

## **RUOLO DELLA COOPERAZIONE SOCIALE NELL'OPEROSITA' INCLUSIVA DI PERSONE A OCCUPABILITA' COMPLESSA (Sintesi della relazione)**

Parlare di cooperazione sociale significa far riferimento a un insieme molto variegato di realtà di lavoro associato accomunate, come recita l'art. 1 della **legge nazionale 381/91 che disciplina questa forma di impresa**, dalla finalità di perseguire

*l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini*

attraverso

a) *Servizi socio-sanitari ed educativi*

b) *Attività agricole, industriali, commerciali o di servizio per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate*

Sul tema inclusione socio-lavorativa facciamo riferimento soprattutto a queste ultime, alle cosiddette **cooperative sociali di tipo B** (non perché siano di seconda categoria, ma in quanto così indicate all'art. 1 della L. 381 di cui sopra), rimandando ad altri contributi una trattazione più completa (Callegari 2021).

Sono imprese che non hanno niente da invidiare alle altre cooperative e alle aziende profit, in quanto:

-coniugano principi funzionali tra loro di solito ritenuti contrapposti, quali la solidarietà da un lato e l'efficienza, dall'altro;

-integrano la dimensione associativa con quella imprenditoriale, costitutive della duplicità strutturale tipica delle cooperative;

-organizzano i fattori produttivi ricomprendendo le risorse umane che le imprese profit non vogliono in quanto considerate deboli (quelle previste all'art 4 della stessa legge nazionale: persone invalide, con problemi psichiatrici, con dipendenza psicotropa o alcolica, condannati ammessi a misure alternative alla detenzione, minori in età lavorativa con difficoltà familiari).

Sono imprese generalmente **capaci di generare lavoro, buona e stabile occupazione**, spesso in controtendenza con le crisi cicliche dell'economia (a seguito della crisi del 2008 molte imprese hanno chiuso o hanno licenziato. Nella nostra regione Emilia Romagna le circa 250 cooperative sociali di tipo B hanno mantenuta l'occupazione).

Sinteticamente, si può dire che queste cooperative sociali svolgono sia una **funzione di approdo occupazionale (1)** che una **funzione di transizione verso l'occupazione (2)** delle persone svantaggiate di cui all'art. 4 della L. 381.

### **1.1) Funzione di approdo occupazionale - diretto**

Le coop sociali di tipo b devono impiegare almeno il 30 % di persone svantaggiate con regolare contratto di lavoro in pianta organica per essere riconosciute tali e avere diritto alla fiscalizzazione degli oneri sociali e previdenziali alle stesse persone spettanti.

### **1.2) Funzione di approdo occupazionale - vicariante l'assunzione da parte di aziende soggette alla L. 68/99 sull'inserimento lavorativo mirato di persone con disabilità**

Tramite l'**art 22 della legge regionale 17 del 2005** (che discende **dall'art 14 del Dlgs 27 del 2003 - cosiddetta legge Biagi**) sono state assunte molte di queste persone, consentendo alle aziende soggette alla L. 68/99 di adempiere all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità con almeno il 46 % di invalidità per una parte degli inserimenti lavorativi prescritti (fino al 30% per le aziende con oltre 50 dipendenti).

Il più delle volte le cooperative di inserimento lavorativo hanno anche una **sezione A** di servizi educativi, di supporto all'apprendimento di compiti lavorativi che consentono a queste imprese di svolgere una **funzione formativa, in situazione, contestualizzata in un ambiente reale di lavoro**,

come del resto previsto anche dalla **Legge regionale 12 del 2014** (sostitutiva della LR 7 del 94), applicativa della richiamata normativa di disciplina nazionale.

### **2.1) Funzione di transizione verso l'assunzione interna (da sez. A a sez. B) ed esterna (verso aziende profit)**

Tale funzione può consentire processi di **transizione verso possibilità assuntive interne**, nella sezione B delle stesse realtà cooperative, **come verso l'esterno**, in aziende profit disponibili a occupare persone svantaggiate dipendenti in uscita dalle coop avvalendosi delle **agevolazioni previste dalla legge regionale 12** (l'art 16 prevede contributi dal 30 al 70 % del costo della retribuzione nel caso di assunzioni da parte di aziende profit con c.tto di apprendistato o a tempo indeterminato)

### **2.2) Funzione di transizione con coinvolgimento nella operosità produttiva di persone a occupabilità complessa**

Per le persone di più difficile occupabilità, quelle che presentano una risultante negativa del rapporto intercorrente tra domanda del mercato di lavoro di riferimento, prevalentemente locale, e potenzialità, competenze, requisiti professionali individualmente posseduti, la cooperazione sociale di tipo B può **gestire progetti con attività operose produttive** che possono utilmente rappresentare una fase importante del processo di inclusione lavorativa e sociale delle **persone cosiddette a "occupabilità complessa"**

#### **Persone a occupabilità complessa**

Le **persone a occupabilità complessa** non sono riconducibili a una categoria diagnostica, prevalentemente ricomprendono persone con disabilità, disagio psichico-psichiatrico, problemi di dipendenza, senza dimora, ecc. Sono quelle persone in condizione di inoccupazione o di disoccupazione prolungata che anche dopo ripetute azioni di politica attiva del lavoro (orientamento, formazione prof.le, accompagnamento al lavoro, tirocini) non trovano una occupazione nel mondo ordinario del lavoro rappresentato dalle imprese profit. (*v all. persone a occupabilità complessa*)

Sono persone che già si trovano o sono a rischio di scivolare in una condizione, per dirla con **Robert Castel (1995)**, di **disaffiliazione**, di disancoramento dalla comunità di appartenenza, risultante dalla **combinazione di assenza di lavoro e isolamento sociale** (ben oltre la precarietà lavorativa e la fragilità relazionale)

Se si vuole, sono quelle persone **che pur coinvolte in progetti avanzati come l'IPS, Insieme per il Lavoro, le azioni di cui alla Lr 14 del 2015) non vanno in esito assuntivo** o non raggiungono una condizione lavorativa sufficientemente dignitosa e continuativa. Così come possono rientrare in una condizione di occupabilità complessa larga parte dei cosiddetti **NEET**, giovani dai 15 ai 34 anni che non studiano, non seguono corsi di formazione prof.le e non lavorano.

Da un recente approfondimento conoscitivo svolto per conto di AILeS (*Senza lavoro ma operosamente produttivi con un reddito sociale dignitoso. E il divano rimane vuoto – Report in preparazione*) sono stimabili, per la città Metropolitana di Bologna, con larga approssimazione, forse più in difetto che in eccesso, nell'ordine di alcune decine di migliaia di persone

#### **Operosità produttiva**

Per queste persone la cooperazione sociale, come anche altre organizzazioni del non profit quali associazioni, imprese sociali, fondazioni, può offrire **forme di impiego in attività**, per rifarci alla riflessione di **Andrea Canevaro (2020)**, **operose produttive**, che hanno un senso per la persona e per la collettività, sono il contrario delle attività occupazionali intese come mero riempitivo del tempo, senza uno scopo, se non quello commiserevole e assistenziale (*v all. tripartizione della Operosità di Canevaro*)

Possono essere attività operose **a valore economico**, di mercato o **a valore d'uso**, di utilità sociale. Alle prime sono ascrivibili attività svolte tramite commesse esternalizzate da imprese profit, tradizionalmente svolte da coop sociali.

Alle seconde sono riconducibili **forme di apporto in favore della comunità di appartenenza nell'ambito della tutela ambientale, dell'arte, della cultura, delle relazioni di aiuto, della gestione dei beni comuni**. A titolo esemplificativo sono quei settori ai quali sono riconducibili i **Progetti Utili per la Comunità (PUC)** previsti dalle norme in materia di condizionalità della misura di sostegno al reddito che al momento abbiamo (Reddito di Cittadinanza, con le sue luci e ombre, sotto pesante ipoteca con l'attuale governo nazionale).

Del resto, **un numero significativo di persone a occupabilità complessa**, senza lavoro, **sono a rischio o in una condizione di povertà materiale assoluta** e rientrano tra gli aventi diritto a misure di sostegno al reddito intese in senso lato (contributi economici, sostegni alla domiciliarità, sussidi, indennità, pensioni, ecc. oltre al Reddito di Cittadinanza in senso stretto)

Sono persone che **hanno bisogno di forme di supporto ad alta intensità relazionale, con processi di accompagnamento inclusivo prolungati, spesso di anni, per maturare i requisiti minimi per una occupazione** lavorativa contrattualizzata e regolarmente retribuita. Le cooperative sociali di inserimento lavorativo, che oltre alla prevalente sezione B hanno nella maggioranza dei casi, come abbiamo visto, una sezione A di servizio educativo, formativo, possono adempiere a tale **funzione transizionale**, senza che queste persone vengano abbandonate al loro destino.

Nel tempo possono essere assunte all'interno delle stesse cooperative sociali, passando dalla sez A alla B, soprattutto se fosse possibile anche nel ns territorio metropolitano l'applicazione del cosiddetto **salario di ingresso**, come avviene in altre province (ad es Modena), che consentirebbe di graduare la regolazione contrattuale con una retribuzione progressivamente crescente in base alla evoluzione della capacità lavorativa delle persone.

### **Per un riconoscimento reputazionale**

Stante il contributo reso da queste imprese sociali, alla luce di determinati requisiti di merito inclusivo, **sarebbe auspicabile un riconoscimento reputazionale al pari di quanto avviene per le imprese profit** socialmente responsabili sul versante dell'inclusione lavorativa e sociale con la possibilità di iscrizione all'**Albo Metropolitano delle Aziende Inclusive**.

La proposta su cui ha lavorato Canevaro negli ultimi anni della sua vita, noi con lui, è quella del **Marchio Regionale COP (Costruire Operosità Produttiva)** per dare valore e riconoscimento a quelle organizzazioni che gestiscono progetti inclusivi a operosità produttiva. Un obiettivo ambizioso, che sappiamo essere di ardua realizzazione, ma che può a nostro avviso essere perseguito gradualmente per step successivi.

La riarticolazione dell'Albo Metropolitano in tre sezioni, con la possibilità di ricomprendere non solo le imprese profit meritevoli, ma anche le organizzazioni no profit, ad esempio in una o entrambe le **sezioni** che si sono **aggiunte delle Aziende Solidali e delle Aziende Educative**, sarebbe un passo importante di questo percorso, assieme al **ruolo scientifico che può svolgere l'Università di Bologna** nell'indicare requisiti e strumenti di osservazione-valutazione per stimare l'efficacia inclusiva derivanti dal ricerca nel campo dei progetti a operosità produttiva.

Di questo può dire meglio la **prof.ssa Sandri, responsabile scientifica del CeDEI** (Centro studi e ricerche sulla Disabilità, Educazione, Inclusione) -Università di Bologna e coordinatrice della ricerca in corso.

Leonardo Callegari

### **Rif. Bibliografici**

- Callegari L. (2021), *Cooperazione sociale: mantenere l'anima autogestionaria per un welfare di prossimità*, Trento, Erickson.  
Canevaro A. (2020), *Operosi tutti insieme!*, «L'integrazione Scolastica e Sociale», vol. 19, n. 1, Trento, Erickson, pp. 7-16.  
Castel R. (1995), *Les metamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.

## **Persone a occupabilità complessa**

Con persone a occupabilità complessa si può intendere una condizione risultante dalla negativa correlazione tra le caratteristiche, capacità, potenzialità individuali e le opportunità, limitazioni, richieste del mercato del lavoro di riferimento.

Una mancata o insufficiente correlazione causa di inoccupazione/disoccupazione prolungata non è specificatamente riconducibile ad una particolare diagnosi della persona e neppure solo ad uno stato di crisi economica del sistema produttivo. Può combinare molteplici fattori che non trovano reciproca corrispondenza, anche in presenza di elevati requisiti culturali, formativi, professionali da un lato e determinate richieste/aspettative aziendali, dall'altro. Un laureato con master universitario può rimanere a lungo senza lavoro o sotto occupato, perché le sue competenze non sono richieste in quel momento, in un dato contesto territoriale, dalle aziende ivi operanti. Così come una persona con disabilità, fragile-vulnerabile può non trovare lavoro per barriere culturali, fisiche, di raggiungimento poste da imprese private e organizzazioni pubbliche nella comunità locale di residenza.

Pertanto la condizione di occupabilità complessa è trasversale ai vari target di potenziali lavoratori e non è riconducibile ad alcuna categoria o segmentazione, stante la condizione dinamica e relativa a variabili, soggettive e contestuali, non predeterminabili, che esprime.

La distanza che si evidenzia tra le persone e il mondo del lavoro può certo essere ridotta e superata tramite la formazione professionale e strumenti di accompagnamento-mediazione. Non sempre però questi supporti funzionali sono sufficienti a raggiungere un approdo assuntivo, che si allontana in presenza di sfavorevoli circostanze anagrafiche, familiari, psicologiche, cognitive, culturali. Circostanze che penalizzano maggiormente le persone non più giovani, le donne con carichi di accudimento e cura familiari, chi si trova in situazione di disagio psicologico-psichiatrico o con disabilità che limitano la capacità di apprendimento e l'accesso a studi superiori o specialistici, coloro che mancano di reti di prossimità o che provengono da altre culture con problemi di integrazione sociale, ecc.

Quando si incrociano difficoltà sul versante relazionale, di integrazione sociale, con la mancanza di un impiego retribuito e una maggiore distanza dal cosiddetto mercato del lavoro competitivo è intuitivo comprendere come la complessità esponenzialmente aumenti, colpendo in particolare fasce crescenti di popolazione che si trovano in una condizione "liminale", ai margini dei processi inclusivi ordinari. Va da sé che in questi casi la presenza di forti deficit cognitivi, gravi disabilità mentali e compromettenti funzionalità fisiche rendono estremamente più probabile entrare o già essere nell'area grigia a rischio di allontanamento dall'orbita delle aziende profit. Come noto le scelte aziendali selettive rispetto alla risorsa umana rispondono prevalentemente, se non esclusivamente, a criteri di economicità, efficienza, specializzazione, flessibilità.

Non mancano imprese socialmente responsabili che adottano comportamenti inclusivi e aprono varchi occupazionali, nel rispetto delle leggi in materia di inserimento lavorativo mirato di persone con disabilità. In certi casi anche oltre e a prescindere da obblighi normativi. Per questo vanno pubblicamente menzionate come meritevoli di riconoscimenti reputazionali (Logo azienda Solidale, Albo Metropolitano delle Aziende Inclusive e in prospettiva Marchio regionale C.O.P.). Tuttavia stiamo parlando di una minoranza di organizzazioni, che si riducono ulteriormente in periodi di crisi come quelli che ci attraversano dal 2008 e tuttora persistono in concomitanza della vicenda pandemica.

Peraltro, sul versante dei processi produttivi in rapida trasformazione digitale, telematica, robotica molto lavoro viene progressivamente sussunto dalle nuove tecnologie. Queste generano certamente nuove professioni e possibilità di impiego specialistico, tuttavia non facilmente raggiungibili dalle fasce più penalizzate di cui sopra e comunque in misura quantitativamente insufficiente a compensare le occupazioni superflue che vengono eliminate.

Qui non c'è motivazione individuale, investimento proattivo, formazione permanente che tenga per assicurare il lavoro a tutti. Una crescente quota di cittadini ne rimarranno privi, non per mancanza di impegno e volontà individuale, con rischi di esclusione sociale e di povertà materiale.

Molte persone riconducibili a tale condizione sono una emergenza che va affrontata come problema sociale, collettivo e non come questione individuale, men che meno come colpa soggettiva, consentendo loro di partecipare alla comunità di appartenenza con un ruolo sociale attivo. Un ruolo riconosciuto come valore dalla pubblica opinione, a prescindere che sia riconducibile o meno alla forma canonica giuridicamente definita come “lavoro”: ovvero, una prestazione produttiva o di servizio retribuita oggetto di un contratto che disciplina il rapporto tra il datore di lavoro e il lavoratore.

In Callegari L. e Mazzocchi M. (a cura di) (2022), Report di ricerca in corso di completamento, *Senza lavoro ma operosamente produttivi con un reddito sociale dignitoso. E il divano rimane vuoto*, Bologna, AILeS,

## **Andrea Canevaro - Tre livelli di operosità.**

### *L'apprendimento operoso.*

L'essere umano apprende affiancando chi è operoso e inserendosi, integrando con la propria, quell'operosità. Apprende il linguaggio, apprende i gesti finalizzati, apprende le variabili del tempo, e apprende facendo anche errori e scoprendo che ci sono errori da evitare perché pericolosi, ed errori fecondi, perché aprono nuove possibilità. Nascono le passioni operose, dotate di una forza educativa che, se è visibile, può essere decisiva e travolgente, in grado di attirare l'attenzione delle persone e attivare processi mentali fondamentali per la crescita personale e del proprio progetto di vita, tanto da essere riconosciuti come mediatori naturali in grado di collegare tra loro più sfondi possibili, offrendo così una pluralità di possibilità. Ma la visibilità non è sempre facile. Può capitare che un certo condizionamento diagnostico ci faccia trascurare piccoli segni di un'operosità che tenta di spuntare e crescere. Possiamo scambiarli per disordine e intervenire per rimettere in ordine.

### *La produzione operosa.*

In un'impresa, in un'azienda, l'operosità è finalizzata ad una precisa produzione. È formalizzata. La produzione è un processo, che va conosciuto perché la mansione di ciascuno si collochi in funzione delle mansioni degli altri. Bisogna essere operosi secondo uno standard. Che non tutti hanno. La singola azienda può operare una scelta attraverso i VedoCurricula<sup>1</sup> che potrebbe visionare. L'esperienza maturata nella produzione dei Vedo Curriculum permette di pensare e proporre questo strumento per l'applicazione al meglio della legge 68. La proposta è la creazione di una piattaforma digitale accessibile alle Aziende Solidali attraverso una quota in abbonamento. I contenuti dei Vedo Curriculum sarebbero diffusi attraverso un percorso guidato che favorisca al meglio l'incontro domanda-offerta. Questo per permettere alle aziende di conoscere fino in fondo i segmenti che possono essere coperti da soggetti con disabilità.

### *L'operosità produttiva.*

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

Un COP mette l'operosità dei suoi ospiti in relazione con la produzione. Non solo aziendale – accogliendo richieste che non siano mortificanti -. Può produrre cultura, musica, arte; può produrre oggettistica (evitando vendite compassionevoli. Collegandosi a negozi reali, che vendono per realizzare); prodotti alimentari (idem come nella parentesi precedente). Eccetera.

Canevaro A. (2019), *Centri di Operosità Produttiva C.O.P.* in L. Callegari (a cura di), *Transizione e realizzazione occupazionale delle persone con disabilità-vulnerabilità complesse*, Atti del seminario Università di Bologna-CeDEI, SIPeS, AILeS, pp. 119-131.

---

<sup>1</sup> Per le persone con disabilità, il VedoCurricolo illustra la percentuale di validità che permette l'operosità, che può diventare produttiva.