate, al fine di non correre il rischio di portare a false certezze, a stereotipi.

**Don Renzo Gradara** Credo che abbiamo molto da imparare, sia sul come metterci in relazione con chi viene a chiederci aiuto, sia su come aiutare tali individui. Certamente facciamo un lavoro indirizzato a soddisfare i fabbisogni primari, ma non meno importante è il lavoro educativo. Tante volte denunciamo che ci sono persone che, a livello professionale, non sono nella possibilità di esprimersi alla pari di altre, perché hanno capacità minori oppure condizioni di partenza che non consentono loro di esprimersi come potrebbero. Queste

persone vanno seguite per dare il massimo di se stessi, aiutandoli a entrare in gioco, e avere pari opportunità. Ci sono degli **educatori molto capaci, soprattutto per l'esperienza di disagio che hanno maturato sulla propria pelle** e perché sono stati in grado di passare da uno stato di emarginazione ad un pieno inserimento. Noi abbiamo un contatto costante con queste persone che hanno alle spalle vissuti di emarginazione e che possono realmente aiutare gli altri, perché hanno un capitale di valore infinito.

### 3<sup>a</sup> domanda

#### Quali aspetti essenziali deve contenere un progetto di contrasto alla marginalità?

**Stefano Vitali** Nell'ambito dell'accoglienza, progettare è fondamentale, non ci si può improvvisare: c'è bisogno di metodo e grande determinazione. In un contesto così umanamente intenso come quello delle relazioni di aiuto, **non possiamo permetterci di seguire solamente l'istinto personale, e neanche la sola competenza sarebbe sufficiente**. Progettare un percorso di accoglienza significa interagire necessariamente con diversi attori, associazioni, istituzioni, significa avere competenze educative, giuridiche, logistiche. Tutto questo, ripeto, non s'improvvisa. Progettare aiuta anche a rendere chiari gli obiettivi e gli strumenti per raggiungerli, i livelli di responsabilità, i tempi. E aiuta a non far sentire gli operatori soli o abbandonati.

**Guido Fontana** Un progetto rivolto a persone con deficit di opportunità, che preveda un percorso formativo o di contrasto alla condizione di marginalità e povertà o di lotta all'esclusione sociale, mi suggerisce alcune riflessioni. Il **progetto deve essere condiviso attraverso un lavoro di rete** con le agenzie e realtà sociali ed educative del territorio che si occupano di marginalità. Inoltre, deve scaturire da studi e ricerche con

esperti, compresi coloro che sono stati, o tuttora sono, in condizioni di marginalità, e deve contenere una proposta chiara con metodologie e obiettivi ben definiti. Nel progetto deve essere presente un gruppo di monitoraggio capace di coinvolgere le istituzioni. Le attività devono essere svolte da docenti, operatori, educatori, capaci di lavorare in équipe, e con alle spalle esperienze significative nel campo sociale, con una preparazione e formazione adeguate. Il progetto deve prevedere percorsi di accompagnamento e d'integrazione. Infine, tutti gli individui coinvolti nel progetto dovrebbero essere **portatori di valori precisi, quali la solidarietà e la capacità di relazione**.

In riferimento alla nostra esperienza come Fondazione San Giuseppe, le nostre comunità sono gestite da educatori che sviluppano progetti condivisi e tarati alla luce dei periodi storici e degli ospiti accolti, per la maggior parte minori. Il punto nodale è quello che ogni bambino o minore deve crescere nella propria famiglia. Quindi i servizi che gestiamo devono puntare al rientro del minore in famiglia o, se questo non è possibile, all'accompagnamento nel mondo adulto. Per le nostre case abbiamo scelto un'accoglienza dignitosa, un livello di

vita decoroso, come fossero figli nostri. I ragazzi devono vivere probabilmente nella normalità, con grande rispetto per le loro storie e le loro condizioni.

**Don Renzo Gradara** Secondo me un progetto è un percorso che permette di realizzare un obiettivo attraverso un metodo. La finalità deve essere il più possibile condivisa, poi c'è un metodo vero e proprio che serve per realizzare questo slogan: “ascoltare, conoscere, discernere per animare e agire”. Ascoltare e osservare vuol dire che devi essere in grado di entrare in relazione con l'altro, ma lo devi fare con gli occhi ben aperti, operando un osservare che non interessa solo la vista, ma anche tutta la persona. Occorre capire quali sono i valori realmente in gioco per individuare prospettive operative concrete. La Caritas fa assistenza: se uno che viene da noi ha fame, bisogna dargli da mangiare; se ha bisogno di vestirsi, bisogna dargli un vestito. Ma dare risposte ai bisogni primari non può essere qualcosa di staccato dal percorso educativo. Per esempio, i buoni che forniamo per servizi mensa o altro sono limitati nel tempo: verifichiamo che la persona non si sia limitata a usufruire del servizio, ma si sia attivata per rispondere ai

propri bisogni in modo autonomo, per esempio è andata a cercarsi un lavoro, o un alloggio. Se così non fosse, in alcuni casi, arriviamo a interrompere il servizio per quanto sia doloroso. **Se ci accorgiamo che gli abbiamo dato da mangiare, ma lo abbiamo "addormentato", allora meglio sveglierlo,**

**cioè interrompere il servizio.** Il progetto deve sempre avere una finalità educativa, quindi anche il metodo deve coinvolgere il più possibile la persona. Il nostro obiettivo è proprio questo, alcune volte ci riusciamo, altre volte no. La prima accoglienza che attiviamo in Caritas consiste proprio nell'accogliere,

dando da mangiare e da dormire, solo per una settimana. La seconda accoglienza, invece, prevede che noi accogliamo anche per un mese l'emarginato, ma il progetto attraverso il quale lo accompagniamo deve portare a una totale autonomia ed è la persona che decide la sua vera autonomia.

#### 4<sup>a</sup> domanda

#### Cosa pensi del fatto che molti definiscono gli emarginati "arrabbiati".

**Stefano Vitali** Penso che sia riduttivo considerare i marginali degli arrabbiati. Ci sono anche emarginati rassegnati, per esempio. Gli atteggiamenti sono tanti e diversi. Sicuramente, l'emarginato che va in escandescenza, fa più rumore e notizia rispetto ad un emarginato che se ne resta solo nel suo isolamento. La condizione di disagio crea comunque una rottura con il resto della società, che ognuno vive a modo suo. L'importante è lavorare per ricucire un rapporto e una relazione, puntando sui margini di sviluppo.

**Guido Fontana** La rabbia va capita anche quando degenera in violenza. Sono di più le persone in condizione di marginalità, in particolare i giovani, che vivono con rabbia rispetto a quelle che

lo fanno con rassegnazione e sottomissione. Tuttavia penso che sia più sano il sentimento della rabbia che nasce dalla mancanza di opportunità. Una condizione preliminare di chi deve ascoltare è quella di non avere paura dei cosiddetti emarginati e dei loro problemi, né dei loro comportamenti, qualunque essi siano. Non si tratta della paura fisica o di pericolo per il proprio corpo, ma della capacità, desiderio e forza interiore di mettersi in gioco, in relazione, per assumere dentro di te, i bisogni, le debolezze, i desideri della persona che hai incontrato.

**Don Renzo Gradara** La situazione di emarginazione e di difficoltà, può rendere una persona arrabbiata o nervosa, a volte ingiustamente. Noi stessi, in

Caritas, dobbiamo farci carico di quest'arrabbiatura per stimolare le istituzioni che dovrebbero dare una risposta. Ritengo però che questa non sia la caratteristica principale di un emarginato. Ci sono emarginati che affrontano con molta dignità la propria condizione e vorrebbero essere aiutati proprio per uscire insieme. **A me non fa paura l'arrabbiatura, perché spesso è un segno della propria voglia di uscirne, mi fa paura l'addormentarsi**, l'acquistarsi tranquillamente nella condizione di emarginazione, mi fa paura la strumentalizzazione dell'emarginazione, sia da parte degli altri verso l'emarginato, sia da parte dell'emarginato stesso, che sfrutta così la sua stessa condizione per non trarne vantaggio e per non impegnarsi ad uscirne.

#### 5<sup>a</sup> domanda

#### Cosa ti hanno insegnato i marginali? E in quale modo, coloro che sono usciti dalla marginalità possono mettere a servizio degli altri la propria esperienza, diventando, a loro volta, educatori o docenti?

**Stefano Vitali** I marginali mi hanno insegnato tanto, storie di vita incredibili, a volte spaccati di una società sconosciuta, ma che nasconde, dietro enormi difficoltà, anche grandi profondità umane. Non bisogna mai fermarsi alla superficie e giudicare: è sempre necessario andare a fondo, relativizzare il proprio punto di vista. Ecco allora che emergono tratti diversi e imprevedibili anche nella persona apparentemente più dura e persa. I mar-

ginali mi hanno insegnato, e mi insegnano, a vedere le persone per le potenzialità che hanno e non a giudicarle per quanto hanno fatto. Don Oreste diceva che "l'uomo non è il suo errore", mi sento di aggiungere che l'uomo è anche più delle sue difficoltà, dei suoi problemi. Gli emarginati sono persone che hanno perso la loro prima possibilità: il nostro scopo è quello di fare in modo che a loro sia data la seconda, terza o quarta possibilità.

Non è un fatto che riguarda solo loro, ma la responsabilità di un'intera società. Mi hanno insegnato che non esistono persone "rotte", che non si possano in qualche modo aggiustare, l'importante è avere la voglia e trovare la forza di fare il meccanico. Non esistono marginalità inaffrontabili, ma quello che fa la reale differenza è avere o no la forza, la motivazione, la capacità di affrontarle, senza pregiudizi o scorciatoie che non portano

da nessuna parte. È un lavoro molto duro, ma è l'unico che, credo, possa dare possibilità di successo.

Sul recupero degli emarginati come possibili educatori, in generale vale quanto ho detto finora: è possibile partendo dal costruire una relazione che tenga conto dello specifico di ognuno, individuare gli aspetti positivi e puntare su quelli. Un lavoro che però deve essere fatto in due, da entrambi i protagonisti della relazione. Per esperienza, quando si riescono a creare le giuste condizioni per esprimersi, quando un emarginato non è trattato come tale, ma come persona, oltre le difficoltà contingenti, questa persona può lavorare come e meglio degli altri. È qui il grande lavoro dell'educatore.

**Guido Fontana** Se dovessi consigliare a un giovane di fare nella vita l'educatore o l'operatore sociale, gli direi di non fare mai questa scelta se il suo obiettivo è avere un buon stipendio, né di intraprendere questa professione se lo fa per aiutare gli altri.

Penso che un buon operatore sociale debba essere un "costruttore di ponti", il ponte permette la relazione con l'altro, l'incontro, scambiare risorse e reciproche potenzialità e conoscenze. Non ho mai conosciuto nessuno senza nulla da scambiare. Se c'era un nulla è perché ero io che in base ai miei pregiudizi non vedeva l'altro. Questo mi hanno insegnato, in particolare coloro che vivono in condizione di marginalità, oltre alla capacità di ascoltare e mettersi in gioco.

Mi si chiede se noi operatori ed esperti del settore siamo disposti a far sì che

persone in condizioni di marginalità, o che lo sono state, possano diventare esperti e docenti? Credo che oggi ci siano ancora pregiudizi rispetto a questo: ritengo che quando abbiamo permesso che una persona con alle spalle condizioni di marginalità svolgesse un ruolo formativo o educativo, spesso l'abbiamo fatto dentro un contenitore operativo pensato da noi, in funzione di risultati e tornaconti nostri e delle nostre istituzioni.

È fondamentale fare un salto culturale con l'umiltà e la consapevolezza necessaria di ripensare alle nostre attività sociali di contrasto alla marginalità: la marginalità va capita, studiata nelle sue dinamiche, con l'aiuto di esperti, e i migliori esperti sono coloro che vivono o hanno vissuto in condizioni di marginalità.

Per evitare demagogie inutili bisogna affidarsi a metodologie ed esperienze innovative. Per quel che riguarda il nostro territorio, all'associazione Università della Marginalità. Concludo con un ultimo pensiero che ha permesso la nascita dell'associazione:

"Il presupposto di base consiste nel ribaltare la condizione degli emarginati, mettendoli al **centro di un progetto finalizzato**; sarà proprio a partire da loro che si inizierà a parlare della marginalità, attraverso i loro vissuti e dando voce alle loro esperienze, pur sempre all'interno di una cornice educativa di riferimento. Le esperienze e le azioni che verranno realizzate saranno, infatti, sostenute da un percorso di formazione per fare in modo che coloro che hanno avuto la possibilità di "uscire" dalla marginalità possano mettere la propria esperienza a

disposizione di chi ancora vive la marginalità e per consentire la possibilità futura che gli emarginati/docenti insegnino a operatori di servizi, in vari ruoli e funzioni (dall'Assistente Sociale al Poliziotto; dall'Educatore Sociale all'Operatore del Pronto Intervento)".

**Don Renzo Gradara** Ci sono delle situazioni di apparente marginalità che hanno una potenzialità valoriale infinita; anche laddove saresti portato a dire "qui non c'è più niente", a volte nascono delle gemme preziosissime non solo nelle loro esposizioni orali, ma anche nella loro vita. Persone fedeli ai valori, come ad esempio l'onestà, il non tradire l'altro, l'amicizia, il rispetto, la condivisione, l'offrire aiuto. Possono essere delle vere e proprie perle, in scigni che guardati dall'esterno sembrerebbero non aver nessun valore. Come già ho detto, noi in Caritas abbiamo molti educatori che hanno alle spalle storie di marginalità. Il punto fondamentale riguarda sempre l'incontro, la relazione, l'ascolto. Il buon operatore sociale è colui che non lascia smontare la relazione dai pregiudizi, ma sa costruire, nonostante tutto. La dignità delle persone viene prima di tutto: quando un povero non è messo nelle condizioni di esprimersi come persona, questo è un attentato alla sua dignità. Fondamentale però è riuscire a entrare nella relazione. Non dobbiamo fermarci davanti all'esteriorità; è importante saper abolire i pregiudizi reciproci. Questo non sempre è facile; a volte ci sono situazioni che t'insospettiscono, e che puoi valutare come inaccettabili.

## 6<sup>a</sup> domanda

### In conclusione, puoi raccontarci anche brevemente la tua storia personale e professionale che ti lega alla marginalità?

**Stefano Vitali** Giovanissimo, durante il servizio civile, ho conosciuto la realtà della casa famiglia dell'Associazione Papa Giovanni XXIII e, da quel momento, non me ne sono più separato. In tutti questi

anni sono state centodieci le persone accolte nella nostra casa famiglia. Un incontro quotidiano con storie, vite, drammi ma anche potenzialità uniche. Un modo, appunto, molto concreto di entrare den-

tro le marginalità. Sono storie ognuna diversa dall'altra, di persone con difficoltà e percorsi per certi versi unici. Poi, come segretario di Don Oreste, ho vissuto in prima linea tutte le battaglie fatte insieme,

da quella contro il racket della prostituzione, all'accoglienza dei senza tetto, ai nomadi. Anche il mio impegno in politica è stato connotato da un forte impegno su queste tematiche; per dieci anni ho infatti ricoperto il ruolo di Assessore ai servizi sociali del Comune di Rimini, dove ho avuto modo di sperimentare anche come amministratore pubblico il confronto con la marginalità. Direi che, più in generale, è il mio impegno politico a essere vissuto come continuazione, nel contesto dell'amministrazione pubblica, di quanto fatto nel sociale nelle mie esperienze precedenti. Don Oreste diceva che è necessario rimuovere le cause delle ingiustizie; ecco, io **mi ostino ancora a pensare che la politica rimanga uno dei grandi mezzi che la democrazia ci offre per operare questi cambiamenti.**

**Guido Fontana** Durante le scuole superiori ho incontrato un sacerdote che ci insegnava religione (Don Luigi Tiberti) che mi ha fatto conoscere l'esperienza della GiOC (Gioventù Operaia Cristiana). Lì mi sono occupato dell'aggregazione di giovani apprendisti, lavoratori stagionali e precari, mediante l'organizzazione di campeggi e uscite, ma anche con momenti formativi e di preghiera. Sono stato per circa due anni anche responsabile di questo ambito della GiOC riminese. Nel frattempo mi sono sposato con Grazia, e insieme a mia moglie abbiamo scelto di fare l'e-

sperienza dell'affido familiare. Abbiamo avuto in affidamento per quattordici anni due fratelli che hanno vissuto insieme ai nostri due figli. Durante questi anni ho lavorato in fabbrica e per nove anni ho fatto anche l'esperienza a tempo pieno nel sindacato CISL.

Da 1988 ho lavorato al Centro di formazione EnAIP di Rimini, prima come operatore e insegnante di sostegno, poi come coordinatore di corsi di formazione professionale rivolti a persone svantaggiate (immigrati, tossicodipendenti, detenuti, donne nomadi e giovani). Sempre in questi anni l'EnAIP mi ha incaricato della gestione di progetti di prevenzione al disagio giovanile attraverso il lavoro nei Centri giovani e come responsabile di una casa di pronta accoglienza per minori, in particolare stranieri non accompagnati. Dal 2011 sono stato nominato Presidente della Fondazione San Giuseppe per l'Aiuto Materno e Infantile – del cui CDA faccio parte da diverso tempo –, che si occupa in particolare dell'accoglienza di minori in strutture socio educative.

Queste molteplici esperienze, mi hanno permesso di incontrare diverse persone in condizioni di marginalità, con le quali ho condiviso percorsi di crescita e di accompagnamento alle scelte future di integrazione sociale e lavorativa.

**Don Renzo Gradara** Dopo il percorso universitario teologico, prima di essere ordinato prete, ho lavorato per

sedici anni in fabbrica, in una fonderia, e questa ovviamente è già una scelta di campo, non perché di per sé l'operaio sia un emarginato, ma perché determinate situazioni da lui vissute lo pongono in una situazione di emarginazione, quantomeno di sfruttamento, di scarso rispetto, a cominciare dalla salute. Il mondo produttivo, infatti, spesso tiene conto solo della produttività e non della persona.

Dopo questo, nel 1990-91, ho iniziato a lavorare presso una casa di accoglienza a San Giovanni in Corregiano, ristrutturando un pollaio e una vecchia cantina. Questo mi ha permesso di venire a contatto con le prime necessità d'immigrazione. Successivamente, sono stato in stretto contatto con gli immigrati e sono stato chiamato per progetti di solidarietà internazionale, che mi hanno permesso di venire a conoscenza di realtà di vero bisogno, quei paesi di provenienza degli immigrati che una volta si chiamavano "paesi del terzo mondo, sottosviluppati", esperienza che è maturata fortemente dentro di me. Poi ad un certo punto sono arrivato alla Caritas. Alla Caritas entriamo in contatto con immigrati irregolari, con persone che non rientrano in nessuna categoria particolare, in nessun parametro di valutazione ufficiale, non figurano in nessun censimento, nei morti del terremoto, non figurano da nessuna parte. Questo è un angolo di visuale davvero unico della Caritas.

## 7<sup>a</sup> domanda

### Che libro mi consigli di leggere che parli della marginalità?

#### Stefano Vitali:

- Don Oreste Benzi, *Con questa tonaca lisa*, Edizioni San Paolo, Milano.
- Nevio Casadio, *Io fumavi, a Rimini, parole su morte futuro e desiderio*, Home Video, prod. Bottega Video, 2004.

#### Guido Fontana:

- Claudio Burgio, *Non esistono ragazzi cattivi*, Edizioni Paoline, Milano, 2010.
- Antonella Chiadini, Paolo Freddi, *La storia di un valore (100 anni di storia dell'Istituto San Giuseppe per l'Aiuto Materno e Infantile di Rimini)*, Fara Editore, Rimini.

#### Don Renzo Gradara

- Giovanni Nervo, *La profezia della povertà. 25 anni della Caritas italiana*, Edizioni San Paolo, 1996.
- Caritas italiana. Fondazione "E. Zancan", *Ripartire dai poveri. Rapporto 2008 su povertà ed esclusione sociale in Italia*, Edizioni Il Mulino, 2008.



# Rete di servizi per la formazione e il lavoro

**‘** ENAIP È UNA RETE NAZIONALE PROMOSSA DA ACLI, ORGANIZZATA IN STRUTTURE REGIONALI, PROVINCIALI E CENTRI SERVIZI FORMATIVI. **’**

Opera in Italia con 162 sedi accreditate nel settore dell'educazione, istruzione, formazione professionale e a supporto delle politiche del lavoro. È il primo ente italiano per dimensioni, presenza sul territorio e ricchezza dell'offerta. È presente anche in Europa, Africa e America Latina.

**Centralità della persona, innovazione, pari opportunità: questi i nostri valori.**

## PER I GIOVANI

### Dopo la scuola media:

- corsi triennali e quadriennali di qualifica e diploma professionale,
- corsi integrativi di apprendistato,
- orientamento formativo e professionale

### Dopo la scuola superiore:

- formazione superiore per professioni tecniche (IFTS)
- orientamento, moduli formativi, consulenza e assistenza per l'accompagnamento al lavoro

## PER GLI ADULTI

- Formazione, aggiornamento, specializzazione
- Corsi obbligatori per patenti e certificazioni
- Riqualificazione per lavoratori in CIG o in mobilità
- Counseling, certificazione di competenze e accompagnamento al lavoro

## PER LE IMPRESE

- Servizi di consulenza
- Analisi dei fabbisogni professionali
- Piani di sviluppo aziendale
- Assistenza tecnica

**ATTENTI ALLA PERSONA, APERTI AL MERCATO**



**ENAI P**  
ENTE  
NAZIONALE ACLI  
ISTRUZIONE  
PROFESSIONALE

[www.enaip.it](http://www.enaip.it)



## Il punto di vista dei Servizi sanitari locali

Risponde

**Patrizia Canini**

Ausl Rimini

Intervista a cura di:

**Nerina Dall'Alba, Marina Venturini**

Abbiamo chiesto a Patrizia Canini di ricostruire brevemente la metodologia IPS (Individual Placement and Support), la sua introduzione nel nostro Paese e com'è tuttora impiegata.

La possibilità di sperimentare in prima persona la metodologia di IPS mi fu data nel 2003, quando arrivata in AUSL fui collocata al Coordinamento Opportunità Lavorative con il compito di sviluppare una funzione di coordinamento inerente l'inserimento lavorativo, raccordando le esperienze dei vari settori dell'Azienda e puntando ad un rinforzo delle connessioni interistituzionali.

La metodologia fu introdotta da noi con un'indagine finanziata con fondi UE, svolta in sei paesi (il progetto "Eqolise") e che prevedeva anche un contatto con gli Stati Uniti con gli autori della metodologia. L'Italia era rappresentata da Rimini.

Il progetto dava la possibilità di **mettere un operatore a disposizione del cittadino che non intendeva accettare percorsi propedeutici e formativi nella ricerca dell'inserimento lavorativo**. Questo elemento faceva la differenza rispetto alla maggioranza delle progettazioni proposte, perché lo strumento veniva inteso come ricerca effettiva nel mercato del lavoro. Questa metodologia veniva proposta come alternativa ad approcci considerati a tutela troppo alta. L'idea di fondo era coinvolgere come IPS worker gli operatori dell'AUSL e dello stesso servizio mentale anche se in realtà, conclusa la sperimentazione, si decise di coinvolgere anche un operatore esterno.

Ci fu un dibattito interessante, ancora attuale, sulla professionalità dell'operatore. Per esempio, il primo a essere individuato era laureato in psicologia e aveva partecipato alla formazione prevista nel progetto Eqolise, tuttavia si condivise sin da subito che questo tipo di formazione non poteva essere sufficiente, come confermava anche l'esperienza diretta.

Ritengo che l'IPS worker debba avere capacità empatica, forte interesse relazionale e una formazione che abbia rinforzato le sue competenze nel vivere relazioni d'aiuto. Occorre, inoltre, che abbia desiderio, voglia, capacità anche, di capire qual è il bisogno che l'altro porta, e di cercare insieme quelle che possono essere le strade e le soluzioni.

Gli operatori impiegati in questi dieci anni di progetto sono stati tutti, in realtà, laureati in psicologia con esperienze professionali differenti. Ma non per scelta, è andata così. Gli operatori conoscevano gli ambiti dell'inserimento lavorativo, perché due di loro già collaboravano con un ente di formazione e il terzo aveva avuto un'esperienza in comunità come educatore. La laurea era complementare a un percorso maturato anche in altre aree tra cui la psicoterapia, ma ritengo che l'operatore dovrebbe essere assolutamente capace di tenere questa competenza clinica al di fuori della realtà che va a costruire.

Durante la realizzazione del progetto si sono creati rapporti importanti, significativi, anche legami, perché la ricerca sperimentale si rivolgeva a persone seguite dai Servizi di Salute Mentale, per le quali il discorso della relazione è assolutamente centrale.

Credo anche che un *IPS worker* debba essere una persona che abbia fatto buone letture, visto ottimi film, insomma sia interessato a conoscere il mondo: è una qualità che ritengo basilare per il nostro lavoro. Ci dovrebbe essere, cioè, una ricchezza culturale nelle persone, non solo capacità tecnica, così come anche il gusto del bello. Capisco quanto questo possa apparire paradossale, ma anche la bellezza ha una sua funzione sullo "star bene": dobbiamo condividere la necessità della sua presenza tra i giovani, contro le brutture e il dilagare dei non luoghi, assolutamente spersonalizzanti.

Ritornando allo strumento, l'IPS, nel periodo della ricerca ha avuto pochissima flessibilità nella sua applicazione. Successivamente, abbiamo coniugato l'impostazione proposta dalla ricerca con il modello organizzativo presente. Possiamo parlare di adattamenti funzionali all'applicazione che noi, come azienda, abbiamo deciso di fare, introducendo l'IPS all'interno della proposta più complessiva che offriamo sull'inserimento lavorativo, rispettando il più possibile gli elementi caratterizzanti della metodologia nel suo approccio ortodosso. Ho ritenuto allora, ancora oggi lo penso, che al fine di non stravolgere un modello di intervento caratterizzato da una certa solidità, occorresse mantenere i suoi elementi fondanti, andando ad arricchirlo con "visioni" integrative.

La prima cosa che ho fatto, in accordo con la mia responsabile, è stata inserire questo approccio al pari degli altri,

lasciando agli operatori la libertà di condividere con il cittadino la scelta dello strumento da utilizzare, riconoscendo in tal modo la sua presenza, la sua sacralità. Non è stato facile, e non lo è neanche oggi.

Parliamo sempre di "intervento centrato sulla persona", ma perché questo non sia solo un enunciato, la tensione dell'operatore dovrebbe essere quella di voler rendere, davvero, anche l'altro sempre più responsabile e protagonista delle sue scelte. Non è facile che questo accada, perché spesso le stesse persone che noi incontriamo chiedono, a causa della loro sofferenza, di non farlo. Probabilmente hanno avuto un percorso di vita che li ha posti in queste condizioni: hanno sempre scelto gli altri, e loro hanno abbandonato le proprie scelte.

Di fronte alla sofferenza, al bisogno, non è facile, anche quando si vuole rispettare l'altro, non scegliere per lui. Del resto lo sappiamo, a volte scegliere è una finalità educativa.

**Molti operatori, anche della Sanità, vanno accompagnati a cogliere il diritto alla scelta del cittadino come una necessità primaria**, perché nel loro percorso formativo, forse, non c'è stata una sufficiente elaborazione di questa idea. Attualmente è presente un'offerta di servizi e di progetti che in qualche modo viene negoziata e diventa motivo di dialogo con l'altro.

Curando il coordinamento tecnico trasversalmente a tutti i servizi nell'azienda, noto che quest'attenzione c'è: in alcuni casi è più praticata, in altri casi c'è ancora la tendenza dell'operatore, con consapevolezza o meno, a ritenere di saper scegliere ciò che è più appropriato per i pazienti, forse perché è più comodo o più facile. Dobbiamo decidere, però, quale delle due opzioni vogliamo applicare. Certo conta molto la tipologia di utenza. Per chi lavora ad esempio con l'handicap fisico, dove non c'è un grande coinvolgimento della funzionalità cognitiva, è forse più facile la contrattazione, la scelta è più condivisibile. Con il ritardo mentale, invece, devi avere alcune cautele e correre il rischio, in parte, di sostituirti nella scelta del percorso più opportuno.

Qui entra in gioco il che cosa si intende per tutela. Spesso gli operatori della salute mentale, miei colleghi, si preoccupano che la scelta conduca l'individuo a "buttarsi" in qualcosa che non è in grado di fare, temono che la persona si "scompensi" e quindi preferirebbero evitare certi percorsi. Credo invece che le persone vadano accompagnate nelle loro scelte, lasciando loro un margine di autonomia e di rischio. Spesso mi viene chiesto se vi è la possibilità di mantenere una purezza diagnostica. Potrebbe esserci il rischio di sovrapporre gli interventi: alcune volte ci sono dei servizi che si fanno carico della persona anche se continuano a pensare che quella persona sarebbe meglio che fosse seguita da altre aree. Credo che tali rischi siano però limitati,

almeno per quello che conosco io, perché poi le persone vengono prese in carico.

Le aziende coinvolte nel progetto hanno risposto molto positivamente. Abbiamo avuto risposte anche per cittadini con invalidità che erano stati già presentati nell'ambito di progetti più tutelati e non erano mai stati assunti, e qui sono stati assunti senza che l'azienda avesse gli sgravi, né altri vantaggi oggettivi. Abbiamo fatto alcune ipotesi sui motivi di questa positiva adesione.

Gli operatori che hanno seguito l'IPS, per esempio, quando hanno avuto la possibilità di contattare direttamente l'azienda, sono stati capaci di rappresentare correttamente le finalità del progetto. Così come il cittadino che va da solo, ma si sente supportato e sente riconosciuta la sua funzionalità, probabilmente ha una forza diversa nell'interrogare l'azienda. Queste sono mie ipotesi.

Non so quanto la presentazione di un modello "americano" possa esercitare un certo fascino nei confronti dell'azienda specie se piccola. Questa attrazione c'è stata di più all'inizio della ricerca che è stata presentata con un apparato che sicuramente ha fatto sentire gli imprenditori che aderivano, in qualche modo, un po' più illuminati. Tuttavia, l'aspetto veramente importante è che nonostante non abbiamo grandi risorse economiche, né umane da investire, i risultati sono davvero buoni, perché sono state trovate risposte per persone che in realtà avevano disagi forti.

Parlando con alcuni miei colleghi che presentano dubbi e resistenze rispetto all'IPS, faccio sempre presente l'importanza di aver dato delle opportunità a chiunque sia seguito da salute mentale, non ad una élite, non ai meno gravi.

Mi occupo, e continuo a occuparmi, della realizzazione che l'AUSL ha fatto di questa metodologia; faccio parte del gruppo tecnico sulla metodologia IPS sia del Progetto TIPS, quello regionale, sia di altri progetti. Anche nel Sud d'Italia, Sicilia, Abruzzo e altre realtà, sono stati appositamente formati altri colleghi. Credo che Rimini abbia già un'esperienza consistente e duratura, visto che sono dieci anni che opera, e tutti i dati mi pare che confermino questa cosa. La raccolta dei dati è fatta dalla Regione, attraverso il Progetto TIPS. Noi partecipiamo sia come AUSL, con le nostre specificità, sia per dieci casi come Progetto TIPS.

Vorrei sottolineare che quando abbiamo deciso, come Azienda, di proseguire, facendo diventare questo strumento permanente, lo abbiamo anche sperimentato al di là del settore della salute mentale, contrariamente a quanto richiesto dal Centro Americano. Mi sembra che forse nell'ultimo anno, dal Centro americano stia arrivando l'indicazione di una sperimentazione che è quella cui noi abbiamo pensato venti anni fa, ma alla quale non ci abbiamo lavorato sufficientemente. Gli autori, Robert Drake e Deborah Becker

3/3

hanno scritto un manuale che è un punto di riferimento per noi e che, già molti anni fa, utilizzavamo in azienda avendo curato una traduzione non ufficiale, ma ad uso interno.

Un punto importante, e che meriterebbe un'occasione di specifico approfondimento, è quello di **definire qual è il livello di tutela che questo progetto propone**. Con l'IPS si passa da una tutela onnicomprensiva a una che afferma: "Ti devi tutelare. Devi farti tutore di te stesso. Io ti guardo". Questa metodologia è stata presentata, almeno nella parte sperimentale, come un progetto che si differenziava da quelli ad alta tutela, ma diversamente da com'era stato indicato, non è a bassa tutela perché offre correttamente tutela. Bisogna rimetterci d'accordo, allora, sui termini. Le persone che hanno una disabilità certificata, un'invalidità riconosciuta, non hanno ottenuto risultati e in questo progetto dovevano essere i più marginali, sono quelli che invece qui hanno una reale possibilità e la possono vivere positivamente. È il tipo di tutela che permette di esprimere di più le capacità.

Le aziende a volte accettano delle persone che si presentano già con la loro storia, con le loro complessità, altre volte no, ed è anche comprensibile. Che cosa spinge le aziende a offrire una possibilità di contatto è un altro punto interessante da approfondire: può essere davvero arrivato il momento, e ciò ha un senso culturale e metodologico, di proporre questo progetto a qualunque cittadino si rivolga a noi per la richiesta di sostegno all'inserimento lavorativo. La multifattorialità è più presente della specificità diagnostica.

Per cui, il più delle volte, abbiamo persone che possono essere, nello stesso tempo, con disturbi alimentari, problemi psichiatrici, problemi di ritardo mentale ecc. E non escluderei nemmeno problemi sociali. Forse oggi si potrebbe davvero invitare i cittadini a provare prima questa strada. Poi, e questo chiaramente lo facciamo già, se si verifica che questa non è la strada in quel momento più adeguata, allora si passa ad altri progetti diciamo più tradizionali.

Il gruppo delle persone interessate a questo progetto è eterogeneo, sia per quanto riguarda gli utenti che per le professionalità. Il metodo prevede correttamente che sia l'intera équipe di un servizio a valutare l'invio, le proposte. In realtà nei nostri servizi queste logiche crescono a poco a poco. Deve maturare una reale cultura di condivisione progettuale, di lettura del bisogno del cittadino che incontriamo. A volte c'è la predominanza sanitaria, altre volte quella sociale. Si fa ancora molta fatica, anzi, forse oggi più che in passato, a condividere la lettura a partire da ottiche diverse di conoscenza.

Questo progetto ci dà un'altra indicazione importante: che potrebbe essere arrivato il momento per individuare un operatore in ogni équipe, un referente forte che svolga davvero il lavoro specifico di lettura, mediazione, attivazione unicamente ai fini dell'inserimento lavorativo. È che qui le persone trovano sempre, in qualunque momento lo desiderino, la possibilità di analizzare e di capire meglio questo. Non per banalizzare, ma forse, come sempre, alla semplicità quale categoria superiore, si arriva solo dopo aver attraversato e compreso la complessità. ■

## Nota biografica

### Patrizia Canini

Responsabile del Coordinamento Opportunità Lavorative (COL) dell'Azienda USL di Romagna Rimini. Dal 2004 coordina il progetto IPS (*Individual Placement and Support*) di accompagnamento alla ricerca diretta di occupazione lavorativa con metodologia IPS per l'Azienda USL. Ha svolto attività di progettazione, coordinamento scientifico e organizzativo, training formativi e interventi socio-educativi e socio-sanitari sia a livello territoriale che regionale. È stata referente per la Azienda USL di Rimini per i rapporti con l'Università di Bologna, Corso di laurea in scienze dell'educazione e della formazione, per i tirocini curriculari e formativi. Svolge attività di consulenza, formazione e supervisione come Pedagogista per operatori socio-educativi e docenti di vario ordine e grado, su temi educativi (relazione d'aiuto, comunicazione, processi gruppali...). Ha partecipato in qualità di relatore a seminari e convegni sia locali che nazionali. È laureata in Pedagogia a indirizzo sociologico.

## Il punto di vista delle Istituzioni

1/2



Risponde  
**dott.ssa Maria Claudia Di Paolo**  
Provveditore Regionale Amministrazione  
Penitenziaria Lazio

*Nelle strutture da Lei dirette, sono state realizzate negli ultimi anni diverse attività di formazione a carattere sperimentale. Quale valutazione si sente di dare rispetto alla riuscita di queste attività?*

In questi anni, abbiamo avuto modo di realizzare diverse attività formative, che hanno avuto due principali tipi di destinatari: il personale degli Istituti Penitenziari e gli stessi detenuti.

La formazione rivolta al personale è sempre una grande occasione, per rafforzare non solo i contenuti più strettamente legati al lavoro, ma soprattutto le capacità relazionali perché richiede il confronto tra le persone, tra le esperienze, e tra i vissuti che possono essere anche molto diversi tra loro.

Ma alla luce della mia esperienza, ritengo che la formazione sia anche un elemento prezioso per imparare a gestire i conflitti che, per esempio, possono sorgere nel rapporto di lavoro tra un operatore e il suo responsabile.

L'opinione pubblica tende a pensare che tra gli eventi critici che deve affrontare il Direttore di un carcere, quello più difficile da gestire sia il conflitto che può sorgere dai detenuti. Ma ci dobbiamo ricordare che l'Istituto Penitenziario è prima di tutto un luogo di lavoro che, come tanti altri, ha una struttura organizzativa, che nel nostro caso è poi fortemente gerarchica e piramidale, dove si deve essere in grado di coordinare livelli e relazioni, e dove ognuno deve saper stare al proprio posto.

Forse la sfida più importante che un Direttore deve affrontare è proprio quella di gestire una roccaforte chiusa dove si possono innescare conflitti tra "gruppi di potere". Da questo punto di vista, ho notato che la formazione aiuta ad abbassare le tensioni, e fornisce qualche volta la chiave per risolvere criticità e problemi.

Sul versante dei detenuti sono molte le riflessioni che si possono fare.

Partecipare ad un progetto di formazione è, per le persone in regime di detenzione, una delle modalità più positive e costruttive per ricostruire il patto sociale che hanno infranto. Li mette in condizione non solo di imparare un mestiere, ma di scoprire e ricostruire il significato del lavorare, che molti di loro non hanno mai

imparato nel corso della vita prima di arrivare in carcere. Per questo motivo, per noi è fondamentale che il detenuto sia messo in condizione di applicare concretamente quello che ha imparato "in teoria", perché sono queste capacità che poi gli consentono, una volta uscito dal carcere, di inserirsi positivamente nel mondo del lavoro. Un inserimento positivo è il modo migliore per scoraggiare le recidive che, tenga conto, si ripresentano nel 2% dei casi quando l'ex detenuto lavora, mentre salgono vertiginosamente al 60% se la persona non lavora.

*In quale modo cambia, secondo Lei, il modo di vivere la realtà carceraria da parte di un soggetto recluso che partecipa a un intervento di formazione? Come cambia la sua proiezione verso il futuro?*

Prima di tutto ci tengo a precisare che qualunque detenuto può, e ha diritto, a partecipare a un corso di formazione.

Le persone "arrivano" in formazione con necessità tra loro molto diverse, ma ognuno di loro ha grandi aspettative. Forse la più frequente è quella di dare un senso al tempo, che in carcere assume una dimensione completamente differente.

I tempi sono lunghi, frammentati, di continua attesa. Si pensi alle varie tappe obbligate: la conta, il processo, il colloquio, ecc..

Secondo la mia esperienza, la formazione incontra le aspettative dei detenuti, e quindi funziona quando riesce a svolgersi in un'ottica di sistema, quando cioè i ruoli e le funzioni riescono a integrarsi bene e tutti i soggetti, dal docente agli agenti stessi, svolgono non solo il proprio ruolo lavorativo, ma fungono anche un po' da educatori. La qualità umana e professionale di un docente è la chiave, la discriminante, per costruire la fiducia nei detenuti, ma un agente che si sente coinvolto in modo attivo e costruttivo è un elemento altrettanto fondamentale per la riuscita del progetto formativo.

L'interpretazione del lavoro in gruppo assume sfumature e significati diversi, svolto nel carcere maschile o in quello femminile.

2/2

Gli operatori di ENAIP IS che hanno lavorato sul “pianeta carcere” in questi anni, hanno prodotto diverse riflessioni su come migliorare le metodologie di intervento in questo settore. Tra le riflessioni prodotte, emerge soprattutto la necessità di sviluppare un sistema integrato e permanente di tirocini in azienda per migliorare l’accompagnamento all’inserimento lavorativo dei soggetti reclusi. Quali sono le sue riflessioni? Quali miglioramenti si potrebbero e si dovrebbero apportare, dalla Sua prospettiva, per rendere ancora più efficaci gli interventi formativi?

Sono d'accordo: l'esperienza del tirocinio è fondamentale sotto vari aspetti, perché è essenziale dare al detenuto la possibilità di sperimentarsi concretamente e mettersi in gioco, come ho spiegato prima. Ritengo che sia altrettanto importante scegliere professioni e aree economiche che siano effettivamente collegate all'andamento del mercato del lavoro. Penso sia necessario che un Direttore di carcere faccia scelte sensate e promuova solo quegli interventi formativi su settori che, all'esterno del carcere, presentano

una concreta domanda e un'effettiva offerta di lavoro. Ad un Direttore di carcere spetta un compito non facile: deve essere un po' un “tuttologo” in un mondo che invece richiede massima specializzazione, senza dimenticare, come dicevo in apertura, che è prima di tutto il responsabile della sicurezza e dirige un corpo di Polizia Penitenziaria in costante evoluzione. Non ci si arriva per caso a diventare Direttore di un Istituto Penitenziario: ci vuole vocazione, molta professionalità e grande capacità di mediazione, in un palcoscenico che non è più nazionale ma europeo.

In chiusura, una domanda telegrafica. Lei coordina 14 carceri quindi nessuno di più di lei conosce a fondo questa realtà. Se avesse la bacchetta magica, quali sono i due interventi che realizzerebbe?

Sicuramente la differenziazione delle strutture e l'aumento del personale. Abbiamo bisogno di più operatori, psicologi ed educatori. ■

## Nota biografica

### Maria Claudia Di Paolo

È Direttore Generale dell'Amministrazione Penitenziaria. È attualmente Provveditore Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria del Lazio. Su diretto incarico del Ministro della Giustizia con provvedimento del 28 marzo 2013 è stata nominata Responsabile della prevenzione della corruzione del Ministero della Giustizia. È Presidente del Comitato per le Pari Opportunità. Per il suo attuale ruolo di Provveditore Regionale ha siglato numerosi accordi e protocolli con Enti Territoriali e Istituzionali volti a promuovere l'inclusione sociale delle persone private della loro libertà personale e il loro concreto reinserimento nella comunità civile, atteggiamento risultato vincente per il sovraffollamento carcerario, anche per la lunga esperienza lavorativa maturata per molti anni all'interno degli istituti penitenziari.

Testi di Irene Bertucci fotografie di Giancarlo Di Pietro

“

Per orientarti  
nel deserto  
non ti serve il gps.  
Puoi interrogare le stelle  
oppure osservare  
le pieghe che il vento  
disegna sulle dune.  
Ma devi essere  
un Tuareg,  
far parte  
di uno dei popoli  
più antichi  
del nord Africa.

”







**L**a catena montuosa del Tadrart Akakus si estende all'estremità sud-ovest della Libia per circa 140 km e dà il nome a uno dei deserti più affascinanti del Nord Africa.

È la terra dei fieri tuareg, delle cattedrali di arenaria rossa, delle carovane di dromedari che tuttora si spingono fino a sud, verso la strategica Timbuctù, la porta d'ingresso all'Africa nera, che un paio d'anni fa fu campo di battaglia, proprio da parte di una frangia di tuareg, nel tentato golpe in Mali.

Agli albori della civiltà, il deserto dell'Akakus era una prateria dove ruminavano zebre e giraffe, come ne danno ancora testimonianza le magnifiche incisioni e pitture rupestri che hanno fatto di questa zona un museo a cielo aperto, patrimonio dell'Unesco, e orgoglio anche in parte italiano visto che erano connazionali gli archeologi che, negli anni trenta, scoprirono questo tesoro della preistoria. Eppure a differenza dei più noti Fezzan o Tassili, l'Akakus rimane un deserto non così frequentato come si crede.

Le piste non sono agevoli, più che sui fuoristrada sembra di essere sulle montagne russe, si dorme nei campi tendati e si cucina all'aperto. Ma è soprattutto l'acqua il bene più prezioso, di cui bisogna

fare un uso accorto che per alcuni occidentali non è proprio una consuetudine.

I tuareg libici sono un popolo antico e orgoglioso, ma che secondo l'Associazione internazionale dei popoli minacciati, rimane tra i più vessati e marginalizzati del Nord Africa, e tra quelli che più hanno sofferto per la crescente militarizzazione del Sahara, vedendo crollare l'afflusso turistico, principale fonte economica per loro. I tuareg di rango più alto conoscono internet e le università europee, come la Sorbona o Siena, dove mandano i loro figli a studiare. Ma, nelle oasi, gli incontri tra di loro si svolgono ora come allora, tra scambi di sale, monili e tessuti.

Le oasi non sono solo un evento spontaneo che rivelano l'acqua che viaggia nel sottosuolo, ma anche il prodotto di un sapiente e durissimo lavoro umano e di ingenti investimenti.

Per un tuareg, il legame con il deserto rimane esclusivo e profondo: a nessuna guida locale vedrai mai usare il gps, ti risponderebbe che non ne ha bisogno perché tutto quello che gli serve per orientarsi è già lì davanti a lui o sopra la sua *tagelmust*, la lunga fascia di cotone color indaco. Il cielo, le stelle, il vento e la sabbia. ■

## Il lavoro come esperienza formativa e come prospettiva per i minori del penale

Alberto Vergani  
Sociologo

**Q**uesto articolo affronta il tema del *transito* verso il lavoro dei minori<sup>1</sup> in carico al sistema della giustizia, cercando di individuare, anche se solo in termini di prima definizione, le forme concrete attraverso le quali questo transito possa essere realizzato.

### Politica e politiche per il lavoro

Il lavoro e le sue politiche sono la chiave di ragionamento che utilizzeremo, un lavoro ovviamente inteso non come *ergoterapia* o *attivazione fine a se stessa*, ma come esperienza di cambiamento in quanto processo di apprendimento, occasione di socializzazione, opportunità di costruzione di senso e significato, individuale e collettivo.

Da questo punto di vista, le misure di politica attiva del lavoro sono in grado, se adeguatamente progettate e attuate, di accompagnare i minori del penale verso il lavoro (ovvero l'occupazione) attraverso un processo nel quale le esperienze di lavoro, combinate con altre leve di intervento a livello individuale e sociale, sono al tempo stesso un mezzo (ovvero uno strumento di cambiamento) e un fine (ovvero la singola esperienza di lavoro della singola persona è un pezzo del suo *puzzle* lavorativo complessivo).

In termini generali, una politica pubblica

è «il prodotto dell'attività di un'autorità provvista di potere pubblico e di legittimità istituzionale: (...) (essa indica) uno schema di indirizzo per l'azione, per un programma, per una prospettiva di attività» (Meny et al., 1991, p. 105). Caratterizzare una politica pubblica come riferita al mercato del lavoro e al suo funzionamento pone almeno tre questioni:

- che cosa sia il mercato del lavoro: è il luogo di incontro tra domanda e offerta di lavoro ovvero «l'insieme dei meccanismi che regolano l'incontro tra i posti vacanti e le persone in cerca di occupazione e che determinano i salari pagati dalle imprese<sup>2</sup> ai lavoratori/ici» (Reyneri, 2005, p. 9);
- che cosa significhi "funzionamento del mercato del lavoro": si tratta di un funzionamento che si identifica sia con i processi e i meccanismi attraverso i quali si incontrano, o *non si incontrano*, domanda e offerta di lavoro, sia con l'esito di questi processi e meccanismi, ovvero l'occupazione o la non-occupazione dei soggetti interessati);
- perché il funzionamento del mercato del lavoro debba essere agevolato (favorito, reso fluido, sostenuto, ...) da interventi specifici e mirati (appunto, le politiche del lavoro e le relative misure attuative). L'intervento, evidentemente pubblico, si è rivelato nel tempo opportuno – se non proprio necessario – per-

**Il lavoro può essere un elemento cruciale per favorire il successo dei progetti di inserimento sociale dei minori sottoposti a misure penali e ridurre il rischio di recidive.**  
**A patto però che l'esperienza lavorativa sia proposta come un'azione sociale complessa e sia preceduta da una buona formazione, con la quale imparare anche gli strumenti per rientrare nel mondo degli adulti. E sapersi difendere.**

ché il verificarsi, anche contemporaneamente, di fenomeni quali la disoccupazione, la sottoccupazione, la presenza di posti vacanti, la segmentazione o la segregazione di soggetti con particolari caratteristiche, ha mostrato come "naturalmente" il mercato del lavoro non sia in grado di ottimizzare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, e ciò in ragione essenzialmente sia del tipo del tutto particolare di "merce" interessata, sia del fatto che tra domanda e offerta di lavoro vi è un rapporto asimmetrico (di norma in favore della domanda).

Unevidente traccia di tali questioni, si trova nella definizione di politiche per il mercato del lavoro proposta da Eurostat, per la quale esse sono «*public interventions in the labour market aimed at reaching its efficient functioning and correcting disequilibria and which can be distinguished from other general employment policy interventions in that they act selectively to favour particular groups in the labour markets*

Notiamo da subito le parole-chiave di questa definizione: la distinzione rispetto alle politiche *generali* a supporto dell'occupazione e all'inserimento lavorativo; la selettività degli interventi; la focalizzazione su specifici gruppi-oggettivo. Ad esse aggiungiamo il fatto che le politiche del lavoro sono interventi che agiscono sull'offerta (di lavoro), modificandone le caratteristiche rilevanti rispetto all'inserimento lavorativo, e ciò sia in termini materiali (quando ad esempio prevedono incentivi per l'assunzione di determinate categorie di soggetti), che immateriali (quando invece operano sulla dotazione di conoscenze, abilità o competenze possedute dalla persona)<sup>3</sup>.

Le politiche del lavoro si distinguono, poco in Italia ma molto nel resto delle economie capitaliste, da quelle dell'occupazione: queste seconde hanno l'obiettivo della creazione diretta di posti di lavoro mentre le politiche del lavoro, come abbiamo visto, sostengono, favoriscono, supportano l'incontro tra domanda e offerta di lavoro rendendola il

più reciprocamente coerente nel breve-medio periodo.

In termini più specifici, le politiche del lavoro e dell'occupazione comprendono cinque famiglie di interventi (ad esempio con Reyneri, 2005):

- la disciplina dei rapporti di lavoro e delle relative obbligazioni, delle condizioni di lavoro e dei diritti;
- la regolazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro (quantità e qualità dell'offerta e della domanda);
- le misure di garanzia o mantenimento del reddito;
- le misure di regolazione della rappresentanza collettiva dei lavoratori, del conflitto e delle dinamiche retributive;
- gli interventi per l'incremento dell'occupazione in generale o per particolari tipi/categorie di soggetti.

Rispetto all'elenco proposto, le politiche del lavoro in senso stretto sono composte (Reyneri, cit.) dai seguenti ambiti: la regolazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro (in termini di quantità e qualità); le misure di garanzia o mantenimento del reddito; gli interventi per l'incremento dell'occupazione in generale o per particolari tipi o categorie di soggetti.

Infine, le tre famiglie di politica del lavoro qui sopra indicate – che adotteremo come riferimento – si distinguono a loro volta in politiche *passive* e politiche *attive*. Le prime, che si identificano con le misure di garanzia o mantenimento del reddito, hanno lo scopo di assicurare un reddito e/o favorire l'uscita definitiva dal mercato del lavoro a coloro che sono privi/e di lavoro; le politiche *attive* invece – vero e proprio *mantra* dell'ultimo ventennio<sup>4</sup> – consistono in interventi volti a facilitare l'accesso delle persone al lavoro (e quindi riguardano l'offerta di lavoro) attraverso misure che interessano sia l'offerta che – indirettamente – la domanda. In altri termini, le politiche *attive*, così definite perché da un lato *attivano* la persona in cerca di lavoro e dall'altro implicano un'*attivazione* della persona stessa, consistono in interventi che aumentano l'attrattività del la-

voratore nei confronti della domanda di lavoro.

Qualche elemento in più merita di essere dato per quanto riguarda le misure di politica attiva (sempre seguendo Eurostat-OCSE, 2006, pp. 121-122). Esse includono, tipicamente:

- la formazione (*training*);
- schemi di *job-rotation* e *job-sharing*;
- gli incentivi all'assunzione;
- gli interventi di integrazione lavorativa delle persone con disabilità;
- la creazione diretta di posti di lavoro<sup>5</sup>;
- gli incentivi alla creazione di attività imprenditoriali autonome.

Dagli anni novanta ad oggi sono tre le tendenze che hanno caratterizzato le politiche attive del lavoro:

- dall'accentramento al decentramento, ovvero dalla uniformità o, meglio, unitarietà dell'intervento alla sua diversificazione e quindi dipendenza dalle situazioni e dai contesti locali (pur in presenza di regolazioni minime nazionali);
- dalla (prevalenza di una) logica adempimentale (di tipo amministrativo-burocratico nel senso più tradizionale dell'espressione) ad una logica di servizio (nell'ambito della quale la componente di tipo *sostanziale* – ovvero quella volta a risolvere i *problemi* occupazionali della singola persona – prevale su quella di tipo *formale*);
- dalla indifferenziazione dell'azione (ovvero da interventi uguali per tutti) alla differenziazione (ovvero a interventi ritagliati sulle caratteristiche e sulla domanda – o sui bisogni? – della singola persona). Queste dinamiche si sono intrecciate con alcuni criteri che hanno ispirato le politiche attive del lavoro negli anni più recenti:
- l'attivazione o promozionalità dell'individuo, la quale implica il passaggio dalla garanzia dell'impiego (ammesso che vi sia mai stata) alla sua «*promozione*» (Riva, 2010, p. 79) ovvero la «*tenzione a rendere attivi i soggetti del mercato del lavoro e (quindi) a migliorare la possibilità di incontro tra domanda e offerta di lavoro*»;
- la diversificazione degli interventi a livello

sia territoriale sia di soggetti destinatari sia di organismi erogatori;

- la condizionalità, la quale lega il mantenimento di un determinato *stato* e dei relativi benefici – dimensione statica (ad esempio, per una persona, la condizione formale di disoccupato e i relativi benefici, monetari, fisici e di servizio) – alla realizzazione di determinate attività e all'accettazione di specifici obblighi – questa è invece la dimensione dinamica della condizionalità (ovvero, per una persona, il fatto di dover partecipare a determinati servizi, di dover accettare una proposta di lavoro da parte dei servizi per l'impiego avente certe caratteristiche, di dover comunicare entro certi tempi eventuali variazioni della propria condizione; ecc.).

## Lavoro, apprendimento e cambiamento

Tenendo conto della cornice tratteggiata qui sopra, il ragionamento sul *lavoro* per i minori del penale deve assumere come premessa sia il loro profilo soggettivo (sono giovani con storie difficili alle spalle e con vite provate dall'esperienza di restrizione della libertà) sia – almeno oggi – l'esistenza di un quadro economico generale particolarmente penalizzante per l'occupazione dei giovani nel suo complesso.

Su queste basi, il lavoro per i minori del

penale – meglio: l'esperienza lavorativa – deve essere inteso almeno a due livelli. Il primo, già introdotto, lo identifica come un potenziale attivatore di cambiamento a livello individuale e, in particolare, se inteso come misura specifica di *policy*, individua la transizione al lavoro e quindi l'avvicinamento progressivo al lavoro "vero", esterno e remunerato, come una modalità volta sia a disegnare – durante il periodo di pena – un percorso di uscita e di progressivo re-inserimento sociale sia a realizzare e consolidare un inserimento sociale effettivo al termine della pena sia, ancora, a ridurre la recidiva. Da questo punto di vista, è evidente la centralità del rapporto esistente tra lavoro (il "fare", il vivere una esperienza lavorativa, ...) e apprendimento: infatti, in termini generali, il lavoro necessita di conoscenze, abilità e competenze – (e quindi della loro formazione come precondizione), ma al tempo stesso il lavoro produce conoscenze e abilità (e competenze) le quali, se inserite in un'adeguata cornice di senso, si configurano come apprendimento esperienziale.

Perché ciò accada, però, è necessario considerare il secondo dei livelli relativi al lavoro ovvero quello degli strumenti e delle forme attraverso le quali il lavoro rende concrete le sue potenzialità e le mette effettivamente in opera. È a questo livello che sono rilevanti, per usare una immagine, almeno 4 *movimenti*:

- dal "dentro" al "fuori", ovvero il percorso dal lavoro "dentro" il carcere (area penale interna) a quello "fuori" dal carcere (area penale esterna);
- dal "tutto formazione formale" al "tutto lavoro" ovvero il processo di combinazione e di bilanciamento tra apprendimento formale e apprendimento dall'esperienza fino ad arrivare al lavoro vero e proprio;
- dall'informale (soprattutto) e non-formale al formale, con il recupero della esperienza del minore sia prima del passaggio nel sistema penale (una esperienza discontinua, irregolare, ...) sia durante il periodo di restrizione della libertà e con la "messa a valore" formale dei suoi *saperi*;
- dalla focalizzazione sul solo ambito dell'apprendimento (attraverso la leva formativa e lavorativa) alla presa in carico, in una logica generale, del complesso degli strumenti/interventi necessari per il reinserimento sociale del minore.

Tuttavia, assumere la prospettiva del lavoro per i minori del penale deve fare i conti con una difficoltà almeno *triplice*:

- è difficile per ragioni strutturali, le più importanti delle quali sono legate al profilo degli interessati e a come in generale funziona davvero l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e competenze;
- è difficile per ragioni di contesto, legate al fatto che un esito occupazionale positivo di medio periodo (cioè la concretizzazione effettiva del diritto al lavoro)

## Riferimenti bibliografici

- Associazione Antigone, *Ragazzi Dentro*, rapporto di ricerca, Roma, 2011.
- Banca d'Italia, *L'economia delle Regioni italiane*, rapporto annuale, Roma, 2011.
- Bauman Z., *Vite di scarto*, Laterza, Bari, 2004.
- Beck U., *La società del rischio*, Carocci, Roma, 2000 (edizione originale: 1986).
- Bruni A., Gherardi S., *Analizzare le pratiche lavorative*, Carocci, Roma, 2007.
- Castel R., *L'insicurezza sociale. Che cosa significa essere protetti?*, Einaudi, Torino, 2004.
- Colasanto M., *Paradigmi dello sviluppo*, Vita e Pensiero, Milano, 1993.
- Colasanto M., Lodigiani R., *Welfare possibili*.
- Tra *workfare* e *learnfare*, Vita e Pensiero, Milano, 2008.
- Eurostat, *Labour Market Policy Database Methodology. Revision of June 2006*, Luxembourg, 2006.
- Garland D., *The Culture of Control: Crime and Social Order in Contemporary Society*, Oxford University Press, Oxford, 2001.
- Luciano A. (a cura di), *Politiche del lavoro. Linee di ricerca e prove di valutazione*, Angeli, Milano, 2002.
- Meny Y., Thoenig J.C., *Le politiche pubbliche*, Il Mulino, Bologna, 1991 (edizione originale: 1989).
- Mosconi G., "Il carcere in Italia" in *ALS, Mosaico Italia*, p. 418 e seg., Angeli, Milano, 2010.
- Reggio PG., *Il quarto sapere. Guida all'apprendimento esperienziale*, Carocci, Roma, 2010.
- Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro*, 2 volumi, Il Mulino, Bologna, 2005.
- Riva E., "Politiche del lavoro e servizi di attivazione: scenario europeo e approfondimenti nazionali", pp. 67-98, in Colasanto M., Lodigiani R. (a cura di), *Welfare possibili. Tra workfare e learnfare*, Vita e Pensiero, Milano, 2008.
- Solow R.M., *Il mercato del lavoro come istituzione sociale*, Il Mulino, Bologna, 1994 (edizione originale: 1990).
- Vergani A., Nizzetto C., "La fatica dei diritti: i minori nel sistema penale e il Diritto-dovere di Istruzione e Formazione", *Professionalità*, 104, aprile-giugno, pp. 26-31, 2009.

richiede, nella maggior parte dei casi, l'intervento di imprese e organizzazioni private in quanto luoghi di inserimento lavorativo vero e regolare;

- è difficile per ragioni congiunturali, ovvero per la crisi che sta interessando da almeno un triennio le economie capitalistiche occidentali la quale colpisce ovviamente in maniera ancora più grave e diretta i gruppi sociali e le persone più deboli.

## Le coordinate generali di un discorso sul lavoro per i minori del penale

Gli interventi destinati ai minori del sistema penale, sia in generale sia quelli orientati al lavoro, se da un lato sono strettamente connessi con le caratteristiche del processo penale (il richiamo è al D.P.R. n. 448/1988, "Disposizioni sul processo penale a carico di imputati minorenni"), dall'altro sono (o, almeno, cercano di essere) coerenti con quanto previsto dalla riforma penitenziaria (legge n. 354/1975, "Norme sull'ordinamento penitenziario e sulla esecuzione delle misure privative e limitative della libertà").

Tuttavia, oltre quanto previsto dall'ordinamento e dalle norme, il rapporto tra giovani del penale e lavoro si colloca all'interno di un dominio definito da almeno quattro elementi:

- le caratteristiche dei minori interessati e le conseguenze di queste caratteristiche rispetto alla loro *trattabilità* (le loro biografie *critiche* rendono faticoso immaginare di investire sulle loro competenze e capacità e, al tempo stesso, rimandano loro una immagine di sé svalutante con la conseguente difficoltà di percepirti come portatori di risorse e competenze);
- i vincoli e le regole – sostanziali prima ancora che formali – del sistema (penale) nel quale i minori sono inseriti (in primo luogo, il tempo della pena, la sua durata e struttura);
- le leve attivabili per sollecitare e incentivare il cambiamento individuale e relazionale degli interessati (rendere esplicite le

**TABELLA 1**

Dimensione temporale e dimensione di significato del lavoro per i/le minori del sistema penale

	Prospettiva contingente	Prospettiva di medio periodo
Lavoro come occupazione	Situazione di partenza (innesco)	Situazione non plausibile
Lavoro come esperienza di cambiamento individuale	Situazione non praticabile	Situazione ottimale verso la quale tendere (recupero sociale pieno)

competenze possedute come patrimoni e valori e proporre il nuovo non in quanto qualcosa di cui il soggetto è mancante ma come qualcosa che va ad arricchire il patrimonio già posseduto);

- le condizioni ambientali e materiali necessarie per la costruzione e la realizzazione di percorsi adeguati di inserimento lavorativo (pertanto gli interventi devono proporre intenzionalmente esperienze, in modo che i minori possano riconoscere e mettersi alla prova).

In concreto, le opzioni effettivamente praticabili derivano dalla presa in carico di una duplice dimensione relativa al lavoro: la prima fa riferimento alla prospettiva temporale di attivazione della leva lavorativa, una prospettiva che può essere, alternativamente, *contingente* oppure *di medio periodo*; la seconda dimensione è invece relativa alla *visione* che investe il lavoro, ovvero una visione che, di nuovo alternativamente, lo intende in chiave meramente occupazionale oppure in chiave di esperienza di cambiamento. La **tabella 1** sintetizza quanto appena espresso.

## Il lavoro nella esperienza e nella prospettiva dei minori del penale

Il lavoro costituisce quindi un fattore cruciale per favorire il cambiamento nei minori sottoposti a misure penali e può rappresentare un fattore determinante per il successo dei progetti di reinserimento sociale a patto che sia inteso come un giacimento sociale e formativo, come

un'azione sociale che *crea* società.

Questo modo di intendere il lavoro, che va pazientemente costruito e perseguito, ne vede la valenza prioritaria di esperienza che produce apprendimento, relazione, cambiamento non solo rispetto allo specifico ambito di riferimento (quello, appunto, lavorativo) ma rispetto a tutto il soggetto coinvolto. Inoltre, essendo il lavoro – anche se in forma sempre più ambivalente e complessa – una sorta di *costante esistenziale*, esso può rappresentare una prospettiva praticabile e credibile di medio-lungo periodo rispetto alla quale sollecitare, nelle sue diverse forme, l'investimento individuale e collettivo anche al fine, dal punto di vista sociale, della riduzione delle probabilità di recidiva.

Tuttavia, il rischio della adozione di questa ipotesi è quello dell'impiego acritico e ideologico del lavoro e del fare come strategie formative, come fattori in grado di agire in senso preventivo e di sostegno alla motivazione degli adolescenti. Questo è un punto delicato perché sul lavoro si può equivocare e pensare che sia unicamente il subordinarsi alle regole del mercato del lavoro e non determinarne, attraverso le proprie scelte, grazie alle competenze apprese, per esempio, le microdinamiche. Si può immaginare anche – e non è così fuori dalla realtà – che vi sia, in questo percorso dalla formazione al lavoro, la possibilità di creare degli strumenti di difesa nel soggetto che cresce perché non *subisca* il mercato del lavoro.

L'opzione per il lavoro qui introdotta assume il fatto che, riprendendo una bella frase di Stefano Rodotà<sup>6</sup> il lavoro

**TABELLA 2**

Modalità e luoghi di esercizio del lavoro per i/lle minori del penale

I luoghi	Le modalità				
	Laboratorio	impresa simulata	Stage/Tirocinio	Inserimento lavorativo a tempo parziale	Inserimento lavorativo a tempo pieno
Carcere/ Ussm	SI	SI	SI	NO	NO
Impresa Formaz.	NO	NO	SI	NO	NO
Impresa Transiz.	NO	NO	SI	SI	SI
Impresa Sociale	NO	NO	SI	SI	SI
Impresa Profit	NO	NO	SI	SI	SI

nella Costituzione italiana è «il contrario del privilegio» ed è (questo invece è un *dato sociologico*) elemento che costruisce e definisce il legame sociale. A questo proposito, riprendendo alcuni elementi generali che ci servono in questa sede per contestualizzare il nostro ragionamento sulle politiche, il lavoro è una *performance* (ovvero una attività che segue un copione – regole, ruoli, adesione ad un contesto, rapporto con l’altro, .... – ma la cui interpretazione è situata) ed è una *performance* individuale o collettiva a seconda dei casi (variabile a seconda dei partecipanti che coinvolge) che richiede di sapersi muovere nello spazio e tra materiali diversi. È un «conoscere», non un «applicare delle conoscenze acquisite» (Bruni et. al., 2007). Queste considerazioni ci portano, per concludere, ad indicare quali possono essere le diverse *forme operative* del lavoro per i minori del penale (in ordine di sguardo prospettico):

- il laboratorio interno al carcere;
- l’impresa simulata (simulazione di impresa) dentro al carcere;
- lo stage o, meglio, tirocini esterni (ma anche interni) al carcere;
- il lavoro in imprese cosiddette di “formazione attraverso il lavoro”;
- il lavoro in imprese di transizione;
- il lavoro esterno in imprese sociali;
- il lavoro esterno in realtà produttive, di beni o di servizi.

La rappresentazione di queste forme in una lista rischia di trasmettere, da un lato, l’idea che esse costituiscano una sorta di gerarchia (ad esempio rispetto alla intensità della componente rappresentata dal lavoro) e, dall’altro, l’immagine che esse siano mutualmente escludentesi. Entrambi questi aspetti sono in parte veri ma non esaustivi e quindi una rappresentazione di queste forme secondo noi più adeguata le colloca all’interno di una matrice (**tabella 2**) nella quale:

- l’ambito penale in senso stretto (ovvero il carcere e l’area penale esterna) nonché, successivamente, i diversi tipi di impresa citati (di formazione, di transizione, sociale, profit) sono i luoghi nei quali si produce, caso per caso, la combinazione tra formazione e lavoro (= apprendimento);
- il laboratorio, l’impresa simulata, lo stage/tirocinio, l’inserimento a tempo pieno o parziale sono le modalità di esercizio dell’esperienza lavorativa.

Le celle della matrice identificano quindi la singola forma lavorativa come combinazione specifica di un luogo e di una modalità di esercizio del lavoro; a sua volta, la combinazione di un certo numero di celle definisce il percorso del minore. È questo un *menu* dal quale è possibile partire per costruire itinerari di transizione al lavoro che uniscono funzionalità e significato per i giovani e le giovani (questa volta il femminile lo usiamo) che ne sono i protagonisti. ■

## Note

- Per ragioni di convenzione comunicativa useremo sempre il maschile ma è evidente che il mondo del quale parleremo è fatto di ragazzi e ragazze, di uomini e di donne. A tutte e tutti loro un pensiero speciale.
- O comunque da “chi domanda lavoro”.
- Tuttavia, notiamo per inciso, questo intervento sull’offerta (ovvero a favore dell’offerta) è tanto più efficace quanto più vi è, al tempo stesso, anche un intervento sulla domanda di lavoro – anche se questo secondo non rientra, come abbiamo visto, nelle politiche del lavoro e richiede quindi di essere attivato su canali diversi –: ciò è tanto più necessario quanto più è debole – dal punto di vista personale, professionale, relazionale – l’offerta di lavoro, un caso abbastanza tipico sia in assoluto sia nella attuale conjuntura economica.
- Su questo, ad esempio, Colasanto (1993, p. 123) parlava di politiche attive del lavoro «con riferimento a una varietà di interventi: politiche strutturali che tendono a fare coincidere domanda e offerta di lavoro (come la formazione professionale); incentivi finanziari e fiscalizzazione delle imprese al fine di espandere la domanda di lavoro; creazione di nuovi posti di lavoro».
- Una misura, notiamo per inciso, che secondo alcune classificazioni – che abbiamo richiamato in precedenza – appartiene alle politiche dell’occupazione e non del lavoro. Tuttavia, la fonte che seguiamo in questo passaggio la colloca in questa lista e quindi qui la lasciamo.
- Nel film di Gay intitolato “Niente Paura” e dedicato al rocker Luciano Ligabue (2010).

**Marco Livia**  
Direttore IREF  
Istituto di Ricerche  
Educative e Formative

## La centralità del lavoro per l'accoglienza e l'integrazione delle comunità Rom, Sinti e Caminanti in Italia

**Le recenti raccomandazioni dell'UE riaccendono l'attenzione su quali politiche di inclusione per i ROM vanno adottate nel nostro Paese. Ma le condizioni di vita degli zingari, soprattutto nelle grandi città, resta un tema spinoso. Una ricerca dell'IREF ha indagato sui fattori che più di altri influenzano positivamente la convivenza tra le comunità in vista di una migliore integrazione sociale.**

**L**a "questione Rom" ha assunto sempre più importanza negli ultimi anni grazie allo sviluppo complesso e diversificato dell'allargamento a Est e ad una scelta politica dell'Unione Europea che ha indirizzato chiare politiche a favore dell'inclusione sociale delle comunità etniche di minoranza.

### "La questione Rom" in Italia

La libera circolazione delle persone nel nostro continente, gli eventi bellici della zona balcanica e una crescente crisi economica nella medesima zona, hanno prodotto forti migrazioni verso i paesi dell'Europa occidentale, compresa l'Italia. In tal modo, ai Rom di vecchia data stabilmente residenti in Italia da decenni, si sono aggiunte tra la fine degli anni Novanta e gli anni Duemila nuove migrazioni di comunità di Rom provenienti dai balcani, di origine ex-jugoslava, rumena, bulgara e albanese. A titolo di esempio, nella sola città di Napoli sono giunti ad inizio millennio oltre duemila Rom provenienti dalla Romania, che si sono andati a sommare ad un medesimo numero di nomadi insediatisi in città nel decennio precedente.

Dinamiche simili si sono avute in altri centri urbani del Meridione (Salerno, Bari, Foggia, Lecce, Catanzaro, Reggio Calabria,

Palermo e Catania) come anche nei piccoli comuni suburbani adiacenti. Dei circa 7-8 milioni di Rom che vivono in Europa, nel nostro territorio ne sono oggi presenti circa 130-150mila (dati Opera Nomadi e Associazione Italiana Zingari Oggi, Alzo), pari allo 0,25% della popolazione di cittadini italiani. Solamente la metà di essi è cittadino italiano, mentre i restanti sono, per l'appunto, extra-comunitari o Rumeni di recente insediamento.

**TABELLA 1**

Gli zingari nel mondo e in Italia

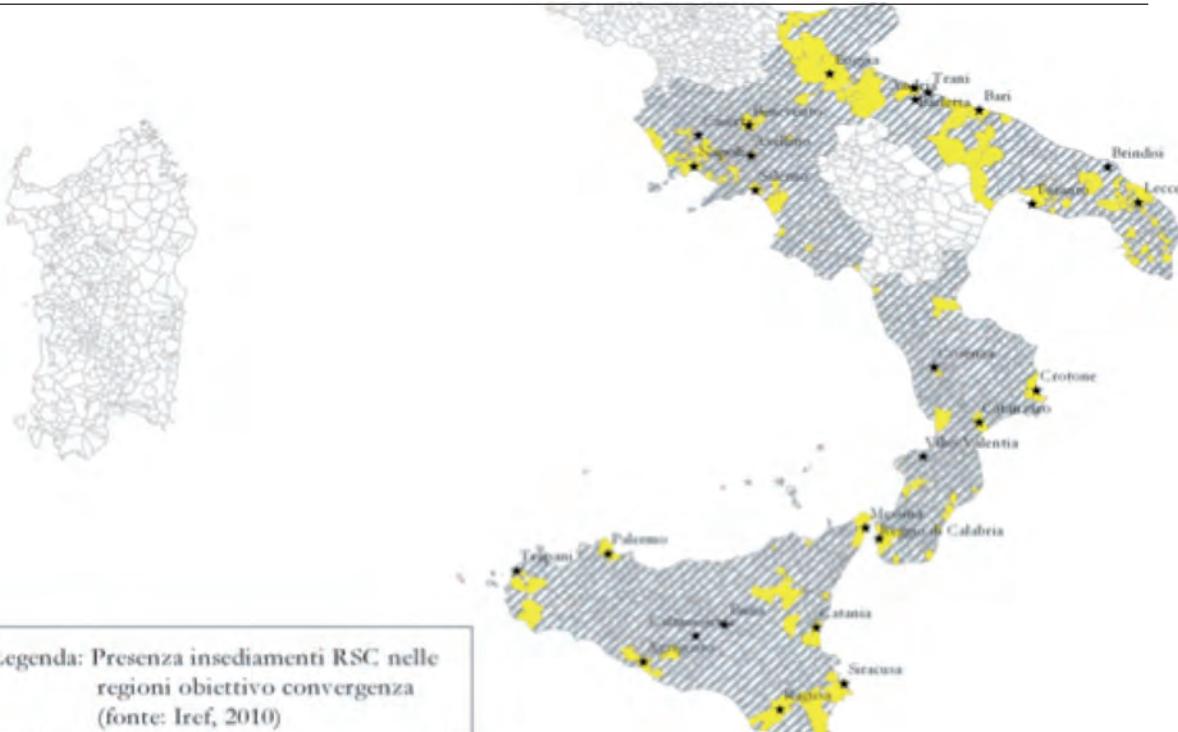
Mondo	12-15 milioni
Europa	7,2-8,7 milioni
Italia	130mila-150mila

Fonte: dati Opera Nomadi e Alzo, 2003

Le recenti migrazioni delle comunità Rom hanno peraltro evidenziato come le loro condizioni restino problematiche e come sia tuttora spinosa la questione della loro accoglienza e della loro integrazione sociale. Alcuni tentativi di integrazione su base locale sono stati effettuati, ma tali politiche rischiano di risultare poco efficaci se non vengono precedute e accompagnate da una forte opera di informazione, educazione e conoscenza dei processi di inclusione dei Rom.

**FIGURA 1**

Presenza di insediamenti Rom e Caminanti nelle regioni Obiettivo Convergenza, per comune



Fonte: elaborazione IREF su dati istituzionali e associativi, 2010

## La presenza dei Rom nel Meridione

A tal riguardo, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, attraverso il Ministero per le Pari Opportunità, ha istituito l'UNAR – Ufficio Nazionale Anti-discriminazione Razziale, che tra i suoi obiettivi annovera anche la lotta alla discriminazione delle etnie zingare e la sperimentazione di politiche innovative per la loro integrazione in Italia.

Su mandato dell'UNAR, l'IREF ha effettuato tre azioni di ricerca e sperimentazione formativa sul campo, riguardanti lo studio della presenza e delle dinamiche di integrazione sociale a favore delle comunità Rom e Sinti nelle regioni Obiettivo Con-

vergenza (Campania, Puglia, Calabria, Sicilia) nonché la definizione di linee guida per la formazione di mediatori linguistico-culturali. Gli studi effettuati e le sperimentazioni formative hanno permesso di fornire informazioni sulle buone pratiche già avviate nei predetti territori e la stesura di linee guida a supporto dei processi di inclusione che permettano di calibrare politiche di integrazione sociale serie ed efficaci, sfociate in una pubblicazione di alto contenuto scientifico e sociale<sup>1</sup>. Le principali linee di indagine effettuate dall'Istituto hanno reso possibile il censimento degli insediamenti Rom nelle quattro regioni meridionali prese in considerazione e l'analisi di alcuni processi di inclusione dei nomadi in aree particolarmente si-

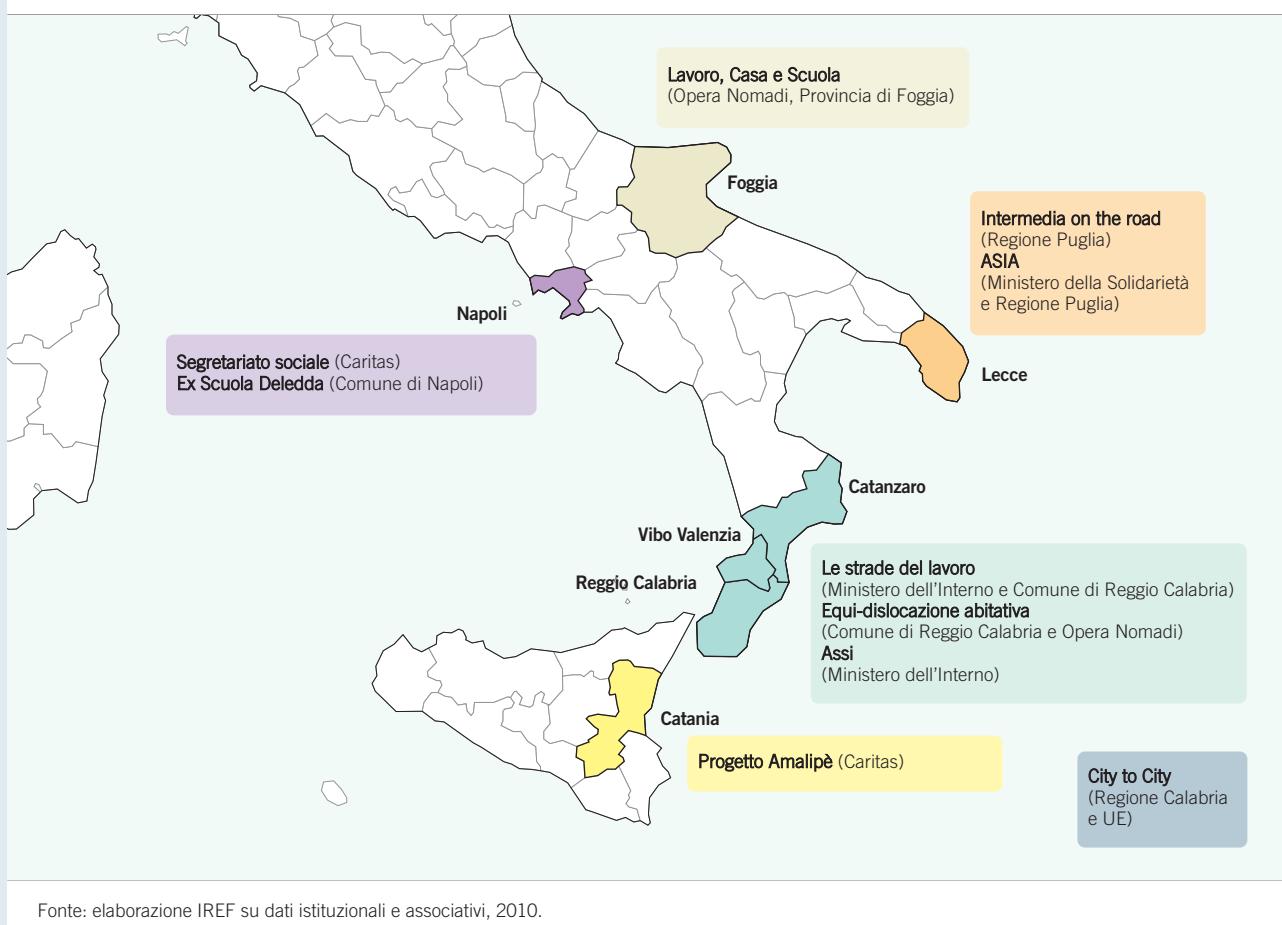
gnificative dal punto di vista degli insediamenti. Al termine del percorso di ricerca, sono stati effettuati otto studi di caso in altrettante aree geografiche, veri e propri laboratori di inclusione sociale di cui si sono analizzati politiche locali, scenari ambientali, dinamiche di integrazione ed esiti finali.

Per quanto riguarda il censimento degli insediamenti Rom, sono state rilevate aree a presenza Rom in novantotto comuni delle regioni oggetto di indagine, come si evince dalla **Figura 1**.

La distribuzione degli insediamenti nei novantotto comuni pone in evidenza come la presenza Rom sia in gran parte concentrata nei capoluoghi di regione e di provincia, oppure nei comuni di tipo

**FIGURA 2**

Alcuni progetti istituzionali di inclusione sociale e lavorativa per i Rom per provincia



Fonte: elaborazione IREF su dati istituzionali e associativi, 2010.

costiero; con l'eccezione della Puglia, in cui la presenza è fondamentalmente distribuita nell'entroterra, da Foggia a Lecce. Una chiave di lettura per comprendere questo tipo di ripartizione è la ricerca del lavoro e della migliore opportunità economica e di riscatto sociale per gli immigrati nomadi. I capoluoghi di regione e di provincia offrono sicuramente opportunità di riscatto maggiori rispetto ai piccoli comuni suburbani o rurali. Del resto, la presenza dei Rom nei comuni costieri è figlia anche della particolare conformazione geografica dell'Italia, là dove la vita sugli Appennini è certamente più dura e meno accogliente rispetto ai paesi costieri, aperti ai traffici marittimi e alle vie di scorrimento.

Per quanto riguarda la Puglia, e la presenza Rom nei comuni dell'entroterra, occorre tenere presente che essa è la seconda pianura italiana dopo quella padana, e l'agricoltura assume un ruolo rilevante nella economia regionale. Sotto questo profilo, i comuni rurali sviluppano una capacità di reddito non meno rilevante dei capoluoghi di provincia e dei comuni urbani. Tra l'altro, la posizione geografica della regione ha favorito l'immigrazione da parte dei nomadi provenienti dalle zone balcaniche; per cui, non stupisce come la presenza Rom nella Puglia sia diffusa e distribuita nei comuni agricoli dell'entroterra foggiano, barese e leccese. Numerose testimonianze raccolte hanno evidenziato la presenza nelle campagne

di lavoratori Rom di origine rumena e bulgara, dediti alla raccolta di prodotti stagionali e comunque a servizio dei proprietari dei fondi agricoli, a conferma di una produzione basata sul lavoro agricolo ancora aperto ai fenomeni di sfruttamento dell'immigrazione.

Se la ricerca di opportunità lavorative e di riscatto è una chiave di lettura per comprendere i flussi intra-regionali della recente immigrazione nomade, vi è anche da dire che in taluni casi l'interlocutore politico ha cercato di assecondare tali percorsi. Alcuni enti locali hanno avviato percorsi di affiancamento delle popolazioni Rom, allo scopo di levarle da una condizione di degrado sociale e di favorire la loro integrazione nei tessuti locali (**Figura 2**).

Dando anche solo un'occhiata sommaria ai titoli dei progetti rilevati (sono solo alcuni degli esempi dell'impegno istituzionale attuato nel Meridione in questi ultimi anni per i Rom), si può notare come essi attengano fondamentalmente a quattro aree di intervento: casa, scuola, lavoro e settore sanitario – in quest'ultimo caso grazie anche all'intervento delle ASL. Particolare attenzione è stata dedicata dagli enti locali all'attivazione di servizi sanitari e successivamente scolastici a favore dei bambini Rom, nella consapevolezza che essi rappresentano le figure più deboli, in un contesto di per sé caratterizzato da miseria ed emarginazione. Inoltre, vi è la consapevolezza che la scolarizzazione dei bambini sia uno snodo fondamentale del processo di integrazione, tanto per i bambini quanto per i genitori, che in questo modo stabiliscono un contatto con le istituzioni locali tramite i loro figli.

Tuttavia, gli enti locali sono andati acquistando in questi anni la consapevolezza che le varie aree di intervento sono intrecciate tra di loro e non si può avviare un percorso di integrazione se non intervenendo su ciascuna di esse. In particolare, la ricerca effettuata dall'IREF ha messo in luce alcune evidenze, scaturite dall'esperienza concreta degli interlocutori locali sulla materia.

### La centralità del lavoro per l'integrazione delle popolazioni Rom

L'esperienza tratta dagli studi di area ha reso evidente come gli interventi da effettuare in caso di presenza Rom sul territorio siano più complessi di quanto si pensi.

Non si tratta solamente di effettuare una campagna di vaccinazione, di costruire un alloggio, di tamponare la dispersione scolastica dei bambini Rom o di favorire l'ingresso nel mercato del lavoro dell'adulto; si tratta di affrontare queste sfide assieme, non contemporaneamente, secondo priorità da stabilire di volta in volta, dopo

aver ben analizzato il territorio, la cittadinanza e le sue risorse. Pretendere di porre mano alla questione affrontando emergenza e strutturalità a un tempo può inficiare lo sforzo, sia perché spesso mancano le risorse, sia perché può essere concettualmente sbagliato.

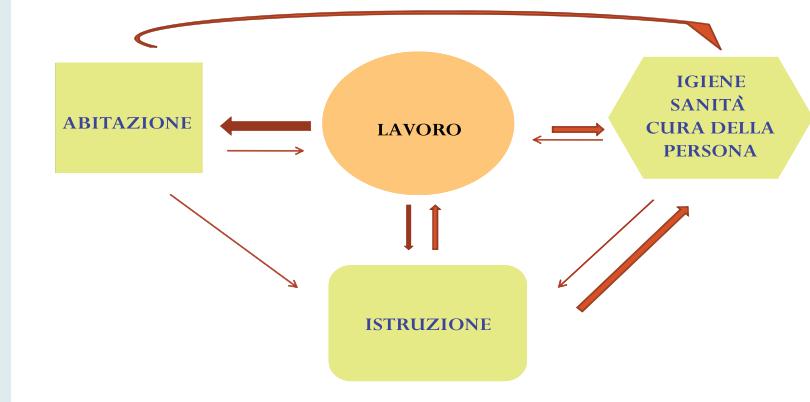
completa inclusione sociale delle comunità Rom e Caminanti. In **Figura 3**, vi è una rappresentazione grafica delle relazioni e dei legami tra la dimensione lavorativa e le altre dimensioni.

Abitazione, lavoro, cura sanitaria, istruzione e formazione professionale sono questioni

**FIGURA 3**

Le dimensioni dell'inclusione sociale dei Rom e le loro relazioni

### La centralità del lavoro



La questione Rom va affrontata in modo progressivo e integrato: progressivo, perché occorre innanzitutto tamponare le situazioni drammatiche, attraverso interventi di natura emergenziale ed immediata. Solo dopo che le emergenze sono rientrate, allora si possono gettare le fondamenta per interventi di natura strutturale, destinati a durare nel tempo: un'agenda politica mirata e attenta alle risorse non può non prendere in considerazione una simile logica di intervento. Tali interventi occorre che siano poi integrati, ovvero che prendano in considerazione i forti legami esistenti tra il territorio e la sua comunità, il lavoro, la scuola, l'igiene e l'abitazione. È la realtà di fatto che li evidenzia, non meri enunciati di principio.

Anche se è chiaro che non si può prescindere dagli altri ambiti, è comunque emerso come l'incidenza del "fattore lavoro" sia preponderante rispetto ad altri fattori, se si vuole parlare di una piena e

su cui intervenire congiuntamente, anche se in tempi diversi. La questione centrale rimane il lavoro e il percorso di accesso, perché la sua presenza permette di sbloccare altre dimensioni critiche dell'integrazione dei nomadi. In parole povere, il lavoro permette di pagare l'affitto e le utenze di un'abitazione; di avere quindi una residenza, in cui certamente migliorano le condizioni igieniche; la maggior cura personale e igienica facilita l'ingresso a scuola dei bambini e la permanenza nel mondo del lavoro degli adulti; il reddito permette inoltre di pagare cure mediche specializzate, rafforzando ulteriormente la speranza di vita del nucleo familiare; a sua volta, l'innalzamento del livello di istruzione familiare costituisce un formidabile fattore di riscatto sociale, in particolare per la seconda generazione di immigrati Rom, che costituiscono la speranza di una vita migliore per coloro che oggi la intravedono da lontano.



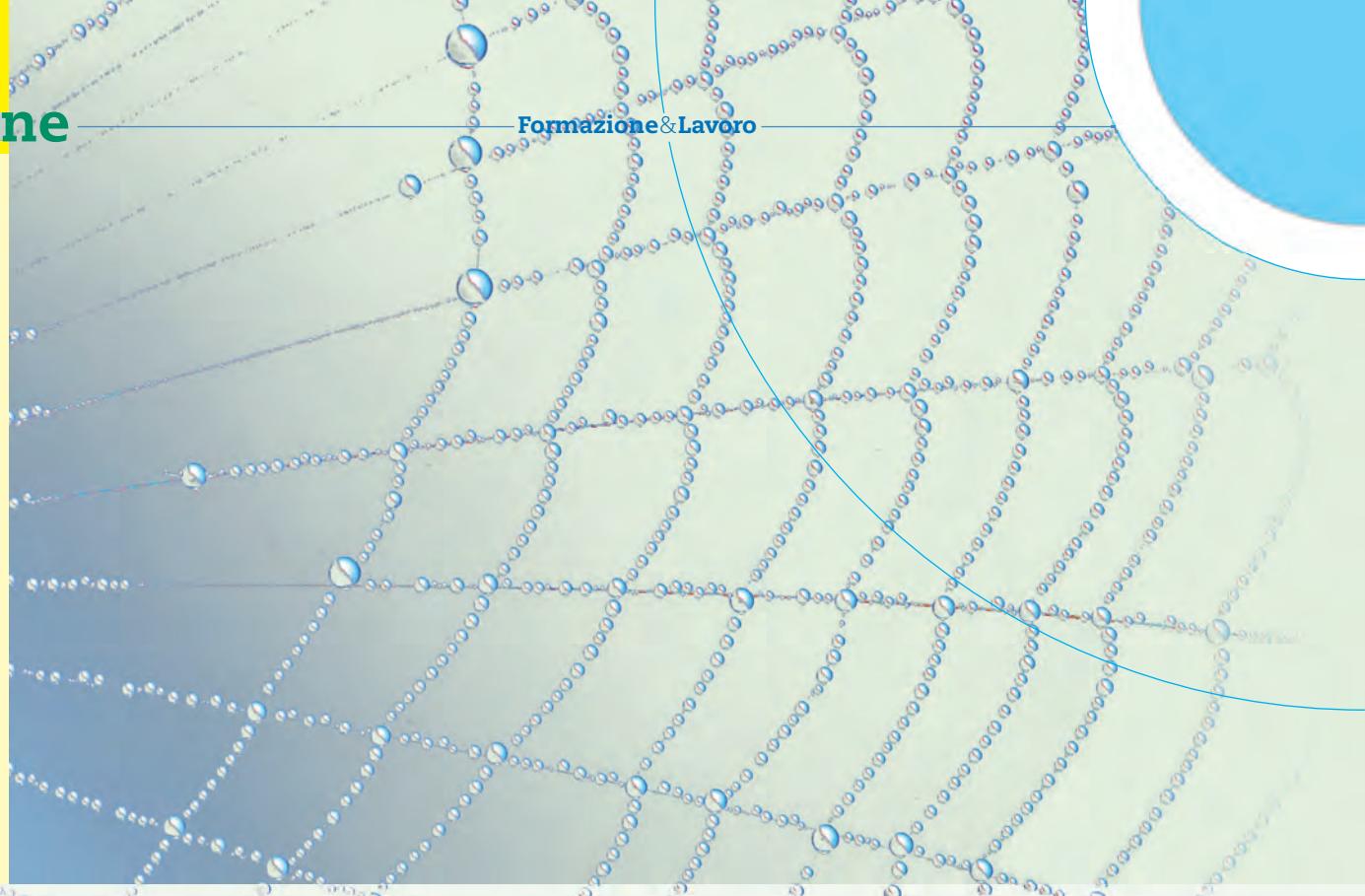
In definitiva, associazioni, enti e comunità locali sono chiamati ad affrontare una sfida complessa, in cui, lungi dal lasciarsi prendere da paure identitarie o pacifismi ingenui, occorre pianificare interventi molteplici, secondo una scansione progressiva, da sottoporre a monitoraggio costante, in collaborazione con la popo-

lazione locale e con i rappresentanti dei Rom. È una progettualità di lungo periodo, certamente pluriennale, in cui differenti attori richiedono di essere coinvolti attorno ad un tavolo di concertazione, la cui regia non può che essere appannaggio di un serio interlocutore politico attento alle sollecitazioni del territorio. L'integrazione

di una popolazione immigrata e in difficoltà, come quella Rom, può diventare per politici italiani una sfida nobile nel più alto senso del termine, alla luce anche dei rigurgiti di xenofobia che stanno oggi attraversando un numero crescente di paesi europei. L'Europa ci guarda, e con la questione dell'integrazione delle comunità Rom e di tutte le comunità extra-comunitarie di diversa origine, abbiamo l'occasione di trasformare un problema in un'opportunità politica che potrebbe apportare benefici al Paese per molti anni a venire.

#### Note

- 1 "Il circuito del separatismo. Buone pratiche e linee guida per la questione Rom nelle regioni Obiettivo Convergenza." A cura di Danilo Catania e Alessandro Serini. Conclusioni a cura di Marco Livia. Armando editore, Roma, 2011.



In questo numero,  
la tela di Aracne racconta  
la vicenda di Milena che,  
a ventiquattro anni, ha già vissuto  
molte vite e fa un lavoro speciale:  
si occupa dei bambini reclusi  
in carcere. Nati e cresciuti lì,  
sospesi nel limbo, tra un presente  
incerto e un futuro  
che non conosce promesse.  
Perché tutto è possibile: restare  
dentro a scontare il delitto  
della madre, o diventare figli  
di qualcun altro, strappati via  
per sempre.

Milena ha vissuto la gabbia  
e lì ritorna, con un'altra  
vita da vivere.

A raccontare di lei è Rosella  
Postorino, di cui ospitiamo,  
per gentile concessione di Einaudi  
Editore, un estratto  
del suo romanzo *Il Corpo Docile*.



# Il Corpo Docile

di Rosella Postorino

**G**iada fissa la fetta di torta nell'involtino in modo così famelico che Milena deve girarsi dall'altra parte. Siria si stacca da lei, va incontro a Toto. Giada ha addentato la torta. In pochi bocconi la finisce. Per la mamma non ce n'è più.

Marlonbrando gioca al terremoto con Erica. I bambini non sanno niente della rivolta, ma del terremoto sì. Dicono che si muoveva tutto, si spintonano tra le urla, si lanciano a terra dimenandosi. Basta che lo faccia uno solo e gli altri lo imitano. Pure i più piccoli, pure se non sanno di che si tratta. Milena li guarda e immagina le pareti del nido di Rebibbia che dondolano, e Winnie the Pooh che perde l'equilibrio. Le rondini che atterrano in picchiata, rischiando di spuntarsi il becco e spezzarsi le ali. Nel volo hanno perso tutte le piume e sono diventate calve, ora a Marlon non piacciono più.

Milena guarda i bambini giocare alla fine del mondo e pensa che dalla galera non si può uscire. Nemmeno se la terra trema. Non ti hanno forse chiuso per scontare una colpa? Se sei un bambino, sconti la colpa di tua madre. La gente può scappare, cercare riparo. Tu resti tra le mura, in attesa che ti crollino addosso, come tua madre. Winnie the Pooh per esempio si è preso un brutto spavento l'altra notte, e ora progetta di evadere dal nido di Rebibbia. Non sa mica che gli aprirebbero il

cancello senza fare storie, a lui. Lo saluterebbero con un bacio in fronte e sarebbe libero, perché Winnie the Pooh non ha commesso colpe e non è nemmeno figlio di nessuno.

Verso le cinque e mezza, Michele fa manovra per mettere il pullman nella direzione di marcia. Siria si stacca dal gruppo e inizia a corrergli incontro, sbracciandosi, come se il pullman dovesse andarsene senza di lei. Come se Michele si fosse dimenticato di doverli riportare a casa. Milena la chiama, la rincorre, ma lei non si ferma finché il pullman non frena, e capisce che potrà salire.

Durante il viaggio di ritorno, i bambini ciancano briciole di canzoni, soffiano nei palloncini, che non si gonfiano mai. Non hanno mai abbastanza fiato. Stanno in piedi sui sedili, anche se i volontari dicono che è pericoloso. Molti si sono addormentati coi pugni aperti, arresi, o ranicchiati su un fianco con le mani tra le ginocchia.

Quel primo giorno con Marlon, Milena gli sciolse le stringhe e gli sfilò le scarpe, gli custodì i piedi in una mano, l'altra dietro la nuca. Quel primo giorno, Milena vide i bambini addormentarsi in mezzo a un manipolo di estranei, e trasalì. Il sonno li aveva sorpresi e loro avevano capitolato. Nemmeno una sentinella a vigilare. Le ombre degli estranei allungate sui loro profili, ma i bambini non si erano

svegliati. Non sanno di essere mortali. Quello che non poté dimenticare, lasciandoli sull'autobus alle sette di sera di quel sabato d'iniziazione, erano i loro corpi: affidati. Sotto le coperte, se li sentiva ancora addosso. Sentiva le loro voci, li sentiva correre attorno a lei, un assedio. L'impronta di Marlon sul braccio, sul seno. Il giorno dopo le fecero male le spalle. Il giorno dopo la sua prima volta – ormai più di due anni e mezzo fa. La notte sogno di tenere Marlon, di dover badare a lui perché la madre non poteva, di esserne felice, di fargli fare la pipì nel bagno di casa. E poi il bambino era piccolissimo, le stava in una mano, lo fasciava tra i giornali, un cartoccio di cibo, aveva paura di fargli male, di perderlo negli scarichi, sparito.

Il pullman imbocca via Tiburtina e Milena appoggia la tempia contro il vetro. Bea si toglie le mollette a forma di farfalla e gliele appunta sui capelli. Ti stanno bene, dice, te le regalo. Grazie, risponde Milena, ma a te stanno meglio. Marlon dorme, e Bea racconta del terremoto come un'avventura, l'orgoglio di chi ha compiuto una grande impresa. Ne parla come se Milena ignorasse di che si tratta, come se solo in carcere il pavimento avesse vibrato, come se il terremoto si fosse scatenato solo lì. Una cosa che riguarda i bambini di Rebibbia e basta. Un privilegio, o un castigo. ■

## In evidenza



PAOLA VILLANO

### **Fuori dai giochi.**

La psicologia di fronte all'esclusione sociale

Pearson Italia, Milano/Torino 2013, pp. 144, € 18,00

*"Fuori dai giochi* un titolo emblematico, che rievoca molti episodi e immagini di vita: essere esclusi, sentirsi esclusi (...) ma anche, fortunatamente, re-inclusi. Un tema questo dal potere forte, che sviluppa un significativo intreccio e accostamento di atteggiamenti, scelte morali, rifiuti fisici e psicologici, emozioni, e che sempre mi ha attratto. L'intento del libro è proporre una riflessione sul significato psicologico dell'esclusione, dell'ostracismo e dell'esperienza del rifiuto". Così scrive Paola Villano nella prefazione spiegando in modo chiaro gli obiettivi del suo interessante libro. L'autrice parte dalla consapevolezza che siamo in presenza di un fenomeno che va visto nella sua complessità, fatta di legami sociali e comunitari fragili, di forme di esclusione e di discriminazione persistenti a cui anche la psicologia sociale deve rivolgersi con un approccio multilivello capace di integrare la dimensione individuale, di gruppo e sociale guardando alle implicazioni reali. Il testo è diviso in sei capitoli. Si parte dalla definizione di esclusione sociale, per passare all'ana-

lisi dei fattori psicologici che li caratterizzano e alle conseguenze sugli individui (capp. 1 e 2). Si focalizza poi l'attenzione su due questioni specifiche: l'esclusione morale degli altri e l'esclusione attraverso il discorso, con un'attenzione particolare ai concetti di potere e di ideologia (capp. 3 e 4). Il quinto capitolo è dedicato alla "spinosa questione dei conflitti estremi" che in questo momento storico "devono essere studiati e compresi non solo dal punto di vista strategico e politico, ma anche psicologico". Secondo l'autrice "la sfida per il futuro è quindi quella di incorporare le mille complessità che questi fenomeni comportano – sociale affettiva, cognitiva, comportamentale – senza dimenticare una piena assunzione di responsabilità sociale e civile che ognuno di noi dovrebbe avere, come psicologo e come cittadino, non solo nel denunciare ciò che non funziona, ma nel cercare di riflettere in primis sulle nostre idee, sui nostri modi di interpretare il mondo, sui nostri schemi". In sostanza è necessario sviluppare la capacità socratica di auto-esaminarsi educandosi all'empatia, alla capacità di assumere la prospettiva dell'altro per comprendere i suoi stati d'animo.



FRANCESCO BELVISI

### **Verso l'inclusione.**

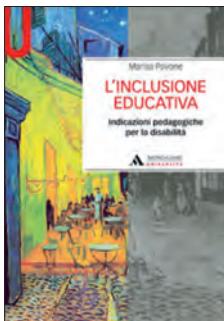
La teoria delle istituzioni e l'integrazione sociale mediante il diritto

Clueb, Bologna 2012 pp. 143, € 17,00

Il tema del rapporto tra le istituzioni e l'integrazione sociale ha interessato l'indagine sociologica fin dalle sue origini. Il libro ripercorre le più importanti teorie che si sono interessate di questo argomento e che sono state elaborate, in special modo, dalla corrente positivistico-funzionalista. Si parte quindi da Emile Durkheim per passare ad analizzare le elaborazioni di Eugen Ehrlich, Talcott Parsons e Niklas Luhmann. Eccentrica rispetto a questo orientamento so-

ciologico, ma influente sul pensiero di Luhmann, è la dottrina di Rudolf Smend, illustre costituzionalista tedesco. Tutti questi studiosi, comunque, hanno posto particolare enfasi nel riflettere sulla funzione integrativa del diritto. Francesco Belvisi mostra, con estrema lucidità, come sia avvenuta una lenta trasformazione della tematica che da problema che riguardava l'ordine sociale nella società industriale dell'ottocento e del novecento è diventata via via una questione che interessa l'inclusione delle minoranze discriminate nella società pluralista contemporanea.

A cura di  
**Fabio Cucculelli**



MARISA PAVONE

### L'inclusione educativa.

Indicazioni pedagogiche per la disabilità

Mondadori Università, Milano 2014 pp. 320, € 23,00

Il libro presenta i risultati della ricerca che la Pedagogia Speciale ha compiuto in questi anni sul tema dell'inclusione sociale. Si tratta di un orientamento di indagine teorico-pratica che si sta sempre più affermando sia a livello nazionale che internazionale. Cresce infatti l'attenzione ai diritti universali e alla realizzazione delle aspirazioni di ogni persona, anche rispetto a bisogni educativi specifici come quelli di chi è in condizione

di disabilità, nonché all'accoglienza di tutti nella società. Marisa Pavone presenta il complesso e articolato campo della cultura pedagogica sull'integrazione delle diversità utilizzando diversi punti di osservazione: dalle questioni epistemologiche e storiche, al focus sugli aspetti personali - i disturbi più diffusi, le fasi evolutive, la famiglia, la relazione di cura, l'autonomia lavorativa, il supporto delle tecnologie assistite – fino al ruolo strategico della scuola per il progetto di vita. La sezione antologica propone testi di importanti studiosi.



CARITAS

### False partenze

Rapporto Caritas 2014 sulla povertà e l'esclusione sociale in Italia

Caritas, Roma 2014

Il Rapporto Caritas 2014 su povertà ed esclusione sociale in Italia, dal titolo *False partenze*, apre una finestra sul fenomeno della povertà nel nostro Paese secondo l'esperienza di ascolto, osservazione e animazione svolta dalle 220 Caritas diocesane presenti sul territorio nazionale.

Perché *False partenze*? Il precedente Rapporto, pubblicato nel 2012, aveva come titolo *I ripartenti* e ragionava sulle povertà croniche o inedite, e sui possibili percorsi di risalita da tali situazioni di sofferenza. Purtroppo, a distanza di un anno e mezzo, possiamo affermare che la ripartenza non è mai avvenuta. Più che ri-partenze si sono verificate "false partenze": molte persone, puntando all'emancipazione, hanno accettato di rimettersi in gioco, impegnandosi in attività lavorative non adeguate rispetto alle loro capacità, sopportando situazioni di evidente

sfruttamento, sotto-retribuzione e condizioni di lavoro al limite del degrado. Nel corso del 2013, il problema più frequente degli utenti che si sono rivolti ai Centro d'ascolto della Caritas è stato quello della povertà economica (59,2%), seguito da difficoltà di lavoro (47,3%) e dai problemi abitativi (16,2%). Il Rapporto analizza, infatti, la situazione della povertà in Italia riportando i dati del fenomeno, ma anche le principali tendenze di mutamento e i percorsi di presa in carico con i progetti anti-crisi economiche delle diocesi. Nel Rapporto, si presentano anche una sintesi dell'indagine nazionale sulla condizione di povertà dei genitori separati, i dati sul "Prestito della Speranza" e una serie di orientamenti e raccomandazioni in tema di politica sociale e di coinvolgimento delle comunità locali. Infine, è presente un confronto con i dati del secondo rapporto di monitoraggio dell'impatto della crisi economica nei "paesi deboli" dell'Unione Europea, realizzato da Caritas Europa.

## Segnalazioni

- Callegari L., *Inclusione lavorativa e sociale delle persone svantaggiate. Cooperazione, mediazione e valutazione negoziale nelle buone prassi integrative*, Centro Studi Analisi di Psicologia e Sociologia Applicate, Bologna, 2009.
- De Anna L., *Pedagogia speciale. Integrazione e inclusione*, Carocci, Roma 2014.
- Habermas J., *L'inclusione dell'altro*, Feltrinelli, Milano 2008.
- Meneghini R., Vadalà G., Fornai W., Nuzzo A., *Inclusione sociale e disabilità. Linee guida per l'autovalutazione della capacità inclusiva dei servizi*, Erickson, 2013.
- Striano M., *Pratiche educative per l'inclusione*, F. Angeli, Milano 2010.

# Hanno scritto e collaborato

Numero 1/2014

## Silvia Bartoli

Psicologa presso SS SIDP/DM (Struttura Semplice, Servizio Integrato Disagio Psico-Sociale e Disabilità Mentale) dal 2007. Componente dell'équipe Autismo Adulti dal 2008, in cui si occupa di attività clinica/diagnostica, di trattamento e formativa.

## Chiara Bertaccini

Assistente Sociale dipendente della CAD Società Cooperativa Sociale O.N.L.U.S., svolge la sua mansione per l'Azienda USL di Rimini dal 2006 presso SS SIDP/DM (Struttura Semplice, Servizio Integrato Disagio Psico-Sociale e Disabilità Mentale). Dal 2010 Assistente Sociale dell'équipe Autismo Adatto per il territorio di Rimini Sud.

## Irene Bertucci

Responsabile del Comitato di redazione della rivista di ENAIP *Formazione&Lavoro*, di cui nel 2011 ha ideato il restyling. Sociologa ed esperta di processi formativi, si è occupata, tra l'altro, di formazione dei formatori e contrasto alla dispersione scolastica. Lavora in ENAIP da diversi anni. Attualmente è responsabile della "Comunicazione e Immagine" e della diffusione delle buone prassi.

## Lorella Bianchi

Dipendente di EnAIP S. Zavatta Rimini. Coordinatrice e progettista di azioni formative delle seguenti tipologie: Fondo Sociale Europeo, Fondo Regionale Disabili, Azienda USL di Rimini, Piani di zona Rimini, per le seguenti tipologie di utenza: minori disabili, adulti in situazione di svantaggio sociale, adulti in situazione di disabilità motoria, sensoriale, mentale e psichica. Dal 2011 è coordinatrice del Progetto POI – Scuola e Formazione: un progetto di vita, in collaborazione con gli Istituti di Istruzione Secondaria di II Grado della provincia di Rimini.

## Andrea Francesco Canevaro

Pedagogista. Ha fatto conoscere in Italia la pedagogia istituzionale, interpretandola come pedagogia della complessità; è autore di studi innovativi sull'integrazione scolastica degli alunni con disabilità, che hanno influenzato, oltre che la produzione scientifica, la produzione legislativa e l'organizzazione dei servizi.

## Vitaliana Cecchetti

Amministratore delegato di ENAIP Impresa Sociale. Ha una esperienza trentennale nel settore della formazione professionale, dove ha maturato una consolidata competenza, soprattutto nella gestione dei progetti per utenze speciali. Lavora in ENAIP dagli anni ottanta.

## Fabio Cucculelli

Sociologo del lavoro e dell'organizzazione. Dal 2008 lavora presso il Dipartimento Lavoro delle ACLI nazionali e dal 2010 è membro della commissione lavoro del Forum delle Associazioni familiari. Dal 2006 collabora alla redazione della rivista "La Società" (Fondazione Toniolo di Verona) e della rivista "Formazione&Lavoro" di ENAIP.

## Nerina Dall'Alba

Laureata in Psicologia Clinica, è iscritta all'Albo degli psicologi della Regione Emilia Romagna dal 2001, specializzata in Psicoterapia Familiare ad indirizzo Sistemico Relazionale. Collaboratrice della Fondazione EnAIP S. Zavatta, dal 2004 è impegnata nell'area dell'inclusione sociale. Svolge il ruolo di *IPS worker* nel progetto Accompagnamento alla ricerca diretta di occupazione lavorativa con metodologia IPS (*Individual Placement and Support*) in collaborazione con l'Azienda USL di Rimini. Dal 2009 è coordinatrice-referente regionale e supervisore del Progetto Tips (*Training on Individual Placement Support*) in collaborazione con l'Azienda USL di Bologna e con i Dipartimenti di Salute Mentale della Regione Emilia Romagna per l'implementazione della metodologia IPS anche ad estensione nazionale.

## Giancarlo Di Pietro

Fotografo per passione, ha visitato a piedi diversi Paesi dell'Europa, dell'Oriente e dell'Africa. Lavora nella Croce Rossa Italiana, presso il Servizio Legale del Comitato Centrale di Roma. Nel 2012 ha vinto un concorso fotografico nazionale dal titolo "L'universo di Tiziano Terzani".

## Mariachiara Fecarotta

Laureata in Scienze Politiche presso l'Università degli Studi Roma Tre, lavora da anni nel settore editoriale in qualità di responsabile tecnico commerciale e del coordinamento editoriale.

## Guido Fontana

Presidente della Fondazione San Giuseppe. Consigliere d'Amministrazione dal 1999 e vicepresidente dal 2006. Ha coordinato, presso la Fondazione ENAIP e l'Associazione Sergio Zavatta di Rimini, progetti e corsi di formazione per cittadini immigrati e per disabili, programmi di prevenzione del disagio giovanile. Impegnato a lungo nell'associazionismo (in particolare nella GIOC) e nel mondo sindacale, Guido Fontana è particolarmente esperto in questioni legate all'immigrazione, avendo anche realizzato vari progetti in Vietnam, Albania e Romania. È stato responsabile della Casa per le emergenze "Amarkord" e coordinatore del Centro Giovani "RM25".

### **Donatella Gobbi**

Dipendente di EnAIP S. Zavatta Rimini. Dal 2011 svolge il ruolo di "Responsabile di area nell'ambito delle attività di "Inclusione sociale"; si occupa di attività di promozione, progettazione e sviluppo di azioni formative. Coordina gruppi di lavoro assicurando il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. Dal 2000 al 2011 ha svolto il ruolo di Coordinatrice e progettista di azioni formative delle seguenti tipologie: Fondo Sociale Europeo, Fondo Regionale Disabili, Azienda USL di Rimini, Piani di zona Rimini, per le seguenti tipologie di utenza: minori disabili, adulti in situazione di svantaggio sociale, adulti in situazione di disabilità motoria, sensoriale, mentale e psichica.

### **Serenella Grittani**

Medico chirurgo, specializzato in neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza; da più di 15 anni si occupa di autismo e disturbi neuroevolutivi. Da 5 anni è responsabile del Centro Autismo e Disturbi dello Sviluppo dell'Azienda USL di Rimini; conduce attività clinica, organizzativa, terapeutica e di ricerca inerente i disturbi dello spettro autistico.

### **Marco Livia**

Esperto di politiche sociali e del Terzo Settore. Dal 2000 è direttore dell'IREF. Partecipa alla fondazione EBEN Italia (European Business Ethics Network), associazione di docenti ed esperti di economia e responsabilità sociale d'impresa, dove è membro del Consiglio Direttivo. Ha svolto innumerevoli incarichi a livello dirigenziale all'interno delle ACLI e delle Centrali Cooperative.

### **Beppe Longhi**

Responsabile del Dipartimento produzione e sviluppo di Fondazione EnAIP Lombardia. Ha una esperienza pluriennale di progettazione e formazione in tutti gli ambiti e le filiere formative, dove ha svolto numerosi ruoli e ricoperto diversi incarichi.

### **Stefano Mariotti**

Coordinatore e progettista della Fondazione EnAIP Lombardia, sede regionale. Ha una esperienza pluriennale nei progetti di diritto-dovere per l'obbligo formativo e nei progetti di inserimento sociale e lavorativo per target deboli, come disabili e detenuti. Coordina il progetto presso l'IPM Cesare Beccaria di Milano.

### **Marianna Martino**

Dipendente di EnAIP S. Zavatta Rimini. Coordinatrice e progettista di azioni formative delle seguenti tipologie: Fondo Sociale Europeo, Fondo Regionale Disabili, Azienda USL di Rimini, Piani di zona Rimini, per le seguenti tipologie di utenza: minori disabili, adulti in situazione di svantaggio sociale, adulti in situazione di disabilità motoria, sensoriale, mentale e psichica. Dal 2011 coordinatrice del Progetto I CARE – Scuola e Formazione: un progetto di vita, in collaborazione con gli Istituti di Istruzione Secondaria di II Grado della provincia di Rimini.

### **Agostina Melucci**

Laurea in Materie Letterarie. Dirigente USR-E/R- Ufficio di Ambito territoriale per la provincia di Rimini. Componente, coordinatrice e promotrice di diversi gruppi di lavoro, alcuni di carattere nazionale. Membro dell'Accademia Pascoliana. Ha pubblicato numerosi contributi e articoli su riviste professionali. Ha collaborato con la cattedra di Filosofia dell'educazione dell'Università di Urbino. Pubblicazioni negli ultimi anni: *Le dimensioni della creatività; Funzione docente; Fondazioni culturali delle riforme scolastiche; Autonomia, docenti, nuove professionalità; La scuola abita la casa del mondo; Tra riforma e innovazione; Idea di persona; Accordi di pensiero e di azioni; Fortemente altri, manuale per docenti neo-assunti; Scuola dell'Infanzia luogo di futuro; Il Management nella scuola di qualità.*

### **Claudio Nizzetto**

Si è occupato per Fondazione EnAIP Lombardia di interventi formativi per persone in difficoltà lavorative o in condizione di svantaggio nell'area del penale e della disabilità. Attualmente si occupa, per Fondazione ERIS, di progetti in area penale minori e adulti.

### **Valeria Pazzaglia**

Psicologa, dal 2007 si occupa di disturbi dello spettro autistico. Dal 2009 svolge attività clinica/diagnostica, di trattamento e formativa presso il Centro Autismo e Disturbi dello Sviluppo dell'Azienda USL di Rimini.

### **Monique Polletti**

Assistente Sociale dipendente dell'Azienda USL di Rimini dal 1992. Dal 2002 svolge la sua mansione presso Servizio Handicap diventato in seguito SS SIDP/DM (Struttura Semplificata, Servizio Integrato Disagio Psico-Sociale e Disabilità Mentale). Referente del COL (Coordinamento Opportunità Lavorative) dell'Azienda USL Rimini per il Servizio Disabili degli inserimenti lavorativi per la zona Rimini Nord dal 2006. Dal 2010 Assistente Sociale dell'équipe Autismo Adulto per il territorio di Rimini Nord.

### Rosella Postorino

Ha esordito con il racconto *In una capsula*, incluso nell'antologia *Ragazze che doveresti conoscere* (Einaudi Stile Libero 2004). Ha pubblicato i romanzi *La stanza di sopra* (Neri Pozza 2007, selezione Premio Strega, Premio Rapallo Carige Opera Prima), *L'estate che perdemmo Dio* (Einaudi Stile Libero 2009, Premio Benedetto Croce e Premio speciale della giuria Cesare De Lollis), la pièce teatrale *Tu (non) sei il tuo lavoro* (in *Working for Paradise*, Bompiani 2009), *Il mare in salita* (Laterza 2011) e *Il corpo docile* (Einaudi Stile Libero 2013, Premio Penne).

### Sara Pretelli

Educatrice Sociale dipendente della CAD Società Cooperativa Sociale O.N.L.U.S., svolge la sua mansione presso l'Azienda USL di Rimini. Componente della SS SIDP/DM (Struttura Semplice, Servizio Integrato Disagio Psico-Sociale e Disabilità Mentale) dal 2006. Componente dell'équipe Autismo Adulti dal 2008.

### Andrea Rastelli

Dipendente di EnAIP S. Zavatta Rimini. Coordinatore e progettista di interventi formativi (su fondi europei e regionali) e di piani di zona Rimini, per adulti in situazione di svantaggio sociale, disabili motori, sensoriali, mentali e psichici. Collabora con l'Associazione Sergio Zavatta Onlus Rimini per progetti sperimentali di integrazione sociale rivolti ad utenza speciale. Componente della Presidenza ACLI Emilia Romagna.

### Riccardo Sabatelli

Psichiatra. Direttore di U.O. Riabilitazione Psichiatrica di Rimini, Azienda USL di Romagna, Dipartimento Salute Mentale Servizio Struttura Semplice, Servizio Integrato Disagio Psico Sociale e Disabilità Mentale, Azienda USL di Romagna. Si occupa da molti anni di percorsi riabilitativi per persone portatrici di disturbi mentali gravi e persistenti. Collabora e promuove progetti di inclusione sociale attraverso il lavoro in ambienti non protetti.

### Luisa Trione

Presidente delle ACLI Valle d'Aosta e direttrice dell'EnAIP Vallée d'Aoste, formatrice e pedagogista è responsabile della Cooperativa EnAIP VdA da quasi 10 anni. Si occupa di progettazione, gestione e valutazione di servizi formativi e di accompagnamento all'inserimento lavorativo di adulti, disabili, svantaggiati.

### Paola Vacchina Jacquemod

Presidente di FORMA e presidente nazionale di ENAIP e del Patronato Acli. Dal settembre 1998 al settembre 2006 è stata presidente delle Acli della Valle d'Aosta. È membro del Consiglio (dal 1996), della Direzione nazionale (dal 2000) e della Presidenza nazionale Acli (da aprile 2004). Da gennaio 2007 a maggio 2012 ha ricoperto l'incarico di Vicepresidente nazionale. È stata inoltre presidente di Caf Acli srl fino al maggio 2010. In ambito lavorativo si è occupata di progettazione sociale, ricerca, formazione e consulenza per le organizzazioni di terzo settore. Ha contribuito allo sviluppo di esperienze di cooperazione sociale, rivolte alle famiglie e all'accoglienza dei migranti. Si è occupata di formazione professionale per adulti con Enaip Valle d'Aosta di cui è stata presidente.

### Marina Venturini

Laurea in Psicologia Clinica, collaboratrice della Fondazione EnAIP S. Zavatta dal 2007. Lavora nell'area dell'inclusione sociale come tutor dell'inserimento lavorativo nel progetto di accompagnamento alla ricerca diretta di occupazione lavorativa con metodologia IPS in collaborazione con l'Azienda USL e presso lo sportello del Centro per l'Impiego della Provincia di Rimini – Servizio di Collocamento Mirato – per colloqui di selezione e sostegno psicologico ad utenti disabili. Ha coordinato il Progetto P.O.I – Scuola e Formazione – in collaborazione con le scuole di secondo grado della provincia di Rimini e diverse altre attività per utenza svantaggiata.

### Alberto Vergani

Sociologo, insegna all'Università Cattolica di Milano, Facoltà di Scienze Politiche e Sociali. È stato dal 2009 al 2013 Presidente dell'Associazione Italiana di Valutazione (AIV). Da 25 anni svolge attività di ricerca e assistenza tecnica, a supporto dei sistemi e delle politiche di Welfare.

### Antonino Ziglio

Vicepresidente di ENAIP. Dal 2011 è Presidente di EnAIP Veneto. Dal 1993 ha svolto per EnAIP Veneto diversi incarichi, tra cui Amministratore Delegato, Legale Rappresentante e Direttore Generale. Ha avuto numerosi incarichi, tra cui Consigliere di Amministrazione per Veneto Sviluppo, finanziaria della Regione Veneto (dal 2006 al 2012), Vice presidente vicario di Interporto di Padova (dal 2005 al 2009) e dal 1993 al 1999 è stato Assessore e Vice Presidente della Provincia di Padova. Nell'ambito del sistema ACLI è stato Presidente Provinciale di ACLI Padova (dal 1983 al 1990) e Vicepresidente Regionale ACLI (dal 1991 al 1993). Dal 2008 è Presidente dell'Associazione FORMA Veneto.



in Italia e nel  
**MONDO**

# Abbiamo una storia, viviamo il presente.

L'obiettivo di ieri e di oggi è promuovere un sistema formativo aperto ed integrato, centrato sul diritto dei cittadini all'istruzione e alla formazione, in stretta relazione con le politiche del lavoro e di sviluppo territoriale delle Regioni e degli Enti locali.



**ENAIP**  
ENTE  
NAZIONALE ACLI  
ISTRUZIONE  
PROFESSIONALE

**ATTENTI ALLA PERSONA  
APERTI AL MERCATO**

[www.enaip.it](http://www.enaip.it)

ISSN 0015-7767

