

Una certa idea di inclusione

La dimensione formativa quale strumento di inclusione sociale

di **Giuseppe Romaniello***

L'economista e filosofo *Jeremy Rifkin*, nel libro "Il sogno europeo", scritto nel 2000, evidenziava come l'idea di "inclusione" fosse uno degli elementi caratterizzanti e distintivi dell'azione dell'Unione Europea.

Il contrario di inclusione si pensa che sia l'esclusione, invece no. Pensiamo al concetto di inclusivo; il suo contrario è esclusivo, che già significa un'altra cosa. Ed infatti Rifkin traccia sulla base del concetto di inclusivo/esclusivo la differenza tra il sogno americano e quello che definisce "il sogno europeo", pur se negli ultimi tempi qualche ombra è scesa su questo sogno, basti pensare alle vicissitudini relative al Trattato Costituzionale Europeo.

In effetti noi, in Europa, siamo proiettati verso un modello "inclusivo", che è vincente rispetto a quello esclusivo americano, perché il modello americano "toglie" invece di "aggiungere"; siamo proiettati verso un progetto di integrazione, quindi di unione tra le differenze, non di assimilazione; pensiamo che funzioni meglio un progetto che punti sulla interdipendenza tra le parti, piuttosto che un approccio basato sulla crescita e sull'autonomia.

Infine noi, in Europa, decliniamo e perseguiamo più il criterio di opportunità che non quello di libertà; ossia, per noi la libertà si associa più ad una idea di opportunità non alla libertà tout court.

In questo scenario anche noi siamo chiamati ad immaginare, pianificare e realizzare strategie inclusive, capaci di incidere significativamente sul livello di coesione sociale di un territorio.

Ma, affinché una strategia inclusiva possa dirsi efficace, occorre che si sia in grado di rispondere al bisogno della persona, nel momento in cui il

* Presidente AIF Basilicata. Esperto di politiche formative e fondi comunitari, componente del Gruppo di Assistenza Tecnica POR della Regione Basilicata; ha collaborato con Sviluppo Italia Basilicata, Formez, Università degli Studi della Basilicata.

E-mail: g.romaniello@basilicatanet.it

bisogno è espresso e nelle modalità più vicine alle aspettative delle persone.

In questo senso, una strategia inclusiva deve contenere al suo interno:

- meno politiche socio/assistenziali e più politiche attive nei servizi resi ai beneficiari;
- una forte centratura sulla dimensione di umanità, di dignità ed al regime di opportunità da offrire per una reale ed efficace strategia di inclusione;
- una tensione al rafforzamento del ruolo di ogni singolo attore, pubblico o privato, coinvolto;
- una capillare progettualità territoriale, tanto da evidenziare come i programmi di inclusione, soprattutto se orientati all'occupabilità, siano un naturale volano di sviluppo locale.

Ma quali sono le dimensioni di una strategia che consentono alla stessa di rispettare i principi sopra esposti?

Possiamo riassumerle in cinque parole chiave:

1. EMPOWERMENT, intesa come potenziamento delle capacitazioni del beneficiario quale strumento/metodologia principale sulla quale incentrare ogni ipotesi di lotta alla povertà (economica, ma anche sociale, di relazioni, di opportunità, di scolarizzazione, ecc.);
2. GOVERNANCE, intesa quale reale e efficace cooperazione interistituzionale, sia verticale che orizzontale;
3. PERSONALIZZAZIONE, ossia capacità di erogare servizi flessibili ed orientati al fabbisogno dell'individuo, alle sue possibilità, ai suoi gap, alle sue aspirazioni, ecc.;
4. MULTIDIMENSIONALITÀ, dal momento che la logica inclusiva richiede ad ogni sistema di fare leva su più dimensioni, quella del sostegno, quella dell'inserimento lavorativo, quella della risoluzione di specifiche problematiche, quella dell'accesso ai servizi, alla cultura, alla socialità, alla casa, ecc.;
5. CENTRALITÀ DELLA PERSONA: intesa quale capacità di costruire processi che abbiano al centro le persone, il loro essere ed il loro *esserci*.

Le criticità di questo approccio riguardano, invece, il tema dell'occupabilità e quello della sostenibilità.

L'occupabilità va intesa come potenzialità di ingresso e possibilità di permanenza di una persona nel mercato del lavoro. Questa potenzialità dipende da fattori oggettivi e soggettivi; indubbiamente il valore è direttamente proporzionale alla dinamicità/permeabilità del tessuto economico/produttivo (è il caso di parlare di capacità di inclusione del modello socio-economico di riferimento), ma anche alla preparazione/professionalizzazione ed alla esperienza formativa/lavorativa.

In ogni caso vale la pena precisare che si interviene sul potenziamento dell'occupabilità agendo sia sugli aspetti della capacitazione individuale che su quello delle dinamiche sociali e produttive del territorio. Il rischio in tema di politiche di occupabilità è che, quando la situazione di svantaggio è difficilmente sanabile per condizioni territoriali o individuali, la platea dei beneficiari può tendere ad una dimensione assistenziale: quanto più la strategia inclusiva perde capacità propulsiva, progettualità e capacità di rete tra i partner, tanto più questo rischio è elevato.

In tema di sostenibilità occorre precisare che generare opportunità ha un costo, e non sempre le opportunità finiscono per modificare lo status lavorativo del beneficiario. La sostenibilità della strategia dipende quindi dalla sua capacità di favorire l'uscita dalla platea dei beneficiari delle specifiche politiche inclusive; tanto più il sistema è capace di generare opportunità, tanto più è sostenibile.

A questo punto è utile provare ad avanzare alcune idee e proposte, in termini di obiettivi possibili e misurabili, di strategie da perseguire e di strumenti da attivare:

Gli obiettivi possibili di una strategia inclusiva possono essere, tra gli altri:

- Sostenere i processi di attivazione delle risorse proprie dell'individuo;
- Integrare risorse, azioni ed interventi alla luce dell'esperienza compiuta;
- Sostenere con metodologie individualizzate la singola progettualità dell'individuo, che spesso ha dato segno di "essere più avanti" rispetto alla capacità dei soggetti pianificatori degli interventi;

- Agire una progettualità complessa, capace di far leva su tutte le dimensioni di una strategia inclusiva;
- Perseguire logiche di dignità / umanità / opportunità.

Le strategie da perseguire, invece:

- Politiche di sostegno sempre più attive, quindi incentrate su una responsabilizzazione ed un impegno reciproco istituzione / cittadino;
- Pieno coinvolgimento delle province (Servizi Sociali, CPI ed Agenzie);
- Motivazione, coinvolgimento e piena attivazione del beneficiario nei processi;
- Strategie che guardano non solo all'occupabilità, ma anche alla coesione di un territorio, alla sua capacità propositiva, al pieno coinvolgimento di tutti gli attori pubblici e privati;
- La domanda più forte è l'inserimento lavorativo, ma anche il sostegno alla percezione del sé ed il rafforzamento della consapevolezza.

Infine i possibili strumenti da attivare:

- Innalzamento della scolarità;
- Sostegno alla formazione individualizzata;
- Rafforzamento delle capacità esperienziale;
- Permeare dell'esperienza le future strategie di collaborazioni tra soggetti pubblici e privati;
- Aiuti all'occupazione;
- Sostegni all'autoimpiego;
- Offerta di servizi più ampia, che rispondano con più completezza a quanto previsto dal legislatore.

In questo scenario, l'*economia sociale* può e deve giocare un ruolo centrale, per una serie di elementi distintivi dell'imprenditoria che vi prende parte, elementi che vale la pena ricordare, quali il perseguimento di un interesse generale, la natura relazionale del prodotto, la

dimensione locale del suo agire, l'ibridazione di risorse pubblico-private, etc.

In quest'ottica, la *formazione* è uno strumento fondamentale per l'attuazione di politiche di coesione: un sistema di welfare per essere efficace, deve promuovere interventi che individuino *la dimensione formativa quale strumento di inclusione sociale*.

Possiamo provare **quindi** a suggerire alcune **linee-guida ed** esempi di interventi formativi utili e coerenti con le strategie precedentemente delineate:

1. è possibile rafforzare l'occupazione e la presenza sul mercato del lavoro di soggetti svantaggiati, favorendo forme di orientamento-inserimento nel contesto relazionale lavorativo e stabilizzazione del lavoro instabile ed atipico;
2. è necessario valorizzare le risorse umane ed il loro potenziale in un quadro di recupero dell'autostima dei soggetti svantaggiati attraverso percorsi di inserimento personalizzati, mirati e flessibili, anche in un'ottica di genere;
3. è ipotizzabile pianificare interventi multidimensionali, in grado di integrare differenti servizi e di attivare nuove soluzioni ai problemi di esclusione sociale;
4. è irrinunciabile rimuovere pregiudizi culturali attraverso percorsi di sensibilizzazione e promozione di iniziative che vedono questi soggetti protagonisti nel mercato del lavoro;
5. costituisce un presupposto rafforzare le competenze e la capacità di lavorare in rete degli operatori del settore dei servizi.