

Programma triennale delle attività 2014-2016

Premessa

1. Norme di riferimento e missione statutaria

2. Il contesto: scenari e sfide per il welfare e l'educazione del futuro

2.1. Il contesto socio – economico

2.1.1 La via *intermedia* alla costruzione di un nuovo welfare

2.1.2 Il lavoro di comunità come centro del lavoro sociale

2.2. Cornice legislativa: politiche sociali ed apprendimento permanente

2.2.1. Le politiche sociali: il processo verso un welfare di comunità

2.2.2 L'apprendimento permanente: un valore da preservare e potenziare

3. Strategia e obiettivi

4. Gli interlocutori istituzionali, la rete degli stakeholders, le alleanze strategiche

5. Linee di attività

5.1. Le attività previste nell'accordo di programma e gli sviluppi ulteriori

5.2. Verso l'apertura di nuovi fronti: le potenzialità

6. Organizzazione e strumenti operativi

7. Risorse umane

8. Risorse finanziarie

Premessa

Il presente Programma Triennale 2014-2016 è il primo documento approvato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 13 dello Statuto. Esso viene definito nella fase di transizione dall'Istituto Regionale di Studi e Ricerca Sociale alla Fondazione Franco Demarchi, fase che comporta passaggi complessi e delicati, ai fini di consentire nei tempi più rapidi possibile la messa in liquidazione dell'Istituto e di gestire i vincoli derivanti dal passaggio da un'associazione privata alla nuova natura giuridica della Fondazione che, ai sensi dell'art.1 dello Statuto, è ora un Ente strumentale della Provincia di Trento.

Al tempo stesso, il Programma ambisce a definire la nuova "vision" coerentemente con le finalità statutarie, declinandola in priorità e obiettivi strategici e articolandola in linee di attività che verranno concretamente sviluppate nei programmi annuali.

La Fondazione si impegna a sviluppare la sua identità, in una prospettiva orientata all'innovazione: valorizzando l'eredità positiva derivante dalla storia pluridecennale dell'Istituto, si proietta e posiziona in un contesto istituzionale, sociale ed economico in evoluzione, che vede emergere sfide e bisogni nuovi, che richiede capacità di lettura e risposta a problemi complessi, sullo sfondo di una crisi economica e sociale profonda e di una costante contrazione delle risorse, umane e finanziarie.

A queste esigenze risponde il presente documento: proponendosi al confronto e aperto al contributo dei soci fondatori, degli interlocutori istituzionali, delle reti e degli stakeholders territoriali.

1. Norme di riferimento e missione statutaria

La Fondazione Franco Demarchi è stata costituita, come recita il preambolo dello Statuto, in evoluzione e sviluppo dell'Istituto Regionale di Studi e Ricerca Sociale (IRSRS), con la finalità non solo di riconoscere e valorizzare una storia lunga e ricca di esperienze importanti per la comunità trentina, ma anche rilanciare una sfida di grandissima attualità. Lo stesso preambolo, sottolinea come "Il consistente investimento che la Provincia autonoma di Trento ha fatto e sta facendo sulle politiche di welfare, infatti, ha un impatto positivo direttamente proporzionale alla disponibilità dei cittadini di mettersi in gioco, in una dimensione di cittadinanza attiva nella quale ciascuno sente di dover fare la propria parte per migliorare il contesto in cui vive. Ecco allora la valenza assolutamente strategica di una ricerca e di una formazione che abbiano l'obiettivo di contribuire a rendere il nostro tessuto sociale più coeso, più consapevole delle proprie risorse, non solo economiche ma anche e soprattutto umane, e più responsabile nell'impegno a valorizzarle per il bene di tutti. Ricerca e formazione adeguate e coerenti, che possano rivolgersi agli adulti: dai professionisti del sociale, costantemente sul fronte e chiamati a ripensare ogni giorno con passione e competenza il proprio lavoro e il proprio ruolo, agli adulti che, da "semplici cittadini", sono consapevoli che la società di oggi, e in modo particolare i giovani, hanno bisogno di persone significative, capaci di suscitare il gusto per il pensiero non superficiale e per la partecipazione responsabile".

Da questa premessa deriva la mission della Fondazione, nata con lo scopo "di promuovere e realizzare, in forma diretta o indiretta, la formazione e la ricerca in ambito sociale, educativo e culturale a beneficio delle comunità locali e del loro sviluppo nonché a supporto delle competenze di operatori e di cittadini; la Fondazione inoltre persegue interessi di carattere generale e di pubblica utilità".

Lo Statuto precisa, inoltre, due elementi caratterizzanti l'operare della Fondazione: il primo riguarda il fatto che "le attività di formazione e ricerca sono opportunamente integrate affinché la formazione sia costantemente arricchita dai risultati della ricerca e, a sua volta, la ricerca possa essere stimolata ed arricchita dalle relazioni con i territori e con le comunità di pratiche attivate

dalla formazione.” Il secondo elemento vede la Fondazione come “luogo di incontro, confronto, riflessione, innovazione e verifica, aperto a tutti i soggetti coinvolti nella rete sociale, educativa e culturale: istituzioni, privato sociale, soggetti del volontariato, cittadini, famiglie”. E’ una mission molto ampia, che va declinata e perseguita nel tempo, con una strategia capace di guardare lontano e di operare con gradualità e con le necessarie alleanze e supporti.

Questo primo programma triennale cerca di delineare questa vision, partendo da una prima operazione di ascolto e da una sintetica analisi del contesto attuale in cui ci si trova ad operare, per poi definire una strategia e delle proposte con cui andare al confronto con i soci ed i potenziali committenti e finanziatori, aperto a modifiche ed integrazioni, che troveranno attuazione coerente nei futuri accordi di programma.

2. Elementi di contesto: scenari e sfide per il welfare e l’educazione del futuro

L’analisi di contesto introduttiva ai possibili spazi di azione della Fondazione muove su due binari: il primo, di stampo socio-economico, guarda il contesto sociale ed economico del territorio Trentino ed il secondo, di natura legislativo, prende in considerazione la normativa provinciale di riferimento dei temi *core* della Fondazione.

2.1. Il contesto socio – economico

L’analisi demografica del territorio provinciale dà indicazioni chiare: i trentini sono sempre più vecchi, i nuclei familiari uni – personali sono in crescita e la crescita demografica è dovuta essenzialmente alla presenza della popolazione immigrata. Per dare un’immagine della popolazione attuale in Trentino possiamo pensare ad una “a punta di lancia”: la base, rappresentata dai giovani, è molto stretta mentre la classe di età 45-50 anni (figli del baby-boom) è decisamente numerosa. Al 1° gennaio 2013¹ la popolazione residente risulta composta da 106.424 persone di 65 anni ed oltre (il 20,1%) e da 96.677 minorenni (il 18,2%) mentre i giovani fino a 14 anni sono il 15,2%. La popolazione in età attiva (di 15-64 anni) costituisce circa i due terzi del totale (il 64,7%). L’età media complessiva è pari a 42,7 anni ed appare crescente nel tempo, sia per la maggior sopravvivenza dovuta al miglioramento delle condizioni di vita delle persone anziane sia per la crescita relativamente contenuta della natalità: distinta per sesso, è di 41,2 anni per i maschi e 44,2 anni per le femmine, confermando la maggior presenza delle donne nelle età più avanzate. In generale, nelle età giovani e in buona parte di quelle adulte la numerosità degli uomini è superiore a quella delle donne; invece, man mano che aumenta l’età, appare prevalente la componente femminile in modo via via sempre più crescente. Intorno agli 85 anni per ogni uomo ci sono due donne e proseguendo nelle età più anziane il contingente maschile diminuisce ancora.

L’indice di vecchiaia (calcolato rapportando percentualmente la popolazione anziana, di 65 anni e oltre, a quella giovane, fino a 14 anni) si attesta sul valore di 131,8: ogni 100 giovani ci sono quasi 132 anziani. Il valore dell’indice di vecchiaia è poco sotto la media italiana, dato che al 1° gennaio 2011² a livello nazionale risultavano esserci 144,5 anziani ogni 100 giovani. Le proiezioni provinciali³ dicono che nel 2032 questo indice arriverà oltre al 190%. Un altro dato significativo per leggere i bisogni sociali del futuro e mettere a fuoco il disequilibrio presente nella popolazione trentina è il rapporto di dipendenza demografica degli anziani, che misura il peso degli ultra 65enni sugli individui in età lavorativa, ovvero compresi nella fascia 15 – 64 anni. Nel 2010 per ogni persona in età lavorativa si contano 3 anziani dipendenti: questo dato è destinato a salire

¹ Fonte Servizio Statistica della Provincia Autonoma di Trento:

http://www.statistica.provincia.tn.it/binary/pat_statistica_new/popolazione/PopTrentinaPerEt_Al01012012eAl01012013.1378380834.pdf (Ultima consultazione: 6 novembre 2013)

² Fonte ISTAT: <http://noi-italia.istat.it/> (Ultima consultazione: 6 novembre 2013)

³ Le proiezioni sono a cura del Servizio Statistica della Provincia Autonoma di Trento

considerando l'aumento in termini percentuali del numero di over 65 in rapporto alle persone in età lavorativa.

A fianco di questi cambiamenti ne va aggiunto un altro, ovvero il costante aumento dei nuclei familiari uni-personali. Ad oggi i nuclei uni – familiari sono poco più di 65.000, mentre si prevede che per il 2040 saranno vicini ai 90.000, cioè ben 25.000 persone sole in più di oggi. E' chiaro pertanto che il futuro vedrà un significativo aumento di persone, soprattutto donne, considerando la loro maggiore aspettativa di vita, sole. A contribuire a questo fenomeno è anche la precarizzazione dei legami familiari: a fronte, difatti, di una complessiva riduzione del numero di matrimoni, si ha un aumento progressivo del numero di divorzi e separazioni. Prendendo in esame il trend delle separazione e dei divorzi in Provincia di Trento si vede che dal 1990 al 2009 le separazioni sono passate da 316 a 650 ed i divorzi da 268 a 450. Questa tendenza, unita alla crescente disoccupazione ed alla messa in crisi del tradizionale modello familiare del *male bradwinner*, determina una crescente vulnerabilità dei nuclei familiari.

In questo quadro si inserisce il fenomeno dell'immigrazione: al 1° gennaio 2013 la popolazione straniera residente in Trentino ammonta a 48.710 persone, con incremento relativo del 6,2% rispetto al 2012. Gli stranieri costituiscono il 9,2% della popolazione totale. I nati di cittadinanza straniera residenti ammontano a 949 unità: il tasso di natalità è di 20,1 nati⁴ per mille abitanti, in aumento rispetto ai due anni precedenti. In conseguenza dell'alta natalità e della bassa mortalità, il saldo naturale (eccedenza o deficit di nascite rispetto ai decessi) è nettamente positivo (+881 unità); risulta superiore a quello dell'anno precedente. L'aumento collegato al saldo naturale giustifica solo una piccola parte della crescita della popolazione straniera: la quota di incremento più consistente è spiegata dal saldo migratorio, che presenta un valore positivo pari a 2.540 persone. Questa tendenza porta la necessità di individuare possibili strategie di integrazione sociale: come si evince da un documento⁵ programmatico della Provincia viene registrata difatti una difficoltà degli utenti stranieri nel rapportarsi con i servizi e le istituzioni e la necessità del potenziamento della rete dei servizi ai fini dell'integrazione con le persone straniere.

Un ulteriore elemento di lettura del contesto trentino è fornito dai dati relativi al mercato del lavoro⁶ dai quali si evince che il tasso di attività in Trentino è pari al 69,7% con una diversa distribuzione per genere: 76,8% per gli uomini e 62,4% per le donne. Il tasso di occupazione totale è pari al 65,3% così distribuito per genere: 72,9% per gli uomini e 57,5% per le donne, mentre il tasso di disoccupazione è pari al 5% per gli uomini ed il 7,9% per le donne. La media è 6,3%. Il gap occupazione fra uomini e donne è associato anche alla persistenza del fenomeno della segregazione verticale. Dai dati dell'Agenzia del lavoro⁷ relativi alla distribuzione delle donne nelle diverse posizioni all'interno delle aziende trentine, vediamo che nel 2011 le donne erano il 60,2% degli impiegati, il 37% dei quadri e il 31,5% dei dirigenti; nel settore pubblico, invece, le donne erano il 71,8% degli impiegati, il 52,9% dei quadri e il 36% dei dirigenti. A colpire è il dato relativo all'abbandono del mercato del lavoro nel periodo della maternità e nella prima fase di vita del bambino: una ricerca recentemente condotta dall'Osservatorio del mercato del lavoro⁸ rileva che tra il 2007 e il 2009 sono state 868 le donne che hanno lasciato l'occupazione (circa l'8% delle lavoratrici dipendenti tra i 15 e i 45 con figli al di sotto di un anno). Di queste una quota consistente era collocata in occupazioni stabili sia rispetto alla durata che alla natura contrattuale in posizioni professionali qualificate. Se in un terzo dei casi l'abbandono sembra essere legato a una scelta

⁴ Il tasso di natalità provinciale per mille abitanti è pari a 10,2 nel 2011

⁵ "Indicazioni per lo sviluppo del welfare provinciale a partire dai Piani di Comunità", a cura del Servizio Politiche Sociali della PAT, agosto 2013

⁶ I dati si riferiscono al secondo semestre del 2013 e la fonte è il Servizio Statistica della Provincia di Trento: <http://www.statweb.provincia.tn.it/ComunicazioniForzeLavoro/2013/Fola201302.pdf> (Ultima consultazione 6 novembre 2013)

⁷ Agenzia del Lavoro, Osservatorio del Mercato del Lavoro (2012), XXVII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento 2012, Franco Angeli, Milano.

⁸ Osservatorio del Mercato del Lavoro (2012) Le astensioni dal lavoro delle donne nel periodo maternità e puerperio, Provincia Autonoma di Trento, Trento.

personale, nella maggior parte si tratta di dimissioni per lo più obbligate e dovute all'impossibilità di conciliare il lavoro con l'impegno familiare, in particolare rispetto all'articolazione degli orari. Una recente indagine condotta in trentino evidenzia come per la fascia 0-3 anni il servizio pubblico riesce a garantire una copertura del 24%, integrata solo in parte dai servizi privati e che i "servizi per l'infanzia siano tarati su modelli lavorativi tradizionali, poco capaci di rispondere alle nuove esigenze lavorative emergenti. Anche per quanto riguarda i servizi di cura integrativi si riscontra una certa disomogeneità all'interno dei territori"⁹.

Infine, l'incidenza percentuale delle imprese femminili in Trentino alla fine del 2012 era del 19,8%, attestandosi sotto alla percentuale del 23,5% presente al livello nazionale.

Il quadro contestuale riportato, unito alle riflessioni contenute nel citato documento programmatico della PAT¹⁰ ed al documento a cura delle Politiche Sociali del Comune¹¹ fanno evincere un territorio provinciale pervaso dai fenomeni che stanno interessando il resto del paese: sia per la graduale riduzione delle risorse disponibili, umane e economiche, con cui fronteggiare i bisogni dei cittadini, sia per un incremento delle difficoltà economiche delle persone e delle famiglie, con conseguente maggior richiesta di aiuti¹². Si evidenzia "una crisi più profonda che coinvolge la quantità e qualità delle relazioni dei cittadini, le ridotte, rispetto al passato, capacità dei bambini e la solitudine degli anziani, passando per la crisi degli adulti senza lavoro che, oltre a rappresentare una forma di reddito, è anche identità individuale per ognuno di noi. La crisi del sistema lavoro rischia di trasformarsi anche in crisi di identità personale e collettiva. Conseguenza di ciò è una crisi di credibilità e fiducia verso l' "altro" e ancor più verso le istituzioni, che si accompagna anche alla mancanza di una cultura diffusa delle responsabilità individuali"¹³. Anche sul territorio provinciale pertanto si intravedono questi due cambiamenti principali:

a) l'evaporazione dei legami sociali (familiari e di vicinato);

b) la diffusione endemica della vulnerabilità nel ceto medio (= nel 70% della popolazione italiana).

Ai quali si aggiunge la diminuzione sensibile delle risorse finanziarie a disposizione della Pubblica amministrazione a fronte dell'aumento esponenziale del numero e della complessità dei problemi della famiglia.

L'infragilimento del ceto medio precede la crisi finanziaria del 2008-2009 (quest'ultima l'ha solo evidenziato-amplificato) e ha le sue radici nella cultura bulimica e iperprestativa dominante che ci induce a comprare, agire, desiderare (beni, diritti, servizi, ...) in misura molto maggiore rispetto a ciò che è possibile a noi come singoli e come consorzio umano.

I nuovi vulnerabili sono persone in genere proprietarie di un'abitazione, con un titolo di studio che va oltre la scuola dell'obbligo, con un reddito da lavoro e tuttavia spesso con una condizione economica traballante dovuta al combinato disposto di una vita vissuta al di sopra delle proprie possibilità e della debolezza delle reti parentali e sociali. Ciò produce uno scivolamento silenzioso verso la povertà a motivo di eventi che negli anni '60 e '70 appartenevano alla "naturalità" dello svolgimento della vita di una famiglia (perdita temporanea del lavoro, separazioni coniugali, nonni che da *caregiver* dei nipoti si trasformano in persone dementi da assistere) e che oggi la penuria di legami trasforma in fattori di impoverimento.

A questo esodo silente verso la povertà si aggiunge un ri-sentimento verso le istituzioni (che, investite di attese illimitate come si conviene alla cultura dominante, diventano per definizione inadeguate) e un "auto-esodamento" (di recente meno silenzioso) dalla cittadinanza.

⁹ Indagine conoscitiva "Promozione di interventi volti alla valorizzazione del lavoro femminile e alla conciliazione famiglia-lavoro" promossa dalla Seconda Commissione permanente, in collaborazione con la Quarta Commissione permanente.

¹⁰ Rif. nota 6

¹¹ Indicazioni per il piano sociale del territorio Val d'Adige, disponibile on line al sito:

<http://www.comune.trento.it/Aree-tematiche/Politiche-sociali-e-abitative/Avvisi/Progetto-sociale-Citta-comunita-delle-relazioni-Indicazioni-per-il-Piano-sociale> (ultima consultazione 13 novembre 2013)

¹² Tra il 2010 ed il 2011 il tasso di povertà in Trentino è passato da 7,3 a 8,3%.

¹³ Ibidem, pag 8

Intercettare i vulnerabili *oggi*, quando hanno ancora una dotazione ragguardevole di risorse per gestire i problemi che li attraversano, significa dedicare *tempo* per ascoltare ri-orientare lo stile di vita. Intercettarli *domani*, quando saranno necessari soprattutto *soldi*, renderà impossibile l'intervento. Questi cittadini vanno aiutati a trasformare una posizione meramente rivendicativa in un'altra capace di co-generare, insieme a istituzioni e terzo settore, nuove risposte (nuovi servizi) da progettare e gestire in modo partecipato. Ciò non significa dimenticare gli ultimi, ma rappresentarsi che, lavorare per generare nuove risorse tra i vulnerabili significa creare un contesto sociale più ospitale anche per gli ultimi

Lo sbriciolamento dei legami sociali ha creato una nuova scena in cui si sviluppano i rapporti tra istituzioni, imprese profit, terzo settore nelle sue diverse articolazioni e cittadini. Se fino a 15 anni fa il contesto sociale era ricco di relazioni, oggi aumenta un'area di cittadini che vive relazioni sociali esigue, entro le quali sviluppa solitudine e individualismo. In questa nuova situazione è necessario accompagnare la generazione di nuovi legami sociali, attualizzando in senso nuovo gli articoli della Costituzione che sanciscono il principio di sussidiarietà (artt. 2 e 118). È una scommessa su cui istituzioni pubbliche e terzo settore sono chiamati ad un impegno congiunto.

Mentre il confronto a livello nazionale sullo Stato sociale registra oggi una polarizzazione del dibattito intorno a modelli che propongono da un lato una deregulation indiscriminata (con un eventuale welfare integrativo a pagamento) e dall'altro la gestione della decadenza in salsa accreditata di servizi eccellenti, ma calibrati sulla società di 15 anni fa (mentre intorno crescono forme di auto-organizzazione sommersa o *for profit*), sembra maggiormente fruttuoso un approccio ispirato a quello che viene ormai diffusamente definito welfare di comunità, capace di *generare nuove risorse corresponsabilizzando cittadini e forze della società civile*, con un ruolo di regia del pubblico, capace di accompagnare la crescita di nuove risposte e di favorirne l'autonomia all'interno di un mercato sociale co-costruito e co-gestito da pubblico, privato sociale, cittadini attivi e imprese. In questa direzione va il processo riformatore nel campo delle politiche sociali avviato sul territorio provinciale. Processo che la Fondazione si propone di sostenere ed accompagnare.

2.1.1 La via *intermedia* alla costruzione di un nuovo welfare

Mentre il confronto a livello nazionale sullo Stato sociale registra oggi una polarizzazione del dibattito intorno a modelli che propongono da un lato una deregulation indiscriminata (con un eventuale welfare integrativo a pagamento) e dall'altro la gestione della decadenza in salsa accreditata di servizi eccellenti, ma calibrati sulla società di 15 anni fa (mentre intorno crescono forme di auto-organizzazione sommersa o *for profit*), sembra maggiormente fruttuosa una via che, più che “terza” o “intermedia”, è semplicemente *diversa* ed è caratterizzata da alcuni obiettivi fondamentali:

1. *generare nuove risorse corresponsabilizzando cittadini e forze della società civile*, con un ruolo di regia del pubblico visto non come gestore o controllore ossessivo, ma come broker di territorio, capace di accompagnare la crescita di nuove risposte e di favorirne l'autonomia all'interno di un mercato sociale co-costruito e co-gestito da pubblico, privato sociale, cittadini attivi e imprese.
2. *cercare collaboratori* (più che utenti) con cui gestire i problemi, (sia nel senso che agli utenti va chiesta collaborazione, sia nel senso che nuovi attori vanno chiamati in causa: vicini di casa, vigili urbani, gestori di esercizi commerciali, ...); più che una proliferazione infinita di operatori sociali (del resto impossibile per la diminuzione delle risorse finanziarie) è importante sviluppare attenzioni psicosociali fra gli attori che gestiscono quotidianamente grandi quantità di relazioni con i cittadini.
3. *andare verso* i nuovi vulnerabili che hanno vergogna a mostrare le loro fragilità, anziché attenderli in qualche servizio
4. far transitare le istanze dei singoli *dall' "io" al "noi"*, favorendo la costruzione di contesti in cui sia possibile un'elaborazione collettiva dei disagi individuali, spesso ancora non consapevolmente formulati come richieste o problemi, generando risposte a quegli stessi problemi ;

5. individuare *oggetti di intervento utili, circoscritti e non stigmatizzanti* (le nuove vulnerabilità sono timorose di mostrarsi)

6. *dare nomi nuovi a problemi nuovi* e dunque andare oltre le categorie tradizionali di utenti stratificatesi nel tempo all'interno della Pubblica amministrazione per evitare di ridursi ad erogare un welfare di nicchia, in grado di intercettare solo chi è individuato dal mandato istituzionale o chi - per abitudine, disperazione o scaltrezza - è in grado di chiedere/accedere ai servizi

2.1.2 Il lavoro di comunità come centro del lavoro sociale

Tutte le queste indicazioni segnalano come, nell'ottica della via diversa del welfare qui proposta, il lavoro di comunità diventi il nucleo centrale dell'attività dei servizi. Non è un'evoluzione culturale semplice. D'altra parte quando un'organizzazione vede trasformarsi profondamente il proprio oggetto di lavoro è chiamata a una profonda modificazione del modo di operare. Ma quello che è richiesto non è più il lavoro di comunità degli anni 80'-90' volto ad includere una minoranza di persone marginali all'interno di una società coesa; oggi si tratta di re-includere una maggioranza dei cittadini in esodo dalla cittadinanza, in condizioni di fragilimento diffuso e di connettere le isole di solidarietà perimetrate. Non si tratta più di chiedere al barista di accogliere un paziente psichiatrico, ma di chiedere allo stesso barista di avere attenzioni verso gli anziani fragili che faticano a chiedere aiuto, o di proporre all'operatore di un'associazione di consumatori di approfondire il colloquio con un cittadino che propone rimozioni sulla bolletta del cellulare, per capire se ha sulle spalle sette acquisti rateali o un muto quarantennale per l'acquisto di una casa che non riuscirà mai a pagare. Un lavoro enorme che riguarda tutta la società e che non può essere portato avanti senza la collaborazione di tutta la società. "Lavoro di comunità" rischia così di essere una classica "locuzione-coperta" sotto la quale si nascondono ipotesi, strategie e metodologie molto differenti tra loro. È importante quindi che vengano tenute presenti le fasi in cui tale lavoro si esplicita: a) aggancio dei cittadini; b) attivazione di propensioni ad assumere una posizione attiva e collaborante all'interno di gruppi di lavoro (l'aggancio non produce automaticamente attivazione); c) manutenzione dei laboratori partecipati (gruppo di progettazione e riflessione) e dei processi costruiti. Tutta questa scommessa esige un'attrezzatura adeguata. Nuove competenze¹⁴ innanzitutto, cui chiamare a un lavoro congiunto Università, Enti locali, Azienda sanitaria locale e terzo settore. La Fondazione potrebbe svolgere un rilevante ruolo di connessione tra questi soggetti. Non è semplice destrutturare routine che vedono al centro della scena da decenni i servizi. Ma le ristrettezze finanziarie e l'evoluzione della storia rendono quest'obiettivo ineludibile. È responsabilità nostra trasformare quest'obbligo in un'opportunità per rendere la società più a misura delle persone.

2.2. Cornice legislativa: politiche sociali ed apprendimento permanente

Considerando i temi *core* della Fondazione - sintetizzabili nei termini "welfare" ed "apprendimento permanente" - la cornice legislativa alla quale è opportuno fare riferimento è costituita dalla normativa inerente, appunto, le politiche sociali e quelle legate all'apprendimento permanente.

2.2.1. Le politiche sociali: il processo verso un welfare di comunità

In Trentino è stato posto in essere negli ultimi anni un processo riformatore nel campo delle politiche sociali, ispirato al principio della sussidiarietà e dell'universalismo selettivo, al metodo della pianificazione partecipata, all'attenzione per la famiglia, improntato su una rinnovata attenzione alle risorse informali, cittadini singoli o organizzati, famiglie, terzo settore, organizzazioni di volontariato, fondazioni. Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona o altri enti. La cornice legislativa che costituisce il riferimento portante per individuare le prospettive del welfare

¹⁴ Ad esempio: allestire contesti conviviali come opportunità per agganciare chi si vergogna nel mostrare le proprie difficoltà, condurre gruppi di lavoro *di progettazione e riflessione*, pensare dentro al fare, gestire gruppi molto numerosi, allestire un'organizzazione temporanea complessa, progettare occasioni di visibilizzazione periodica dei prodotti partecipativi realizzati.

trentino muove da una riforma istituzionale, basata sulla legge provinciale n. 3 del 2006 “Norme in materia di governo dell'autonomia del Trentino”, che ha trasferito, nell’ottica della sussidiarietà verticale tra i diversi livelli istituzionali, le funzioni amministrative in materia di assistenza e beneficenza pubblica ai comuni, prevedendone la gestione in forma associata attraverso le Comunità e il Territorio della Val d’Adige. La legge, difatti, nel ridisegnare l’assetto istituzionale provinciale individua (art.1) anche nel “processo di riorganizzazione delle istituzioni provinciali e locali ispirato ai principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza” la base per incardinare (art.1 comma c) “...il maggior numero possibile di funzioni amministrative ai comuni, enti più vicini agli interessi dei cittadini, anche mediante le forme più appropriate di esercizio associato delle funzioni.”

La legge sopra citata, oltre che alla complessiva riscrittura istituzionale, ha portato, in particolare, alla nascita di altre importanti leggi di riforma che hanno coinvolto i settori delle Politiche sociali (LP 27 luglio 2007, n.13) e della Tutela della salute (LP 23 luglio 2010, n.16).

La LP n. 13 del 2007 sulle “Politiche sociali nella provincia di Trento” ha riformato - nella sua struttura complessiva - la *governance* del welfare assistenziale trentino con l’istituzione di un sistema integrato dei servizi sociali e la costruzione innovativa dei distretti dell’economia solidale intesi come circuito economico in grado di valorizzare il capitale sociale costituito dalle potenzialità dei singoli e della collettività messe in rete per accrescere la coesione sociale. È all’interno di questa legge che si evincono i valori di riferimento del welfare trentino là dove viene esplicitato che lo sviluppo del territorio passa attraverso il rafforzamento della coesione e del capitale sociale della comunità ed è definito come il prodotto di tre elementi diversi: fiducia, norme che regolano la convivenza e le reti di impegno civico. La successiva legge LP 17 giugno 2010, n. 13 “Promozione e sviluppo dell’economia solidale e della responsabilità sociale delle imprese” va nella direzione di promuovere una "economia solidale", invitando a svolgere un’attività economica e culturale “basata sulla valorizzazione delle relazioni tra i soggetti, su un’equa ripartizione delle risorse, sul rispetto e sulla tutela dell’ambiente, sul perseguimento di obiettivi sociali”.

Nel 2010 con la LP n. 16 “Tutela della salute in provincia di Trento”, la Provincia ha rivisto le modalità di integrazione funzionale dei servizi e delle attività sanitarie e sociali, creando un apposito fondo per il finanziamento dello specifico ambito di intervento denominato “integrazione socio sanitaria” per, come si legge nel testo di legge sopra citato, “promuove l’integrazione socio-sanitaria dei servizi finalizzati a soddisfare i bisogni di salute della persona che necessitano dell’erogazione congiunta di prestazioni sanitarie e di azioni di protezione sociale, allo scopo di garantire la continuità curativa e assistenziale nelle aree materno-infantile, anziani, disabilità, salute mentale e dipendenze”. Con la successiva LP n. 15 “Tutela delle persone non autosufficienti e delle loro famiglie” del 2012, la Provincia decide di contribuire al superamento del paradigma tradizione di far fronte ai bisogni di cura delle persone non autosufficienti con l’istituzionalizzazione degli stessi, istituendo l’assegno di cura come modalità di sostegno all’*ageing in place*, ovvero “al fine di promuovere la permanenza della persona non autosufficiente nel proprio contesto domiciliare e semiresidenziale”.

Parlando di politiche sociali, è assolutamente opportuno fare una breve sintesi degli interventi volti a favorire le pari opportunità fra uomini e donne. È del 1997 l’approvazione della LP 3 aprile 1997, n.7 (legge sul personale della Provincia), finalizzata a garantire le pari opportunità per donne e uomini nell’accesso all’impiego e allo sviluppo professionale nel trattamento del personale. Di pochi anni successiva è la LP 12 marzo 2002, n. 4 (legge provinciale sugli asili nido), in cui viene affermato il diritto di tutti i bambini a frequentare il nido d’infanzia, con la finalità esplicita di “favorire e sostenere i genitori lavoratori anche attraverso la creazione di spazi appropriati ad accogliere i propri figli in luoghi vicini all’attività lavorativa”. Più recentemente è opportuno richiamare la LP n. 2 del 2011, avente ad oggetto il “Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità”, che ha introdotto un’area di azioni per garantire il *well-being* familiare, che si integra con l’area del *well-fare* tradizionalmente inteso. La legge, oltre a favorire la fruizione dei servizi di conciliazione da parte delle famiglie con genitori che lavorano o sono impegnati nella ricerca attiva di lavoro, annovera fra le innumerevoli azioni la realizzazione dei distretti per la famiglia, inteso “quale

circuito economico e culturale, a base locale, all'interno del quale attori diversi per ambiti di attività e finalità operano con l'obiettivo di promuovere e valorizzare la famiglia". Ultima temporalmente è la LP 18 giugno 2012, n. 13 (legge provinciale sulle pari opportunità), nella quale la Provincia s'impegna a promuovere l'occupazione femminile attraverso specifiche misure e azioni positive mirate a sostenere la cultura di genere, intesa come un "sistema di valori e pratiche orientati al riconoscimento dell'altra/o e all'eliminazione delle disparità lavorative, culturali, politiche, familiari e sociali che contraddistinguono le esperienze di donne e uomini, delle quali si riconosce la natura socialmente costruita".

Il recente documento del Servizio Politiche Sociali della PAT: "Indicazioni per lo sviluppo del welfare provinciale a partire dai Piani di Comunità" analizza con chiarezza lo stato e le prospettive del welfare trentino, evidenziando come al fine di declinare la visione volta alla costruzione di un welfare di comunità, "è necessario in primo luogo che le organizzazioni coinvolte nella realizzazione del sistema di servizi e politiche sociali mutino i loro approcci alla programmazione, alla gestione, all'organizzazione, innovando strumenti, metodi e processi che consentano di fornire un insieme di interventi, servizi e prestazioni maggiormente efficienti ed efficaci. In questo contesto si rinnovano i ruoli e le modalità di interrelazione della pubblica amministrazione, delle professioni sociali, del terzo settore, del volontariato, del profit, dentro un complessivo cambiamento che è culturale e di approccio". Il capitale umano, inteso come insieme di competenze per lo svolgimento di attività di rilevanza sociale ed assistenziale, è riconosciuto come un valore aggiunto del sistema di welfare provinciale e come elemento centrale del suo processo riformatore. In questa ottica alle professioni sociali, che devono fronteggiare bisogni sempre più multidimensionali e complessi, viene riconosciuta la necessità di "un'operatività sempre più connotata dalla riflessività, dalla capacità di creare connessioni, aperta alla sperimentazione, in cui sia possibile rivedere le proprie routine professionali all'interno di percorsi nuovi e sempre più multidisciplinari".

2.2.2 L'apprendimento permanente: un valore da preservare e potenziare

L'educazione permanente degli adulti oggi è chiamata ad affrontare la sfida delle competenze (di istruzione, culturali, personali...) che, anche secondo i recenti dati dell'indagine PIAAC (*Program for the International Assessment of Adult Competencies*) realizzata in Italia dall'Isfol, vedono il nostro Paese su livelli abbondantemente inferiori alla media dei Paesi dell'OCSE. Il deficit di competenze si traduce in carenze gravi sul piano della cittadinanza reale per ampie fasce della popolazione, soggette di conseguenza a processi di esclusione sociale.

In Trentino nel campo dell'apprendimento permanente gli ultimi anni hanno visto una stagione di riforme: dalla LP n.5/2006 di riforma del sistema educativo provinciale, alla recente LP n.10/2013 sull'apprendimento permanente e la certificazione delle competenze. Questa seconda legge recepisce le indicazioni comunitarie (Raccomandazione del Consiglio sulla validazione dell'apprendimento non formale e informale" 20 Dicembre 2012) e nazionali (Legge 92/2012 del 28 giugno 2012 di riforma del mercato del Lavoro, che prevede al capo 4 la voce "Apprendimento permanente" ed il conseguente Dlgs. 16 gennaio 2013, n. 13 "Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92) in materia di riconoscimento delle competenze acquisite attraverso l'esperienza. La legge trentina definisce le politiche per l'apprendimento permanente con un approccio fortemente complementare a quello che ispira il welfare di comunità: la persona al centro, la configurazione del diritto a veder riconosciute competenze comunque ed ovunque acquisite, la promozione di nuovi luoghi per accrescere le opportunità di apprendimento, come le comunità di studio nei territori. Sono elementi costitutivi della coesione sociale, del mantenimento del capitale sociale, ma anche del benessere complessivo. Ciò che va sviluppato è la capacità di fare delle molteplici offerte formative, talvolta sovrapposte, delle vere e proprie reti per l'apprendimento, radicate nei territori e in grado di associare e valorizzare tutti i soggetti interessati; scuole, organismi formativi, università, associazioni,

università della terza età, sistema cooperativo, coinvolgendo i destinatari nella programmazione e nelle scelte del proprio apprendimento.

3. Strategia e obiettivi

La strategia generale che la Fondazione intende perseguire è volta a definire e sviluppare la propria mission, in ambito sociale, socio-sanitario, culturale ed educativo. In relazione agli elementi di contesto evidenziati, la Fondazione ha due ambizioni: da un lato porsi, in qualità di ente strumentale della Provincia, e di interlocutore dei Comuni e delle Comunità di valle, quale soggetto in grado di:

- svolgere un ruolo di supporto alle scelte di policy nei campi di competenza,
- essere un riferimento per la Provincia e per i soci fondatori per la formazione professionale iniziale e continua delle figure professionali del sociale, in particolare rispetto alla formazione congiunta di operatori,
- essere un nodo importante della rete dei soggetti che promuovono l'apprendimento permanente e l'educazione come bene comune in luoghi e forme differenti, lavorando in rete e cooperando per il conseguimento di obiettivi condivisi,
- svolgere un ruolo nel sistema di validazione e certificazione delle competenze in fase di definizione, di cui alla LP n.10/2013, per l'ambito delle professioni sociali,
- contribuire in accordo all'art.8 della legge n.15/2012 (Tutela delle persone non autosufficienti e delle loro famiglie), alla prevenzione della salute attraverso l'educazione a stili di vita adeguati,
- supportare l'Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili nello svolgimento di attività di formazione, ricerca e innovazione di cui all'art.32 della legge n.2/2011 (Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità),
- realizzare studi, indagini, formazione o altre iniziative a supporto della Provincia in relazione agli artt.1, 7 e 10 della LP n.13/2010 (Promozione e sviluppo dell'economia solidale e della responsabilità sociale delle imprese),
- rafforzare l'attenzione ad una lettura di genere delle politiche e dei servizi e contribuire alle politiche di conciliazione.

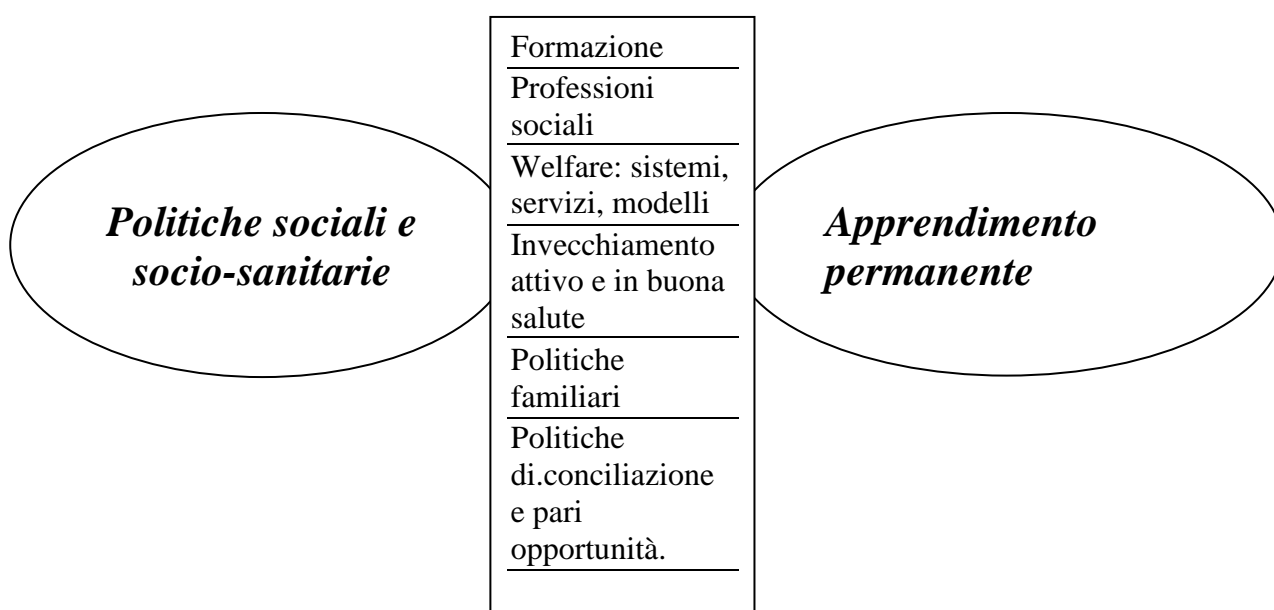
In secondo luogo, la Fondazione ambisce a diventare un punto di riferimento per il territorio trentino (e in prospettiva anche a livelli più ampi), proponendosi come broker di territorio, capace di accompagnare la crescita di nuove risposte e di favorirne l'autonomia all'interno di uno spazio sociale co costruito e co gestito fra pubblico, privato sociale, cittadini attivi e mondo profit. La fondazione intende proporsi quale luogo aperto di confronto e di elaborazione, di diffusione e promozione di modelli d'intervento, buone pratiche ed operando per la messa a sistema delle esperienze, attraverso l'offerta di servizi di formazione, consulenza, produzione di conoscenza, accompagnamento, sviluppo integrato dell'apprendimento permanente e prevenzione alla salute. Occorre essere consapevoli che i processi evolutivi e le dinamiche sociali ed economiche richiedono chiavi di lettura e paradigmi interpretativi non più riconducibili a logiche di separatezza e di segmentazione tematica. Si richiedono approcci sistemici e multidisciplinari, superando le segmentazioni, adottando metodologie adeguate e assumendo opportuni comportamenti organizzativi. La dimensione "sociale" è da intendere in senso più ampio, pervasivo e fortemente intrecciato con quella dell'apprendimento permanente.

L'attenzione specifica sul complesso dei servizi erogati consente di evidenziare il livello di integrazione tra servizi sociali, sanitari, formativi, di inserimento lavorativo, nell'ottica di percorsi che sempre più vedano al centro la "capacitazione" dei destinatari (singoli, famiglie, gruppi sociali), e chiedendo loro l'attivazione e responsabilizzazione. Molta parte di esclusione sociale è legata alla mancanza di competenze minime nel gestire se stessi, le risorse personali, finanziarie, l'organizzazione domestica e familiare, i sempre più numerosi adempimenti burocratici, amministrativi e fiscali. Così come i costi crescenti della dimensione sanitaria dell'invecchiamento

potrebbero essere contenuti assumendo una prospettiva di lungo periodo che contempli un'ottica di prevenzione fatta di attivazione dell'anziano, di stimoli cognitivi, motori, di socializzazione: tutti elementi che, com'è noto, contribuiscono fortemente a mantenere più a lungo salute e benessere psico-fisico.

Sono diversi quindi gli ambiti istituzionali e di competenza potenzialmente coinvolti. Lo schema che segue cerca di visualizzarli.

Gli Ambiti di intervento



Questa “vision” pone la Fondazione in stretto rapporto di interrelazione con la pluralità di soggetti, pubblici e privati, attivi nei propri campi d’azione. Sui temi strategici si articoleranno modalità di confronto integrate e coordinate con gli attori interessati al fine di mirare maggiormente le attività da sviluppare, condividere maggiormente le conoscenze e metterle a servizio dei territori.

Questa strategia richiede che, da un lato, si valorizzi e si sviluppi ulteriormente il patrimonio di *expertise* dell’Istituto, incentrato prevalentemente sulla formazione degli operatori e sull’apprendimento permanente, dall’altro che si metta in campo uno sforzo particolare sul fronte della ricerca finalizzata, dell’organizzazione di attività seminariali e laboratoriali, della comunicazione, valorizzando e riqualificando le risorse interne, anche con percorsi di accompagnamento e supporto di *expertise* esterne.

In particolare, si tratta di sviluppare le competenze necessarie per sostenere lo sviluppo di un sistema di welfare di comunità. La formazione si rivolge a professionisti dei servizi – pubblici e del privato sociale - ma anche a cittadini, in una più ampia prospettiva di educazione degli adulti alla cura ed alla cittadinanza.

Tali prospettive di azione vengono perseguite attraverso una coerente attuazione annuale, basata su un percorso graduale, soprattutto nella fase iniziale, che richiede l'acquisizione di risorse finanziarie per lo svolgimento di attività nuove rispetto a quelle realizzate in continuità con l'IRSRS e presuppone anche un adeguamento dell'organizzazione e dell'amministrazione al nuovo contesto. Di tutto ciò la Fondazione intende dar conto attraverso un bilancio sociale e un generale orientamento delle attività improntato al risultato.

La strategia della Fondazione è riconducibile essenzialmente ai seguenti obiettivi:

- 1. Supportare lo sviluppo di sistemi e servizi improntati alla costruzione di un welfare di comunità, quale quello disegnato dalla legge 13/2007, in una logica di qualità, sostenibilità e innovazione sociale**
- 2. Contribuire allo sviluppo e innalzamento della professionalità delle risorse umane che operano in ambito sociale**
- 3. Promuovere l'invecchiamento attivo e in buona salute**
- 4. Contribuire a rafforzare la dimensione di cittadinanza nell'ambito dell'apprendimento permanente, anche con riferimento a immigrati e disabili**
- 5. Supportare lo sforzo istituzionale per la predisposizione di un sistema di validazione e certificazione delle competenze, con particolare riferimento alle professioni sociali**
- 6. Contribuire a rendere effettive le politiche di conciliazione e le pari opportunità**

4. Gli interlocutori istituzionali, la rete degli stakeholders, le alleanze strategiche

La Fondazione si propone come punto di riferimento per gli attori istituzionali responsabili dell'attuazione delle politiche sociali, socio-sanitarie, formative ed educative.

Ciò presuppone, innanzitutto, lo sviluppo e l'implementazione di Accordi di programma con l'Amministrazione provinciale, di convenzioni con le Comunità di valle e la loro rappresentanza, e con i Comuni in quanto soggetti istituzionali titolari delle politiche.

Il sistema cooperativo, in particolare la cooperazione sociale, è un altro importante interlocutore con il quale individuare forme sistematiche di collaborazione, tanto più in quanto essa diventa protagonista del nuovo welfare. Importante la collaborazione con EURICSE, in una logica di complementarità.

Con i soggetti del terzo settore, del sistema educativo, con i titolari delle politiche del lavoro e le parti sociali, con la Commissione provinciale per le pari opportunità, si può sviluppare un proficuo lavoro basato su identificazione di fabbisogni, sviluppo di reti di collaborazione, promozione di momenti di confronto, sviluppo di attività di formazione continua e permanente.

Di particolare importanza è il rapporto con l'università, con cui sviluppare forme di collaborazione in attività di ricerca, e con riferimento alle interconnessioni tra le diverse figure professionali del sociale.

Anche con l'IPRASE si potranno stabilire forme di collaborazione nella gestione di attività in una logica di rete di apprendimento permanente (ad es. sulla genitorialità)

E' rilevante anche lo sviluppo di relazioni con soggetti significativi ed autorevoli nel panorama nazionale, nella prospettiva di sviluppare collaborazioni, di acquisire incarichi e committenze, di

costruire partenariati e progetti comuni. Soggetti quali l'Isfol, il Censis, l'ISTISS, la Fondazione Zancan, ma anche la rete delle Università della terza età sono esempi di interlocuzioni da attivare. A tal fine si è avviato anche l'iter per il riconoscimento nazionale della Fondazione. Anche la dimensione internazionale è ormai ineludibile. Essa si perseguirà in primis attraverso la partecipazione alla nuova generazione di programmi e bandi comunitari, che consentirà di costruire relazioni con soggetti e organismi di vari Paesi, con particolare riferimento all'arco alpino.

5. Linee di attività

Gli obiettivi strategici individuati si conseguiranno attraverso le linee di attività di seguito indicate. Alcune di queste sono già in corso di attuazione da parte dell'IRSRS e verranno proseguite dalla Fondazione senza soluzione di continuità, previo i necessari passaggi e adempimenti amministrativi e contrattuali. Esse traggono inoltre finanziamento dall'Accordo di programma approvato dal CdA il 23 agosto 2013, deliberato dalla GP e sottoscritto il 16 settembre 2013. Per le altre occorrerà lavorare ad un'integrazione dell'Accordo stesso nel corso del 2014, o alla sottoscrizione di altri Accordi. Altre proposte richiederanno l'acquisizione di specifiche committenze o la partecipazione a bandi di gara o avvisi, come per il Fondo sociale europeo, per il quale si avvieranno le procedure di accreditamento.

La tabella seguente visualizza la relazione operativa tra gli obiettivi strategici e le principali linee e modalità d'intervento, che verranno descritte sinteticamente nei paragrafi successivi.

| Obiettivi strategici | Tipologie di attività |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.Supportare lo sviluppo di sistemi e servizi improntati alla costruzione di un welfare di comunità, quale quello disegnato dalla legge 13/2007, in una logica di qualità, sostenibilità e innovazione sociale | Ricerca finalizzata a supporto delle policy (piani sociali) Analisi valutative Ricerche-azione Interventi di formazione-ricerca-azione Laboratori di innovazione sociale |
| 2.Contribuire allo sviluppo e innalzamento della professionalità delle risorse umane che operano in ambito sociale e alla costruzione di una cultura comune | Formazione operatori iniziale e continua Ricerca, analisi dell'evoluzione delle competenze e delle figure Laboratori tematici di ricerca/consulenza/formazione Comunità di pratica professionali |
| 3.Promuovere l'invecchiamento attivo e in buona salute | Educazione permanente Ricerca finalizzata sul target anziani |
| 4.Contribuire a rafforzare la dimensione di cittadinanza nell'ambito dell'apprendimento permanente, anche con riferimento a immigrati e disabili | Promozione attività di apprendimento permanente su temi di cittadinanza, diritti, inclusione, radicate nei territori |
| 5. Supportare lo sforzo istituzionale per la predisposizione di un sistema di validazione e certificazione delle competenze, con particolare riferimento alle professioni sociali | Analisi di profili professionali per competenze Sperimentazioni di procedure di validazione e certificazione Formazione di operatori specialisti in validazione e certificazione |
| 6.Contribuire a rendere effettive le politiche di conciliazione e le pari opportunità | Ricerca, formazione, diffusione |

5.1 Le attività previste nell'accordo di programma e gli sviluppi ulteriori

L'Università della terza età e del tempo disponibile

E' un servizio di formazione permanente rivolto agli adulti nato per rispondere ad un'esigenza di formazione che nel corso degli anni si è andata esprimendo e sviluppando nella popolazione adulto-anziana. Caratteristica peculiare della proposta dell'UTEDT del Trentino è la diffusione in tutta la Provincia: 82 sedi locali oltre alla sede di Trento e circa 7.000 iscritti. La scelta dei contenuti viene effettuata attraverso una programmazione personalizzata coerente con la domanda formativa raccolta in ogni singola realtà territoriale.

La proposta formativa dell'Università della Terza Età e del Tempo Disponibile si articola in: 4 tipologie progettuali

- **lezioni culturali** strutturate in corsi di diversa durata (semestrali, annuali, di 4-8-10 incontri): in particolare sono attivati cinque percorsi formativi e cioè prendersi cura di sé (corpo, psiche e relazioni), arte come veicolo di emozioni (linguaggi, immagini e segni), tra bisogno e desiderio (pensiero, storia e credenze), bisogno e dignità umana (il vocabolario della cittadinanza), il mondo visto con gli occhi della scienza (ambiente e scienza). I corsi curriculari sono inoltre integrati con corsi brevi inerenti argomenti specifici di grande attualità (incontri con il difensore civico, incontri sul clima ecc...), e con seminari di approfondimento.
- **laboratori**: sperimentazione diretta di capacità tecniche, espressive, di competenze linguistiche (informatica, attività artistiche, lingue straniere...)
- **educazione motoria**. La strutturazione di un progetto organico di educazione motoria ha confermato che la proposta formativa UTEDT, oltre a generare a tutti gli effetti cultura al pari di altre attività, svolge un importante ruolo nell'ambito dell'educazione alla salute ed al benessere, attraverso il movimento come fonte di benessere fisico, prevenzione e diffusione della cultura di sani stili di vita.
- **visite culturali** (mostre, luoghi di particolare interesse artistico, storico, ecc).

Compatibilmente con i vincoli di budget, le attività dell'UTEDT andranno ulteriormente potenziate, consolidando il rapporto con i Comuni e ricollocandole nel sistema provinciale di apprendimento permanente, ma anche con l'Azienda sanitaria, per estendere approccio all'educazione motoria. Occorrerà inoltre valorizzare e diffondere la conoscenza delle attività, anche informatizzando le informazioni sull'utenza e sulla valutazione delle attività.

La formazione professionale iniziale di operatori sociali e socio-sanitari

Comprende due tipologie:

- la formazione dell'operatore socio sanitario, nelle sedi di Trento e Cles, attività consolidata, in convenzione con la PAT. Rispetto ad essa, la Fondazione si pone alcuni obiettivi, in particolare legati al miglioramento ulteriore della qualità dei servizi erogati. Occorrerà inoltre adeguare la progettazione formativa agli orientamenti nazionali e provinciali in materia di standard professionali e formativi, anche al fine di agevolare la coerenza dei percorsi formativi con il nascente sistema provinciale di riconoscimento e certificazione delle competenze.
- La formazione per l'acquisizione della qualifica di educatore nei nidi d'infanzia e nei servizi integrativi., necessaria per operare con ruolo educativo negli asili nido provinciali a gestione comunale. L'esperienza pluriennale acquisita nella gestione di questo percorso ha permesso di mettere a punto un curriculum formativo particolarmente qualificato, una capillare rete di relazioni con i fornitori locali di servizi per l'infanzia ed il contatto con esperienze e buone

pratiche di servizi per l'infanzia significative a livello nazionale ed europeo. La sopravvivenza di questa attività è legata ai futuri sviluppi della programmazione provinciale, ma anche alla verifica del persistere del fabbisogno formativo. Per valorizzare l'attività svolta potrà essere realizzato un rapporto sulla figura dell'educatore dei nidi d'infanzia e dei servizi integrativi in Provincia di Trento.

La formazione continua degli operatori

L'attenzione per la formazione continua, oltre ad essere fortemente rilevata da continue richieste degli operatori in servizio, deriva anche dal fatto che nella maggior parte degli ambienti dove opera l'OSS, il personale sanitario è tenuto a frequentare un certo numero di ore di corsi di formazione all'anno (ECM). Da ciò deriva che molto probabilmente nei prossimi anni si avrà la previsione dell'obbligatorietà della formazione continua anche per gli operatori socio sanitari.

Un progetto sicuramente ambizioso e da perseguire è quello di porsi come soggetto erogatore di tale tipo di formazione.

Nel caso degli educatori d'infanzia si sta configurando una domanda di formazione continua, in particolare delle operatrici di strutture private, alla quale occorre fornire risposte adeguate, per garantire la qualità e la competenza, fondamentali anche per lo sviluppo di questi servizi come politiche di conciliazione famiglia-lavoro.

La Fondazione ha intenzione di progettare e realizzare attività di formazione per diverse realtà di servizio alla persona operanti sul territorio, spaziando dalla formazione di competenze trasversali alla formazione tecnico professionale per operatori sociali e socio-sanitari. L'offerta formativa può essere differenziata sia per ambiti del sociale (servizio sociale, servizi per anziani, per immigrati ecc.) sia per aree di competenza professionale (competenze relazionali, gestionali, assistenziali, educative, metodologiche ecc.).

La Fondazione, proseguendo l'attività di questi anni dell'IRSRS, si impegnerà inoltre sul fronte della formazione continua anche per gli operatori degli Enti presso i quali vengono effettuati i tirocini della scuola per operatore socio sanitario. Infatti, in considerazione del fatto che l'operatore socio sanitario svolge la sua attività in ambito sociale e sanitario, e spesso in strutture dove il suo ruolo si viene ad affiancare a quello di figure (ad esempio gli infermieri) per le quali è previsto l'obbligo di formazione continua (non ancora prevista per gli OSS) in questi anni l'Istituto ha organizzato, su richiesta degli Enti e le strutture presso i quali viene effettuato il periodo di tirocinio, numerosi corsi sia di formazione continua per gli operatori in servizio (sia OSS che infermieri) sia di formazione per rivestire il ruolo di supervisore.

5.2 Verso l'apertura di nuovi fronti: le potenzialità

La ricerca finalizzata e le attività di ricerca-azione

L'attività di ricerca, coerentemente con la mission della Fondazione, dovrebbe essere potenziata in tre direzioni:

- a supporto delle attività formative, con indagini conoscitive, rilevazione fabbisogni, e valutative;
- a supporto delle politiche provinciali nelle materie di competenza della Fondazione, in un'ottica di ricerca applicata e finalizzata all'individuazione di proposte e soluzioni operative;
- a supporto della creazione di una nuova cultura di welfare di comunità, in un'ottica laboratoriale e di lavoro in rete con gli altri soggetti operanti sul territorio provinciale.

Considerando gli altri soggetti presenti sul territorio - rispetto ai quali vanno evitate sovrapposizioni e ridondanze - e le aree di competenza maturate, le aree di studio e i filoni di ricerca finalizzata e di ricerca/azione di cui la Fondazione potrebbe occuparsi sono:

politiche sociali:

- analisi e promozione di nuovi modelli di welfare di comunità nel territorio trentino,
- valutazione qualitativa dei piani sociali territoriali

ageing :

- elaborazione di proposte e documenti in merito a problematiche relative alla terza età, attività anche a supporto dell'attuazione della LP n. 11/2008 (istituzione del servizio di volontariato civile delle persone anziane, istituzione della consulta provinciale della terza età e altre iniziative a favore degli anziani), in particolare con riferimento all'art. 7
- osservatorio su dinamiche, processi e servizi per l'invecchiamento (aree di bisogno, caratteristiche specifiche, criticità ed esigenze, autosufficienza e lavoro di cura, engagement, formazione, attivazione, stili di vita)
- terza età e tecnologie, processi di appropriazione, ambient assisting living,
- organizzazione e sviluppo di servizi sociali, sanitari e integrati per individuare forme gestionali e organizzative, anche innovative, adeguate ai contesti territoriali;
- monitoraggio e valutazione qualitativa sulla recente legge sulle non autosufficienze (fruizione dei servizi sociali, sanitari e integrati, soddisfazione percepita dagli utenti; ecc.)

politiche partecipative, capitale sociale, cittadinanza e territorio, famiglia e genitorialità, conciliazione, discriminazioni

- analisi e studi, anche con riferimento a specifici target;
- monitoraggio delle leggi di riferimento
- laboratori di innovazione sociale

Nuove tipologie formative

Il know how dell'IRSRS in materia di formazione e apprendimento permanente, di qualità particolarmente elevata con riferimento agli aspetti relazionali, potrà utilmente essere trasferito in nuove tipologie formative, da attuare anche in rete con altri soggetti del territorio e utilizzando metodologie innovative . Ci si riferisce ad esempio a quanto previsto dalle leggi provinciali sulle politiche sociali, (LP n.13/2007,in particolare all'art.10, comma 2 lettera b punti 4 e 5) , nonché alla legge sul benessere familiare (LP n.1/2011 art.32), sull'economia solidale (LP n.13/2010, art. 7 e 10), alla legge sulla tutela delle persone non autosufficienti (LP n.15/2012, art. 6,7,8), sul volontariato, in particolare delle persone anziane (LP n.11/2008)

6. Organizzazione e strumenti operativi

L'attuazione della strategia richiede che la Fondazione si attrezzi, completando gli adempimenti e le procedure per essere pienamente operativa, creando condizioni operative ispirate ad una cultura di progettualità, condivisione e collaborazione, ma anche di efficienza, indispensabile per mettere l'Ente, nel più breve tempo possibile, in grado di realizzare gli obiettivi definiti.

Le azioni da intraprendere a questo riguardo possono essere ricondotte principalmente alle seguenti :

- sviluppare un modello organizzativo, che pur nella definizione chiara di aree di attività, sia flessibile, cooperativo ed integrato, consentendo di rispondere adeguatamente alla domanda proveniente dai suoi interlocutori istituzionali e sociali. Il modello organizzativo deve consentire di coinvolgere pienamente e valorizzare le risorse professionali disponibili, privilegiare il lavoro di gruppo a quello individuale, premiare l'interdisciplinarietà e l'approccio sistemico, le interconnessioni interne e la condivisione e la valutazione di approcci e risultati. Ciò anche in una logica di maggior efficienza e di miglioramento della

produttività. A tal fine sarà adeguata anche la logistica, individuando gli spazi di lavoro più funzionali al modello organizzativo;

- organizzare le funzioni di comunicazione e di documentazione, strategiche per il decollo e lo sviluppo delle attività della Fondazione, per valorizzare le attività svolte, per coinvolgere interlocutori e utenti e posizionarsi come luogo riconosciuto territorialmente per le aree tematiche quali invecchiamento attivo, politiche sociali e familiari, anziani e terzo settore più in generale;
- accrescere le competenze interne e adeguare le funzioni amministrative alle esigenze normative e procedurali derivanti dalla nuova identità di ente strumentale della Provincia, attrezzandosi sul versante delle procedure previste dalla legge provinciale in materia di forniture di beni e servizi, di trasparenza e di privacy, ai criteri di economicità, di efficacia, di imparzialità e di pubblicità, e adeguando l'attività amministrativa alle direttive emanate dalla Provincia per gli enti strumentali in tema di spese di funzionamento, personale, studio, ricerca e consulenze e attività di back office;
- implementare il sistema informativo ereditato dall'Istituto, sviluppando un sistema informatizzato di controllo di gestione e l'intranet come strumento di comunicazione interna;
- impostare e gestire il sito web come veicolo principale di comunicazione e visibilità della Fondazione, nel rispetto della normativa sulla trasparenza e sulla privacy riferita agli enti strumentali della Provincia;
- adottare il logo e l'immagine coordinata: esso non deve essere visto solo come un simbolo che rappresenta sinteticamente l'organizzazione, ma assume, in un passaggio delicato da Istituto a Fondazione, la responsabilità di trasmettere visivamente gli intenti e gli obiettivi. Il processo di creazione del nuovo marchio prevede una condivisione con il personale che sarà parte attiva nelle varie fasi di evoluzione e definizione del marchio: la funzione del logo viene così ad essere quella di rappresentare l'organizzazione per aumentare o addirittura ricreare un orgoglio di appartenenza. Ciò nell'ottica di presentarsi con un nuovo marchio dando un segno di cambiamento ma nell'ottica della continuità con l'attuale situazione;
- adottare il regolamento di organizzazione e funzionamento e codice etico, non appena sarà approvata l'organizzazione definitiva della Fondazione;
- sviluppare all'interno della Fondazione la capacità di fund raising e accrescere la competenza in materia di partecipazione a bandi provinciali, nazionali ed europei.

7. Risorse umane

L'assetto organizzativo e il relativo organigramma sono stati approvati dal CdA in via transitoria, riservandosi di apportare modifiche a seguito della conclusione della trattativa sindacale e della più chiara definizione dell'operatività della Fondazione e delle attività che la stessa andrà a svolgere.

La Fondazione ha deliberato il contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento per il personale, identificandolo con quello di Federculture. Su questa base si è avviata la trattativa sindacale per l'inquadramento del personale nel nuovo sistema contrattuale e la collocazione nel nuovo assetto organizzativo.

Il passaggio del personale alle dipendenze della Fondazione avverrà dal 1 gennaio 2013.

8. Risorse finanziarie

Allo stato attuale la Fondazione dispone, per il 2014, delle risorse attribuite dalla Provincia Autonoma di Trento con l'Accordo di programma sottoscritto il 16 ottobre 2013, che in questa prima fase "contribuisce alla realizzazione delle attività svolte in continuità con quelle dell'Istituto regionale di studi e ricerca sociale, incentrandosi sostanzialmente sul filone formativo, articolato nei corsi dell'Università della terza età e del tempo disponibile e nei percorsi di formazione professionale iniziale e continua nel settore sociale e sanitario, mentre l'attività di ricerca rientra tra gli obiettivi di sviluppo della Fondazione", assegnando risorse per 722.000 euro.

Dovrà essere completato il passaggio dei contratti attivi e passivi dall'IRSRS alla Fondazione.

Nel corso del 2014 dovrà essere rivisto e implementato l'Accordo di programma con la PAT, e ciò consentirà di precisare meglio, o se necessario ritardare, l'operatività delle proposte presentate nel presente Programma e di definire le risorse necessarie per realizzare le nuove attività previste nel programma triennale.