**Interventi psicosociali e culture inclusive: quali obiettivi?**

**Rapporto di collaborazione con l’Ipab Asilo Savoia**

Vittoria Marotta

Gruppo M

20/11/2019

Collaboro da gennaio 2019 con l’IPAB Asilo Savoia – Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza.

Tale organizzazione nasce nel 1877 per iniziativa diretta del Governo del Regno d’Italia, allora presieduto da Francesco Crispi.

Si tratta del primo modello di intervento pubblico nel settore delle politiche sociali italiane con l’intento di contrapporsi alla secolare attività di carità, assistenza e beneficenza da parte dello Stato della Chiesa.

Attività, quest’ultima, che si esprimeva attraverso l’operato di singoli privati, dentro un disordine amministrativo ed organizzativo.

Nello specifico, l’IPAB Asilo Savoia nasce in risposta al problema dell’infanzia abbandonata, a Roma, nell’idea di dare vita ad una nuova istituzione benefica, laica e regolamentata da un modello d’intervento pubblico.

Riporto qui un pezzetto dello “Statuto dell’Asilo Savoia” del 13 marzo 1890: “E’ istituto in Roma un Asilo allo scopo di raccogliere fanciulli abbandonati, sottrarli alla miseria ed alla corruzione ed educarli all’amore della Patria della civiltà e del lavoro. Tale Asilo per graziosa concessione di S.M. Re assume la denominazione di Asilo Savoia per l’infanzia abbandonata”.

Un modello di intervento pubblico che risponde all’esigenza di una razionalizzazione degli istituti di assistenza all’infanzia e ad una presa in carico da parte dello stato di questioni sociali, ma sembra poco innovativo rispetto ai modelli educativi proposti.

Per quanto l’Ipab Asilo Savoia si promuova come istituzione laica, sembra proporre un modello di intervento di tipo assistenzialistico che agisce una cultura benefica religiosa.

Al punto che, è avvenuto anche fattivamente un progressivo cambiamento nel tempo da modello di intervento laico a religioso, con l’ingresso delle suore salesiane fino al secondo dopoguerra.

Oggi, l’Asilo Savoia si pone quale interlocutore e soggetto pubblico preposto all’erogazione di servizi alla persona all’interno della rete territoriale del welfare, occupandosi in particolare di marginalità attraverso progetti psico-sociali rivolti a categorie a rischio e svantaggiate.

La collaborazione con l’IPAB mi vede a lavoro su due progetti: uno che si chiama “Game Over”, riguarda la prevenzione del gioco d’azzardo nel territorio di Ostia, attraverso interventi nelle scuole, a seguito della presa in appalto di una sala slot confiscata alla mafia; un altro, “Formare per Includere”, che si rivolge a 5 giovani atleti da 18 a 29 anni in condizioni di inoccupazione persistente, ingaggiandoli in un percorso di formazione, comprendente anche un tirocinio, in management sportivo e, contestualmente, un percorso di accompagnamento psico-sociale di gruppo e individuale.

Scriverò, ora, di quest’ultimo.

“Formare per Includere” si pone nell’ambito del Programma Operativo della Regione Lazio 2014-2020 per il Fondo Sociale Europeo ed è pensato come possibile risposta all’Asse 2 “Inclusione e lotta alla povertà”.

Inoltre, è pensato in continuità con un altro programma che l’IPAB porta avanti dal 2016, “Talento & Tenacia – Crescere nella Legalità”.

Tale programma propone un modello di intervento che utilizza il contenitore “squadra di calcio” per promuovere la costruzione di percorsi di educazione alla cittadinanza e inclusione sociale, in territori soggetti a degrado e ad impoverimento culturale e sociale.

Nell’ambito di questo programma troviamo, su iniziativa dell’Ipab, la “Polisportiva Dilettantistica Montespaccato” con la squadra di calcio “Montespaccato Savoia Calcio” e la “T&T Palestra della Legalità” ad Ostia.

Entrambe le sedi di queste due palestre sono beni confiscati a clan mafiosi.

Lavoro nel progetto “Formare per Includere” da giugno 2019, quando una psicologa coordinatrice del progetto Game Over, nel quale già ero implicata, mi propone di stare anche su quest’altro progetto.

Il gruppo di lavoro è composto da: un coordinatore, un’altra psicologa oltre me, un’educatrice e un amministratore.

Durante le prime riunioni, parlando con i colleghi del progetto, spesso mi dicono che devo avere pazienza, che lavorare con questi ragazzi è piuttosto difficile visto che spesso non si presentano agli appuntamenti oppure arrivano tardi, ma comunque un bel lavoro, rimarcano che loro sono lì soprattutto per passione e che in questo progetto ci credono.

Mi occupo insieme a B., la collega psicologa, di: colloqui di selezione, fase iniziale di orientamento, sostegno psico-sociale di gruppo e individuale.

Durante i colloqui di selezione, mi rendo conto che B. già conosce i ragazzi, inoltre mi dice anche i nomi di chi avremmo dovuto inserire nel progetto.

Infatti, quattro atleti su cinque atleti arrivano a far parte del progetto su invito del presidente dell’Ipab in quanto già partecipano al programma “Talento & Tenacia”, dove B. collabora.

Dentro questo assetto, il vissuto che ho al termine dei colloqui è quello di aver partecipato ad una relazione dove, da un lato c’è l’Ipab, rappresentato da me e B., che sa già chi ha di fronte, che accoglie e un po’ rimprovera; dall’altro ragazzi un po’ sperduti, che si lasciano coinvolgere dentro attività che sembrano ricche di risorse che però non sanno utilizzare, forse perché c’è qualcuno che ha scelto cosa è giusto per loro.

Mi rendo conto che il “perché partecipi a questo progetto” da manuale, che mi ero promessa di esplorare durante questi colloqui, diventa un falso e vuoto obiettivo se non capisco dove mi trovo e se non ho un’ipotesi di lavoro, agendo, invece, la cultura dell’organizzazione.

Ma quale cultura?

Sembra che, attraverso il progetto “Formare per Includere”, l’Ipab chieda ai partecipanti di aderire ad un modello prescritto di sviluppo sociale dove, il progetto è per sua natura buono e utile assolvendolo, così, dalla possibilità di metterlo a verifica nella relazione con i suoi committenti.

In questo modo, sento molto forte il rischio di spreco di risorse.

Non basta offrire risorse, aprire contenitori, c’è bisogno che ne venga monitorata la sostenibilità e la loro effettiva utilità nel rapporto con chi ne usufruisce.

Le strategie di intervento sociale dell’Ipab sembrano organizzarsi intorno all’idea di offrire possibilità di riscatto concrete per chi vive in contesti a risorse scarse, facendosi promotrice di inclusione sociale.

Se consideriamo l’inclusione come l’assimilazione o l’espulsione dell’estraneità ad una norma prestabilita, neghiamo all’altro la possibilità di implicarsi attivamente in un percorso di lavoro comune e vanifichiamo l’operato dell’organizzazione stessa che è ricca di iniziative e rapporti.

Penso che tali strategie non sono così lontane da quelle che hanno fondato l’Asilo Savoia.

Dentro tale cultura, volta all’inclusione, un’alternativa sembra essere l’integrazione, per pensare l’altro non come mancante di qualcosa e quindi da aiutare e riabilitare socialmente, ma come possibile portatore di una domanda di sviluppo.

Un primo obiettivo, quindi, potrebbe essere quello di iniziare a costruire con i partecipanti al progetto una possibile committenza, nell’idea di sviluppare una posizione più adulta e meno infantile degli atleti nel rapporto con l’organizzazione.

Tale obiettivo, inoltre, non può procedere al di fuori del rapporto che ho con il gruppo di lavoro, con il quale vorrei iniziare a condividere alcune di queste riflessioni che sembrano essere connesse ad alcune criticità che incontriamo, come ad esempio il problema delle assenze e i ritardi.

Questo resoconto sento mi aiuta a pensare anche alle mie posizioni adulte e infantili rispetto al lavoro.