

BRESCIA E PROVINCIA

La ricetta vincente del «21 grammi», trampolino verso il mondo del lavoro

In 8 anni 12 ex camerieri con sindrome di Down hanno trovato occupazione altrove



In sala. Riccardo, 24 anni, sta facendo un tirocinio al «21 grammi»



Al bancone. Gabriele nel locale di viale Italia si sente in famiglia

Inclusione

Barbara Bertocchi
b.bertocchi@giornaledibrescia.it

■ Prima la tovaglietta, poi le posate e quindi il bicchiere. Al «21 grammi» è quasi mezzogiorno e Riccardo è alle prese con la preparazione dei tavoli, compito che svolge con grande precisione. I clienti che a pranzo riempiono il locale di viale Italia non sono ancora arrivati e alcuni colleghi ne approfittano per mangiare un piatto di pasta. Lui, invece, ci tiene a finire il lavoro: «Più faccio esperienza, più divento bravo», dice col sorriso.

Esempio positivo. Riccardo ha 24 anni, arriva da Gussago, è cintura nera 2° dan di karate e ha la sindrome di Down. Al «21 grammi» sta facendo un tirocinio di inclusione sociale e, come ci tiene a precisare Diego Rossi, responsabile commerciale del bar-ristorante, «è preziosissimo». Così come è preziosissimo, da anni, il collega Gabriele, 46 primavere e una passione per le maratone, che nel locale è assunto e felice: «Qui mi sento in famiglia», ammette lui stesso. Alcuni giovani con la sindrome di Down che fanno esperienza qui, tra i tavoli o in cucina, infatti si fermano (ora sono un paio), altri, invece, dopo un tirocinio biennale, trovano un'occupazione altrove. Questo ultimi «sono dodici - racconta con soddisfazione Giovanni Maggiori, uno dei fondatori del locale nato da un'intuizione del Centro bresciano Down -: la-

vorano nel settore della ristorazione e in quello del commercio. Attraverso il loro esempio il "21 grammi" dimostra che l'inclusione in azienda è possibile e rappresenta un valore aggiunto per tanti motivi: avere qualcuno che pensa le cose da un altro punto di vista può essere d'aiuto, rende il team più coeso, responsabilizza i colleghi, fa crescere le loro competenze e li rende più flessibili e propensi al cambiamento. Inoltre è dimostrato che i giovani talenti emergenti preferiscono le aziende inclusive al punto da sceglierle accettando anche un salario inferiore».

L'esperienza, insomma, è positiva. Ne è convinto anche Rossi: «Al 21 grammi i nostri tirocinanti con sindrome di Down arrivano da soli usando i mezzi pubblici, non sono mai in ritardo e sono sempre in ordine. Io - racconta - non sono un educatore, ma in questi anni ho capito che ci tengono tantissimo a mettersi in gioco e, se viene offerta loro l'opportunità di farlo supportati almeno in una prima fase con degli schemi, lavorano benissimo». Alcuni, poi, seguiti dal Centro bresciano Down, stanno facendo, a piccoli passi, anche un'esperienza di autonomia abitativa.

L'attività va bene: l'ottavo compleanno verrà festeggiato con il primo utile operativo

Il locale. Il «21 grammi», ricordiamo, è aperto da otto anni e il 29 febbraio festeggerà il suo compleanno con una grande soddisfazione. Ossia «il primo utile operativo - annuncia Maggiori - L'attività va bene e, grazie alla cena di marzo, contiamo di anticipare l'estinzione del mutuo del locale». //

L'11 marzo la cena stellata per estinguere il mutuo

Il mutuo del «21 grammi» scade nel 2026, ma il locale mira a estinguerlo prima. Anche grazie all'auspicio buon esito della cena in calendario l'11 marzo alla Tenuta Sei Ore di Gambarà. Ai fornelli ci saranno nientemeno che lo chef Stefano Cerveni del Due Colombe (una stella Michelin) e la pastry chef Annalisa Borella. La quota di partecipazione alla serata prevede un'offerta minima di 200 euro.

LA RICERCA

Lo studio di Università Statale e Osmer DONNE E DISABILI: LA DOPPIA DISCRIMINAZIONE

Francesco Alberti · f.alberti@giornaledibrescia.it

Sono tanti i profili critici dell'occupazione femminile nel nostro Paese, uno per tutti: una donna su cinque fuoriesce dal mercato del lavoro a seguito della maternità. La decisione di lasciare il lavoro è infatti determinata per oltre la metà (il 52%) da esigenze di conciliazione e per il 19% da considerazioni economiche. In generale, il divario lavorativo tra uomini e donne è pari al 17,5%, divario che aumenta in presenza di figli ed arriva al 34% in presenza di un figlio minore nella fascia di età 25-54 anni. Numeri pesantissimi che vanno ulteriormente ad aggravarsi se la donna è disabile. La situazione è tale che il Comitato Onu sui diritti delle persone con disabilità ha richiamato il nostro Paese per questa ed altre discriminazioni legate al genere. Richiamo caduto nel vuoto, perché questo tipo di discriminazioni continuano ad essere sotto percepite, sottovalutate.

Anche di questo si è parlato ieri durante l'incontro organizzato dal Tavolo della disabilità (al quale aderiscono, tra gli altri, Aib, Cgil, Cisl, Uil) di Osmer (Osservatorio sul mercato del lavoro e sulle relazioni collettive) e Università degli studi di Brescia. Il titolo:

«Lavoro a distanza e disabilità: quali vantaggi, quali criticità?».

Lo studio presentato si è basato su un questionario redatto da 349 persone su un totale di 1.694, individuate tra quelle avviate al lavoro dall'Ufficio collocamento mirato della Provincia di Brescia

nel periodo 2017-2021. Gli aspetti indagati sono stati: attività lavorativa, ambiente di lavoro, soddisfazione generale, conciliazione e tempo di lavoro, sistemi di controllo e di verifica, percezione dell'impatto del lavoro a distanza. Sono stati presi in analisi tre periodi: pre-Covid (fino a febbraio 2020); Covid (marzo 2020-giugno 2022) e post Covid (da luglio 2022). Lo smart working è stato svolto: dal 5% dei rispondenti nel primo periodo, dal 29% nel secondo (di cui il 75% donne, 25% uomini) e dal 15% nel terzo (di cui sempre il 75% donne, 25% uomini). Per quanto riguarda l'attività degli anni precedenti, nel 2019 è stata pubblicata un'analisi sulla percezione della disabilità da parte dei lavoratori; i risultati scientifici sono stati pubblicati anche sulla rivista «Materiali per una storia della cultura giuridica», edita da «Il Mulino». Tra il 2022 e il 2023, il Tavolo è stato impegnato, appunto, in una ricerca che ha analizzato come le persone con disabilità abbiano potuto svolgere il proprio lavoro durante la pandemia.

La professoressa Luciana Guaglianone (docente del Dipartimento di Giurisprudenza) ha illustrato il focus su disabilità e genere. «La disabilità è un mondo molto frastagliato - ha sottolineato -, il genere poi amplifica le differenze». I numeri parlano chiaro, sul fronte assunzioni 2022 (sempre sul fronte disabili) 717 sono stati uomini e 535 donne. C'è un aspetto da sottolineare: le discriminazioni di genere non si sostituiscono a quelle determinate dalla disabilità, ma purtroppo si sommano, producendo così un significativo effetto moltiplicatore. La donna disabile avrà così le stesse problematiche degli uomini disabili nel trovare un'occupazione (solo per fare degli esempi: pregiudizi riguardo alla disabilità, inaccessibilità degli ambienti e delle strumentazioni di lavoro, mancanza di servizi per la mobilità), ma appunto ne avrà anche per il suo essere donna. Un quadro molto preoccupante che chiede urgenti interventi, a livello di istituzioni e di aziende.

Con «Refolo» la spesa è biologica, sociale e inclusiva

L'iniziativa

La nuova cooperativa sostiene progetti per disabili attraverso la vendita di ortaggi

■ C'è una nuova arrivata nel panorama delle cooperative socio-agricole. Si chiama «Refolo» ed è nata nel 2022 dalla sinergia delle quattro cooperative sociali La Rete e Kemay, FoBap Anffas Ets e l'Opera Pavoniana di Brescia, accomu-

nate dalla mission di promuovere l'inclusione sociale anche attraverso l'agricoltura.

«Solo oggi ci sentiamo sufficientemente pronti a presentarci», ha spiegato Marco Faini, presidente della neonata cooperativa, che conta 10 dipendenti ed esce allo scoperto con una nuova proposta incentrata su un patto tra produttori e consumatori: la Comunità di supporto all'agricoltura (Csa). Con un obiettivo preciso: dar vita a un meccanismo, a una comunità, che sostenga l'agricoltura sociale e i progetti di inclusione di perso-



In campo. Presentata la campagna «Ridici e Capuli»

ne fragili. «Refolo» può contare sui prodotti degli orti sociali di Villa Carcina, San Polo, Collebeato e Montirone gestiti, appunto, da La Rete e Kemay, FoBap Anffas Ets e l'Opera Pavoniana di Brescia.

Come funziona. Parliamo di terreni che, in accordo con le Amministrazioni comunali e le fondazioni locali, sono stati recuperati e adibiti a orti sociali («coltivati con metodo biologico - specifica l'ad di Refolo Alessandra Campazzo -: obiettivo è ottenere la certificazione entro l'anno») desti-

nati a ospitare laboratori, momenti di aggregazione per le comunità e inserimenti lavorativi: non a caso vi lavorano diverse persone con disabilità o svantaggiate. Per sostenere la neonata Csa, Refolo ha dato vita alla campagna di abbonamenti «Ridici e Capuli». Sul sito www.agromania.bio è possibile scegliere tra due opzioni: l'abbonamento a Capuli, che consente di avere verdura prodotta negli orti sociali per 16 settimane, oppure Ridici (32 settimane). La campagna abbonamenti è aperta e sarà possibile ritirare la propria spesa biologica dal 29 aprile in uno dei 19 punti elencati sul sito di Agromania. //

BARBARA FENOTTI