

L'impatto sociale ed economico dell'inserimento lavorativo

II Edizione



INDICE

06 INTRODUZIONE

08 NOTA METODOLOGICA

**10 LA GENERAZIONE DI IMPATTO
E LA SUA VALUTAZIONE**

**12 L'IMPATTO DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO
DELLE COOPERATIVE DEL CONSORZIO**

17 Le dimensioni di valore delle cooperative sociali di inserimento lavorativo

18 L'ecosistema di riferimento

20 Il contributo delle cooperative sociali in termini di generazione di impatto

33 La misurazione del cambiamento generato

**50 IL CONTRIBUTO DELLE COOPERATIVE DI INSERIMENTO LAVORATIVO
AGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE**

52

CONCLUSIONI

INTRODUZIONE

Fin dalla sua nascita, il Consorzio Quarantacinque persegue l'interesse generale della comunità alla **promozione umana** e all'**integrazione sociale dei cittadini** fondandosi, tra gli altri, su valori quali l'**inclusione** e la **partecipazione**.

Per tale motivo, tra i suoi obiettivi di impatto, ha individuato la **promozione della cooperazione sociale come modello imprenditoriale inclusivo e partecipativo** attraverso un miglioramento in termini di diffusione della conoscenza del funzionamento e della capacità di generare cambiamento da parte delle cooperative sociali in qualità di imprese che perseguono obiettivi di inclusione occupazionale, sociale ed economica delle persone.



Nel solco degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs), inoltre, come evidenziato anche nei Bilanci Sociali 2021 e 2022 del Consorzio, le cooperative aderenti operano con l'obiettivo di **incentivare una crescita economica, inclusiva e sostenibile e un lavoro dignitoso per tutti** (SDG n. 8).

La cooperazione sociale di inserimento lavorativo, infatti, è da sempre riconosciuta per il significativo ruolo nell'ambito delle **politiche attive del lavoro**: la concessione di agevolazioni tributarie e contributive è giustificata dall'obbligo di assunzione per almeno il 30% del numero dei dipendenti di lavoratori svantaggiati. Questo genera **benefici significativamente superiori ai costi**, oltre che **alti tassi di soddisfazione** da parte dei lavoratori svantaggiati.

Alla luce di queste motivazioni, il Consorzio Quarantacinque ha deciso di intraprendere un percorso di valutazione dell'impatto sociale ed economico su alcune cooperative sociali di inserimento lavorativo aderenti, nello specifico: Camelot - Reggio Emilia, Il Bettolino - Reggiolo (RE), Il Ginepro - Castelnovo Ne' Monti (RE), Lo Stradello - Scandiano (RE). La scelta è ricaduta su queste imprese sociali anche in relazione al loro posizionamento fisico. Ognuna delle quattro cooperative, infatti, rappresenta una particolare dimensione territoriale: bassa pianura, città, pedecollina, montagna. Ciò ha consentito, nonostante il numero ridotto di soggetti analizzati, di avere tuttavia una rappresentazione geografica significativa.

Il percorso si è sviluppato attraverso un'analisi condivisa con il Consorzio, relativa ad un periodo di riferimento temporalmente circoscritto (2019-2022), della **capacità delle cooperative di inserimento lavorativo di generare un cambiamento positivo di medio-lungo periodo nei confronti dei propri beneficiari diretti e indiretti**. A tal fine, sono state raccolte e analizzate informazioni in grado di evidenziare, da un lato, il cambiamento generato sui lavoratori svantaggiati rispetto alla propria sfera lavorativa e privata e, dall'altro, il cambiamento generato rispetto alla Pubblica Amministrazione con particolare riferimento al valore economico generato in termini di risparmio per la P.A.

NOTA METODOLOGICA

Il percorso di valutazione, che ha visto il coinvolgimento attivo di Il Ginepro insieme ad altre 3 cooperative sociali, ha preso avvio nel mese di aprile ed è terminato nel mese di novembre 2023.

La prima fase del percorso è stata finalizzata alla validazione e integrazione della cornice di riferimento per l'analisi, in termini di:

- dimensioni di valore dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate;
- catena del valore dell'impatto dell'inserimento lavorativo:
 - rispetto ai lavoratori svantaggiati;
 - rispetto alle altre risorse umane della cooperativa;
 - rispetto alle imprese for profit con cui è in relazione la cooperativa.

Attraverso la costruzione della "Teoria del Cambiamento" (Theory of Change - ToC) e la sua conseguente declinazione nella catena del valore dell'impatto è stato possibile tracciare il percorso logico attraverso il quale osservare la capacità delle cooperative di inserimento lavorativo di generare cambiamenti di lungo termine.

Questa impostazione ha informato la successiva fase di raccolta dati, che è avvenuta attraverso i seguenti strumenti di rilevazione:

- una griglia somministrata alle singole cooperative contenente informazioni di natura quali-quantitativa relative al periodo 2019-2022 (dati anagrafici, attività, aree territoriali di riferimento, base sociale e dipendenti, fatturato complessivo ed entrate per tipologia di fonti, altre informazioni sulle attività connesse all'inserimento lavorativo)
- un questionario qualitativo rivolto ai lavoratori svantaggiati delle singole cooperative (n. 9 rispondenti per Il Ginepro);
- un questionario qualitativo rivolto alle altre risorse umane delle singole cooperative (n. 6 rispondenti per Il Ginepro);
- un'intervista qualitativa rivolta ad alcune risorse umane particolarmente significative per le attività di inserimento lavorativo delle singole cooperative (n. 2 rispondenti per Il Ginepro);
- una griglia somministrata alle singole cooperative per il calcolo del risparmio per la P.A. generato dagli inserimenti lavorativi nel 2022.

In particolare, con riferimento a quest'ultimo strumento e al relativo focus di valutazione analizzato, è stato adottato il metodo VALORIS, ideato dalla Dott.ssa Elisa Chiaf, che si basa sull'analisi costi-benefici per evidenziare gli effetti economici generati sui budget pubblici. In questo caso i costi (contributi, esenzioni fiscali, esenzione oneri contributivi, ...) e i benefici (gettito IVA da attività dei lavoratori svantaggiati, gettito IRPEF degli svantaggiati, mancata assistenza socio-sanitaria, mancato versamento pensione invalidità civile, mancato sostegno minimo vitale, ...) sono quelli derivanti dalla presenza di una cooperativa sociale di inserimento lavorativo che inserisce soggetti svantaggiati al lavoro generando così un risparmio per lo stakeholder Pubblica Amministrazione. VALORIS nasce, infatti, dall'esigenza di "misurare l'impatto economico", tradurre un'attività prettamente sociale come l'inserimento lavorativo in valore monetario, per uno stakeholder specifico: l'Ente Pubblico. Nel calcolo vengono considerate le classi di svantaggio previste dalla L. 381/91: invalidità, disagio psichiatrico, dipendenze, misure alternative al carcere, minore età con disagio sociale; in aggiunta, si è considerata la classe di soggetti non certificati, ma "segnalati" dalle Amministrazioni Pubbliche per generico disagio sociale e che fa riferimento anche alle nuove categorie di svantaggio ricomprese nella rinnovata disciplina dell'impresa sociale (d.lgs. n. 112/2017).



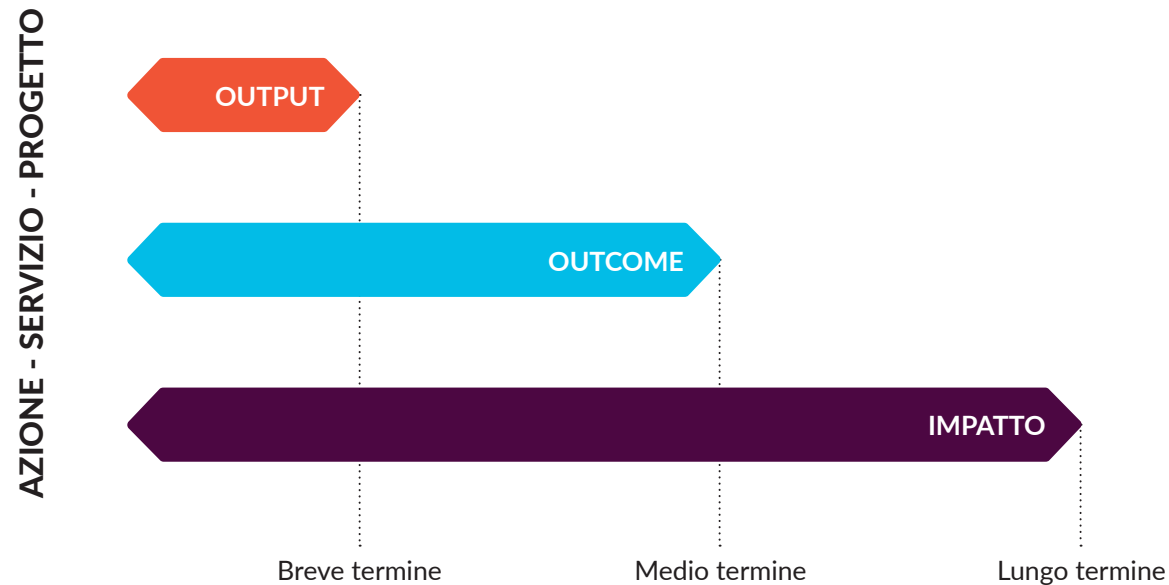
Studio Romboli
www.romboliassociati.com

LA GENERAZIONE DI IMPATTO E LA SUA VALUTAZIONE

La produzione di impatto sociale nei confronti della propria comunità è la ragione d'essere di ogni organizzazione del Terzo Settore. Nel solco della Riforma del Terzo Settore, infatti, queste organizzazioni perseguono necessariamente un interesse generale, di varia natura ("Attività di interesse generale", art. 5, d.lgs. 117/2017), tra cui l'inserimento o il reinserimento di lavoratori svantaggiati (lettera "p").

L'impatto sociale è un cambiamento di lungo periodo che incide sulla vita di precise categorie di beneficiari diretti di un'organizzazione del Terzo Settore o all'interno della sua comunità di riferimento (beneficiari indiretti) almeno in parte connesso alle sue attività.

Osservare un'organizzazione in termini di impatto sociale significa, quindi, comprendere ed evidenziare le modalità attraverso cui è in grado di esercitare la sua capacità trasformativa.



Valutare l'impatto generato da un'organizzazione del Terzo Settore significa realizzare "la valutazione qualitativa e quantitativa sul breve, medio e lungo periodo degli effetti delle attività svolte sulle comunità di riferimento rispetto agli obiettivi individuati" (art. 7, comma 3, l. n. 106/2016) applicando metodi e strumenti in grado di misurare adeguatamente il contributo che l'organizzazione apporta in termini di cambiamento di lungo periodo al fine di:

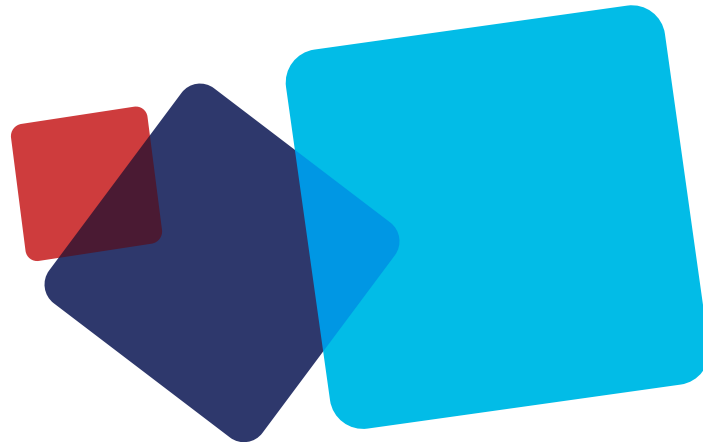
- "dare valore" al suo operato
- verificare il suo corretto funzionamento, ovvero la coerenza tra la mission e le attività
- immaginare nuovi sentieri di sviluppo.



L'IMPATTO DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE COOPERATIVE DEL CONSORZIO QUARANTACINQUE

Le cooperative sociali di inserimento lavorativo sono attualmente tra i più importanti attori nella promozione dell'inclusione al mondo del lavoro. A livello nazionale e europeo, l'economia sociale e le imprese sociali sono state definite ottimi esempi nel garantire lavoro a persone fragili e svantaggiate. Per le persone escluse dal mercato del lavoro, infatti, le opportunità di impiego offerte dalle cooperative sociali costituiscono percorsi verso la più ampia integrazione nella società, percorsi in cui l'**inclusione occupazionale, economica e sociale** vanno molto spesso di pari passo.

Con l'obiettivo di fotografare e restituire gli elementi in grado di dimostrare questa capacità inclusiva della cooperazione sociale di inserimento lavorativo, l'analisi condotta all'interno del Consorzio Quarantacinque si è focalizzata in particolare su quattro cooperative sociali al cui interno vengono inserite persone svantaggiate.



Camelot Società Cooperativa Sociale

- Anno di costituzione: 1993
- Sede legale e operativa: Reggio Emilia
- Tipologia: A+B
- Comuni di operatività (2019-2022): Reggio Emilia, Padova, Reggiolo, Rolo, Rio Saliceto, S.Martino in Rio, Bibbiano, Carpineti, Quattro Castella, Correggio, Scandiano (dal 2020), Modena e Rubiera (dal 2021).

Il Bettolino Società Cooperativa Sociale

- Anno di costituzione: 1989
- Sede legale e operativa: Reggiolo (RE)
- Tipologia: A+B
- Comuni di operatività (2019-2022): Reggiolo (fino al 2020 e nuovamente dal 2022), Fabbrico (dal 2020), Novellara, Brescello, Boretto, Rio Saliceto, Campagnola, Gualtieri (fino al 2019 e nuovamente dal 2022), Luzzara, Poviglio.

Il Ginepro Società Cooperativa Sociale

- Anno di costituzione: 1997
- Sede legale e operativa: Castelnovo ne' Monti (RE)
- Tipologia: A+B
- Comuni di operatività (2019-2022): Castelnovo ne' Monti (RE), Carpineti (RE), Baiso (RE), Casina (RE - dal 2022), Ciano d'Enza (RE), Neviano degli Arduini (PR), Bazzano (PR - fino al 2021), Traversetolo (PR), San Polo (RE), Ventasso (RE), Quattro Castella (RE), Vezzano (RE) (dal 2022), Canossa (fino al 2021), Fivizzano (MS), Villa Minozzo (fino al 2021), Monchio delle Corti (PR), Vetto (fino al 2021).

Lo Stradello Società Cooperativa Sociale

- Anno di costituzione: 1984
- Sede legale: Scandiano (RE)
- Sedi operative: Scandiano (RE), Reggio Emilia (Sesso, Roncadella), Puianello (RE)
- Tipologia: A+B
- Comuni di operatività (2019-2022): Albinea, Boretto (fino al 2022), Carpi (MO), Casalgrande, Castellana, Correggio, Fiorano (MO), Novellara (fino al 2021), Puianello, Reggio Emilia, Rubiera (RE), San Martino in Rio (dal 2022), Scandiano, Viano.

Ambiti di attività
di inserimento lavorativo



Logistica



Servizio bibliotecario



Igiene Ambientale



Pulizie civili e industriali
(inclusa spalatura neve)



Ristorazione
(inclusa quella scolastica)



Autisti per convegni/trasporto merci



Trasporti



Manutenzione, sgomberi,
tinteggi



Assemblaggi



Manutenzione del verde
(aree pubbliche e private)



Gestione parcheggi



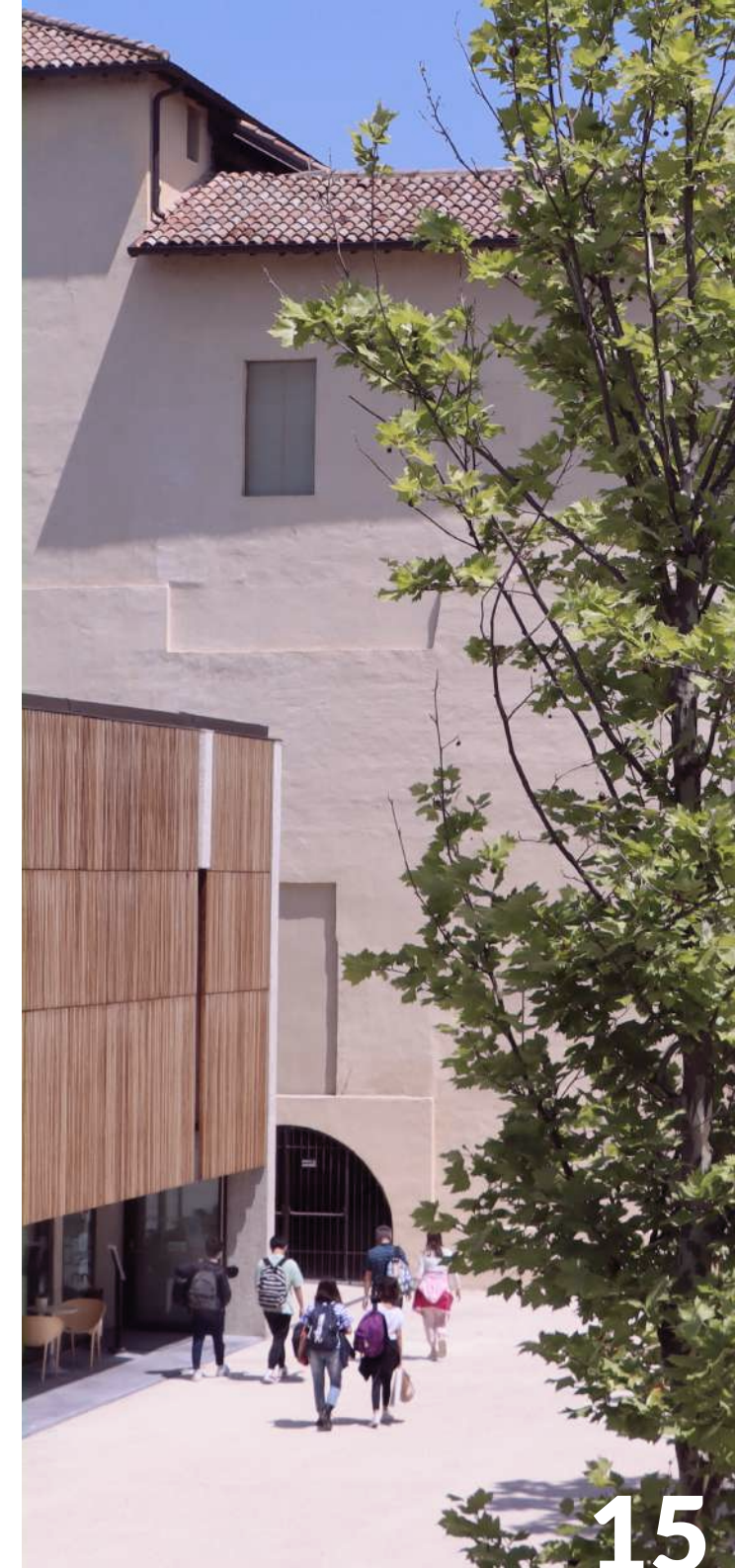
Servizi
di lavanderia



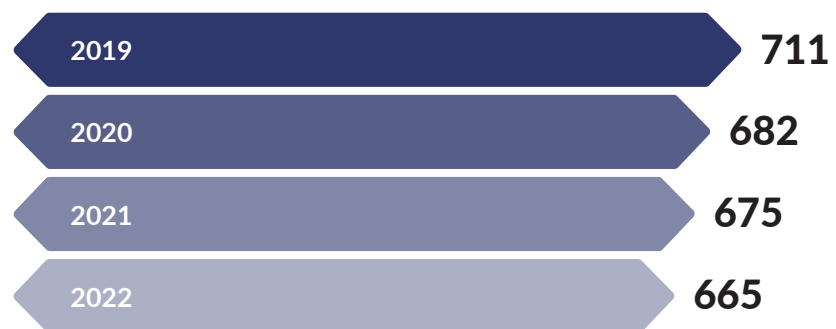
Deposito/
manutenzione biciclette



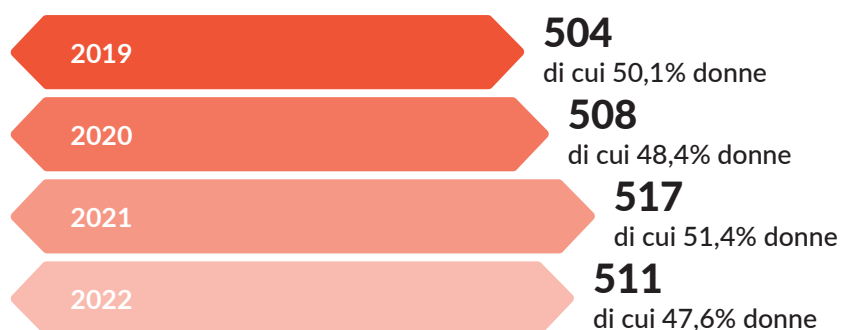
Produzione, trasformazione e commercializzazione
di fiori e piante aromatiche



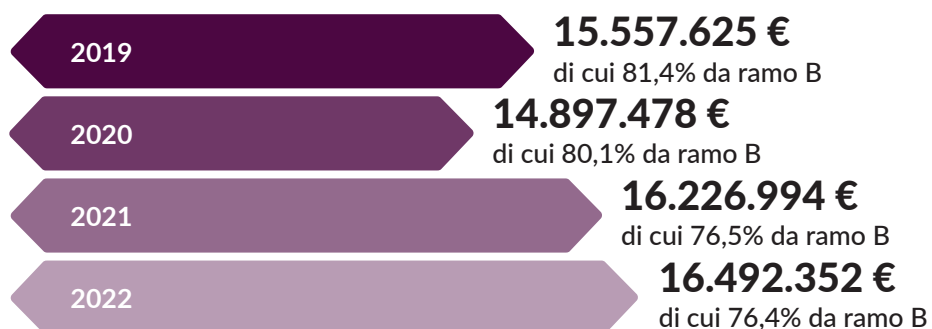
Base sociale



Dipendenti



Fatturato



Le dimensioni di valore delle cooperative sociali di inserimento lavorativo

La capacità di generare una trasformazione di lungo periodo da parte delle cooperative sociali si nutre del loro **sistema valoriale**, ovvero quell'insieme di qualità positive che definiscono l'identità di un'organizzazione, differenziandola da altre realtà, e contribuiscono a produrre un cambiamento nel contesto di riferimento. In particolare, per le cooperative di inserimento lavorativo del Consorzio Quarantacinque sono stati individuati le seguenti **dimensioni di valore**:



PARTECIPAZIONE E APPARTENENZA

ai processi decisionali e, più in generale, alla vita della cooperativa



SENSIBILIZZAZIONE

attraverso la promozione di un cambiamento culturale rispetto al tema dell'inserimento lavorativo



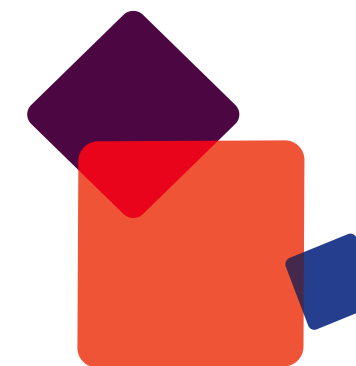
INCLUSIONE E SOSTEGNO

creazione di contesti lavorativi adeguati in termini di presa in carico della persona svantaggiata nella sua interezza (aspetti occupazionali e sociali/personali)



CRESCITA

professionale e personale delle persone inserite in cooperativa

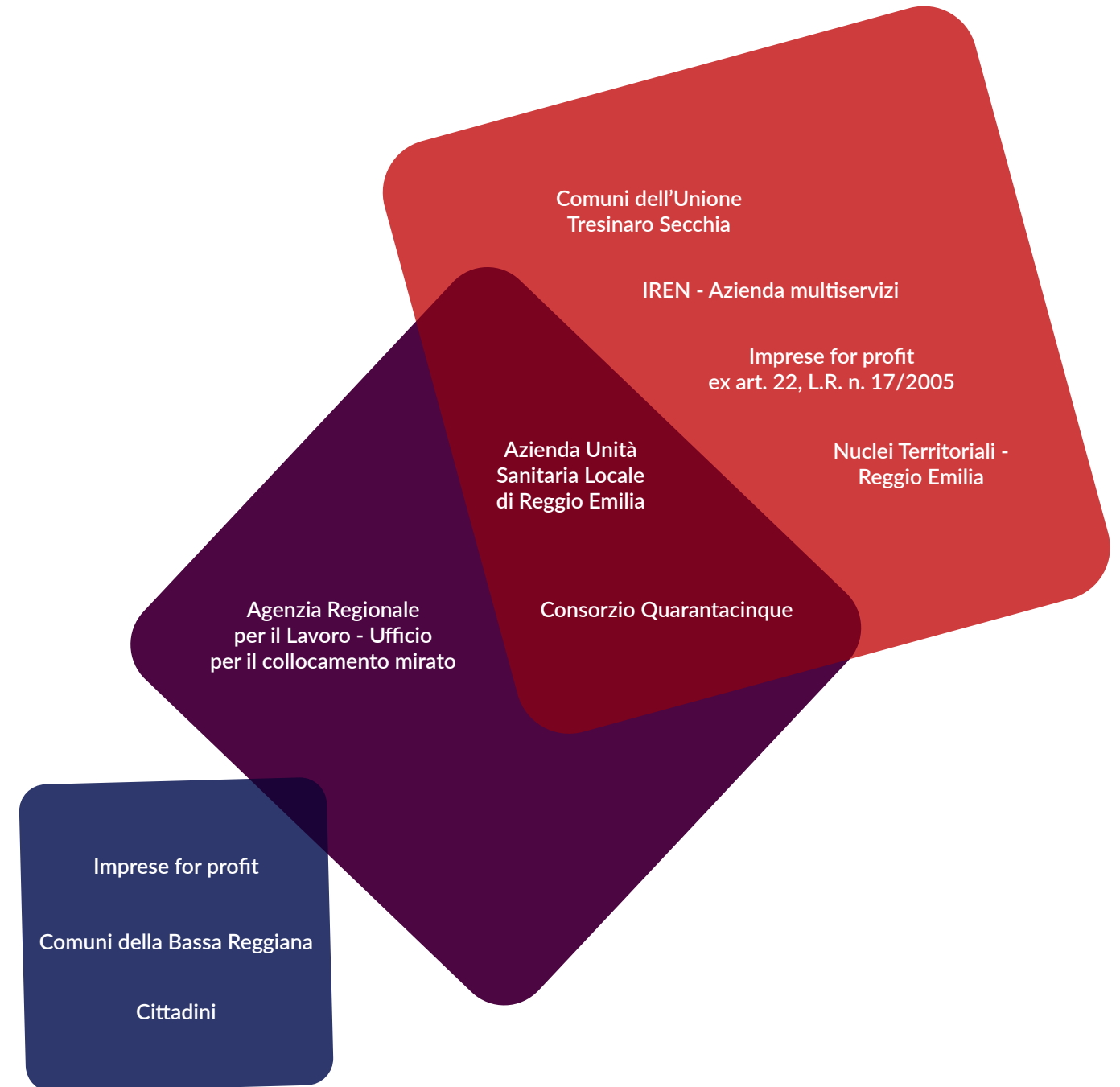
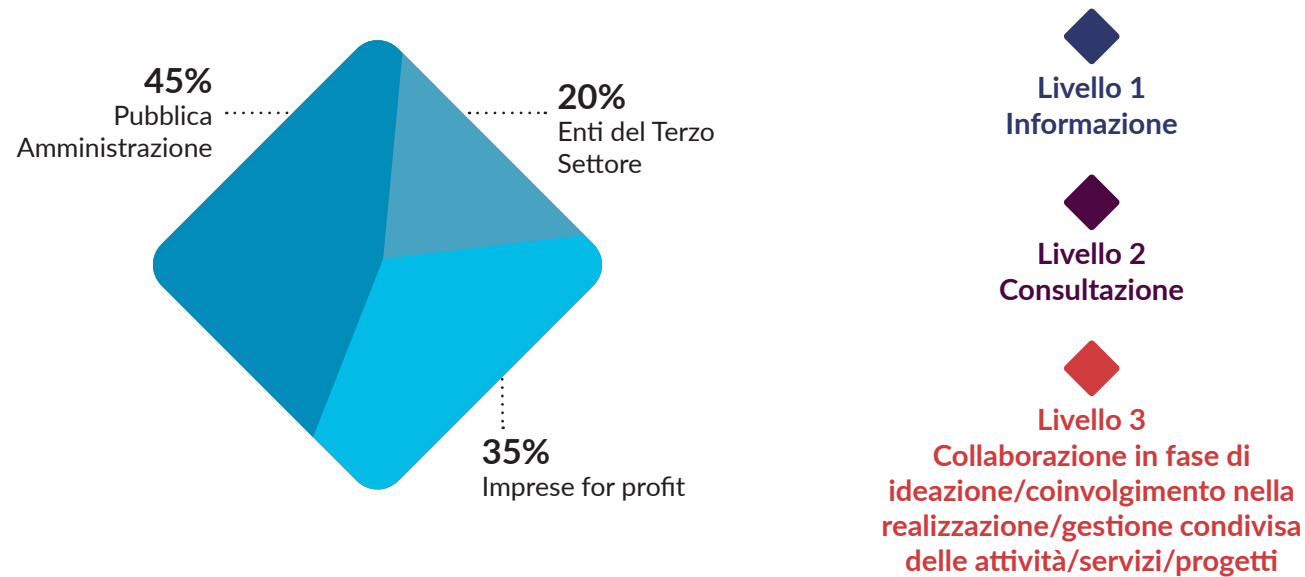


L'ecosistema di riferimento

Per comprendere la capacità di un'organizzazione di generare impatto, imprescindibile è osservare anche il suo ecosistema di riferimento, ovvero comprendere la natura e la numerosità degli altri soggetti (*stakeholder* pubblici o privati) che, a diversi livelli, sono in relazione con l'organizzazione.

Mappare gli *stakeholder*, infatti, non significa solamente elencare le realtà con cui si è in connessione, ma ricostruire l'ecosistema all'interno del quale l'organizzazione vive e si sviluppa. Risulta, pertanto, fondamentale comprendere il livello di interconnessione esistente per individuare i principali alleati dell'organizzazione all'interno di percorsi in grado di generare cambiamento di lungo periodo.

Ogni realtà analizzata nel percorso condotto all'interno del Consorzio Quarantacinque ha individuato i propri *stakeholder*, evidenziando talvolta come gli stessi possano avere diversi livelli di coinvolgimento rispetto ai rapporti con le singole cooperative.



Il contributo delle cooperative sociali in termini di generazione di impatto

Perseguire obiettivi di impatto significa assumere un orizzonte temporale di lungo periodo rispetto al quale definire un percorso che porterà a generare cambiamento. Per fare ciò è necessario declinare i passaggi consequenziali che gradualmente permettono di arrivare a contribuire con la propria azione in termini di impatto sulla comunità.

In particolare, lo strumento che permette di visualizzare lo sviluppo del percorso verso la generazione di impatto è la **Catena del Valore dell'Impatto** che si basa sui seguenti concetti:

- **Input:** fattori produttivi, risorse umane e finanziarie impiegate, fattori propri e di terzi
- **Attività/servizi/progetti:** processi volti a dare risposta ai bisogni delle persone su uno specifico territorio in base alla missione sociale/attività che hanno avuto una codificazione e quindi una standardizzazione sia di costo sia di regolamentazione (accreditamenti, convenzioni)/processi che hanno una durata prestabilita e non continuativa con l'obiettivo di individuare nuove soluzioni e quindi di spostare la frontiera dei servizi e delle attività grazie ai risultati del progetto
- **Output:** prodotti, beni e servizi risultanti dalle attività poste in essere
- **Outcome:** risultati diretti della propria azione, effetti e cambiamenti realizzati sulla vita dei soggetti direttamente coinvolti
- **Impatto:** risultati indiretti della propria azione, effetti e cambiamenti realizzati sugli individui in generale rispetto ai territori e al contesto generale oggetto delle attività.



Tra le risorse di diversa natura utilizzate per la realizzazione delle proprie attività, fondamentale è l'apporto in termini di **capitale umano**. Una pluralità di figure, infatti, ruota attorno alle attività di inserimento lavorativo.

Nel 2022 sono state complessivamente **49** le **persone** delle cooperative **coinvolte**, suddivise come segue:



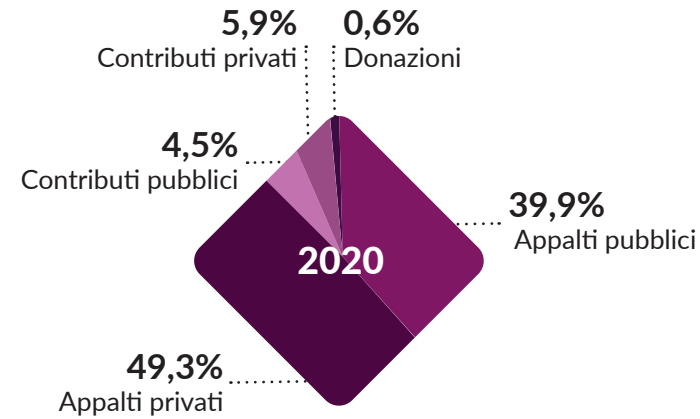
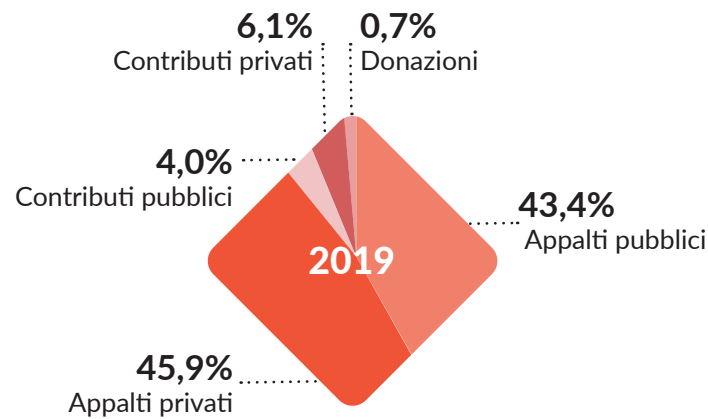
Numero di risorse umane delle cooperative coinvolte negli inserimenti lavorativi



Tra le risorse non monetarie tangibili, le cooperative annoverano sia **mezzi e attrezzature** che **spazi**, alcuni ristrutturati/ampliati e altri in condivisione con altre realtà.

Infine, le attività di inserimento lavorativo si sviluppano grazie all'**apporto in termini monetari** derivante da una pluralità di contributi pubblici e privati, anche di natura donativa (es. 5X1000, lasciti testamentari, ...) e appalti pubblici e privati.

Fonti di entrata

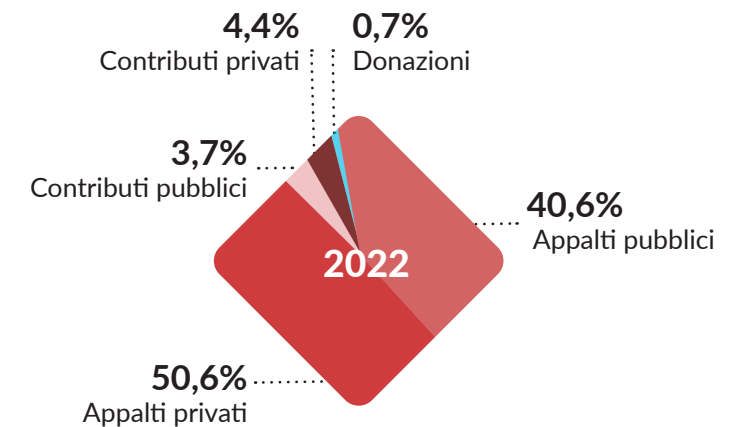
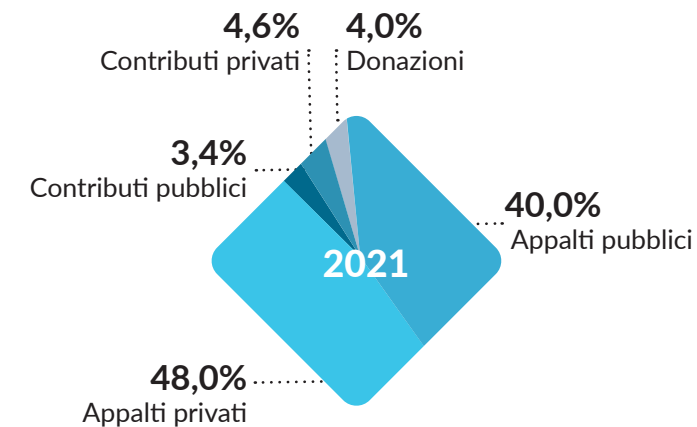


5x1000

Importo totale



N. di preferenze





La realizzazione di percorsi di inserimento lavorativo o di tirocinio formativo di persone svantaggiate presuppongono una serie di attività che costituiscono, da un lato, la premessa per implementare tali percorsi e, dall'altro, il "corollario" affinché ne sia garantita l'efficacia in termini di beneficio per le persone inserite da un punto di vista occupazionale, ma anche sociale.

PRE AVVIO INSERIMENTO LAVORATIVO

- Selezione del lavoratore/tirocinante
- Raccordo con i servizi invianti
- Coinvolgimento del lavoratore guida (tutor) nel progetto di inserimento
- Percorsi formativi su temi della qualità e sicurezza sul lavoro (es. HACCP)

ATTIVAZIONE INSERIMENTO DELLA PERSONA SVANTAGGIATA

IN ITINERE

- Monitoraggio e verifiche periodiche per valutare l'andamento dell'inserimento lavorativo
- (Eventuale) attivazione percorso socio-lavoratore
- Colloqui con i familiari
- Offerta di servizi di welfare
- Realizzazione di attività ludico-ricreative (es. feste, cene, gite)
- Raccordo con i servizi (USL/comunità) per far fronte alla manifestazione di problematiche che richiedono un intervento di cura allargato e integrato in condivisione con la Pubblica Amministrazione

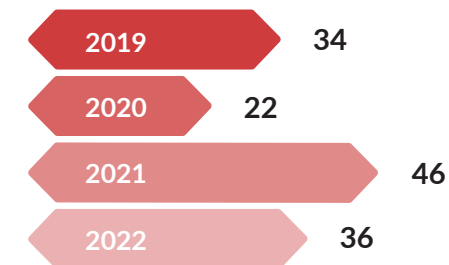
Colloqui con i lavoratori



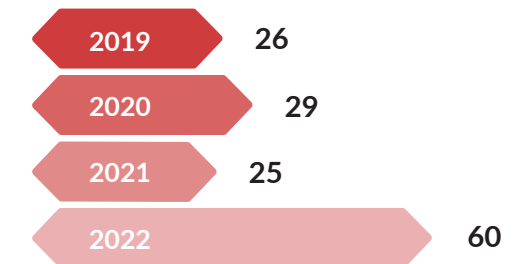
Colloqui con i familiari



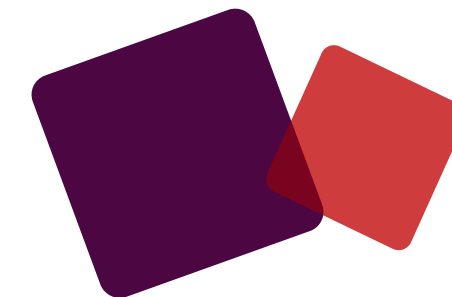
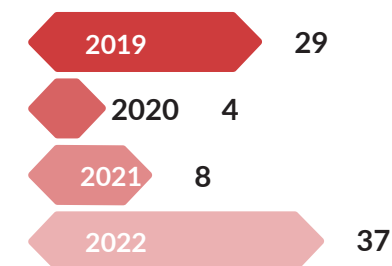
Percorsi formativi attivati



Contatti/raccordo con i servizi pubblici per gestione casi problematici (stima)



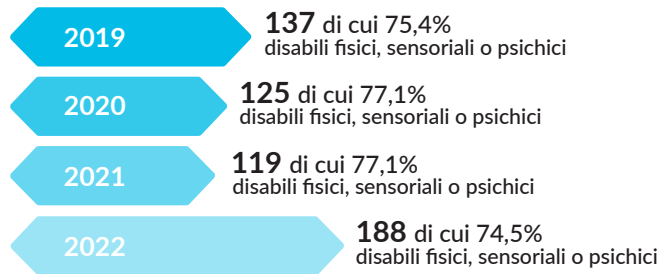
Eventi realizzati





Tutte le attività volte alla realizzazione di inserimenti lavorativi producono degli effetti diretti derivanti dalla loro implementazione che sono osservabili in un arco temporale di breve periodo (che corrisponde indicativamente ad un anno).

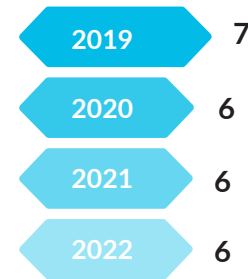
Beneficiari per tipologia



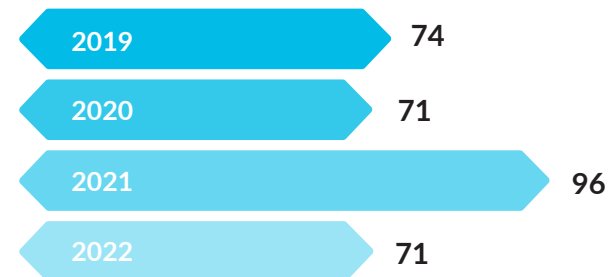
% di lavoratori svantaggiati inseriti



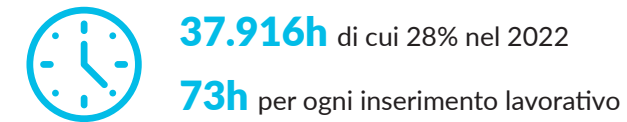
Persone accolte nei servizi A della Cooperativa che lavorano nei servizi B



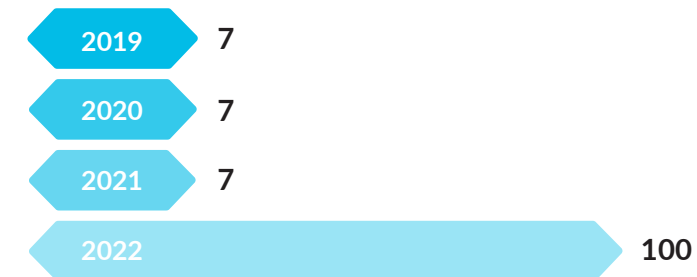
Persone inserite tramite tirocinio



Monte ore dedicate dalle risorse umane della Cooperativa all'inserimento lavorativo (2019-2022):

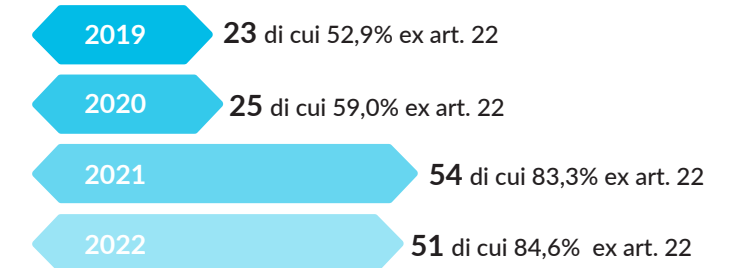


Risorse umane della Cooperativa dedicate all'inserimento lavorativo che hanno fatto formazione:

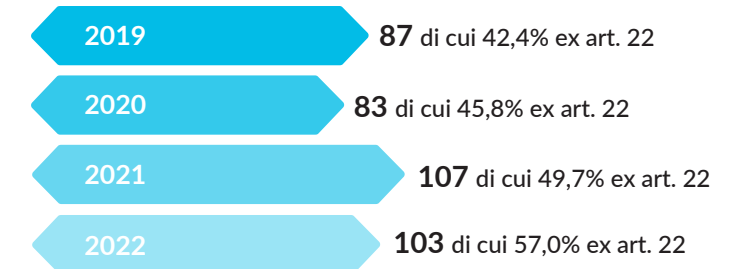


(*) dato disponibile solo per 2 cooperative su 4

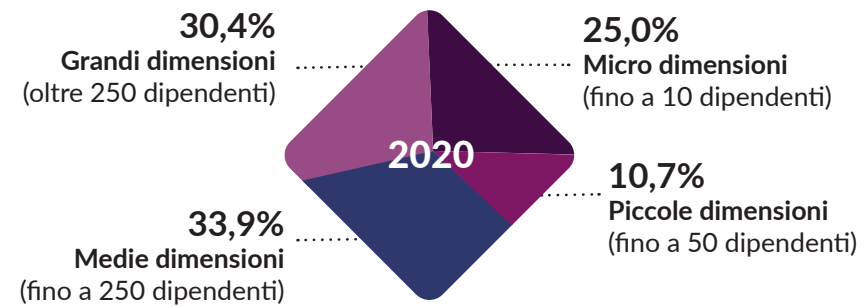
Relazioni instaurate con aziende



n. di persone svantaggiate inserite nell'impresa/coinvolve nell'attività realizzata per l'impresa



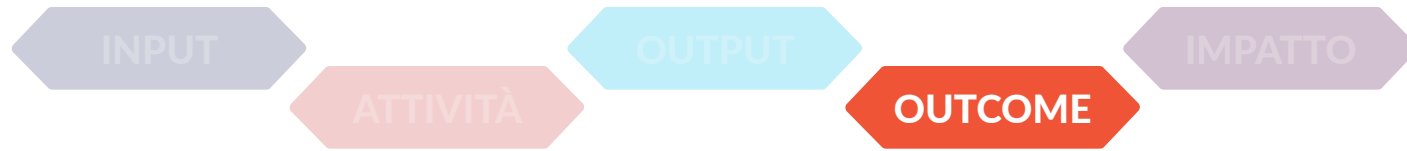
Dimensioni delle imprese con cui si hanno rapporti:



Settori di attività delle imprese con cui si hanno rapporti:

- ◆ Pulizia strade
- ◆ Servizi ambientali/igiene ambientale
- ◆ Gestione centri di raccolta
- ◆ Abbigliamento sportivo
- ◆ Pulizie civili e industriali
- ◆ Calcestruzzi
- ◆ Ristorazione
- ◆ Mangimi e farine
- ◆ Biblioteche
- ◆ Servizi assistenziali
- ◆ Manutenzione del verde
- ◆ Componentistica elettronica auto
- ◆ Assemblaggio
- ◆ Stampi per ceramica
- ◆ Fornitura di prodotti (GDO)
- ◆ Servizi di sorveglianza e trasporti





Assumendo l'orizzonte temporale di medio periodo, gli effetti generati dalle attività si trasformano in risultati che agiscono sui beneficiari, sia rispetto alla propria sfera occupazionale che privata, nonché sulle loro famiglie, ma anche sulle altre risorse umane della Cooperativa e le imprese con cui sono in rapporto per le attività di inserimento lavorativo.



Con riferimento alla persona svantaggiata in qualità di lavoratore:

- ◆ Acquisizione nuove competenze lavorative e consolidamento di quelle esistenti
- ◆ Miglioramento delle competenze relazionali (interazione con i colleghi e i superiori)
- ◆ Aumento dell'autonomia e della tenuta della persona nel contesto di lavoro
- ◆ Aumento della conoscenza delle regole del contesto lavorativo (conoscenza delle mansioni assegnate in ordine a tecnica e sicurezza) e del mondo cooperativo

Con riferimento alla sfera privata della persona svantaggiata:

- ◆ Miglioramento dell'autostima e della consapevolezza di sé
- ◆ Aumento della capacità relazionale e di essere parte attiva della propria comunità
- ◆ Aumento dell'indipendenza economica
- ◆ Costruzione di nuove prospettive di vita



Con riferimento alla famiglia della persona svantaggiata:

- ◆ Riduzione della preoccupazione per il presente e il futuro del proprio caro da parte dei membri della famiglia
- ◆ Partecipazione alla vita economica della famiglia
- ◆ Miglioramento delle relazioni all'interno del nucleo familiare



Con riferimento alle altre risorse umane della Cooperativa:

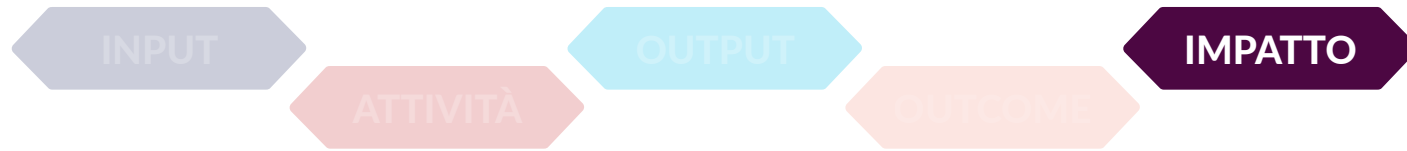
- ◆ Andamento in termini sviluppo del senso di appartenenza/corrispondenza rispetto alle dimensioni di valore della Cooperativa
- ◆ Andamento in termini di soddisfazione degli aspetti legati alla remunerazione
- ◆ Andamento in termini di capacità di mediazione tra colleghi e tra Cooperativa e personale
- ◆ Andamento in termini di interazione/grado di comprensione rispetto ai lavoratori svantaggiati



Con riferimento alle imprese con cui sono in rapporto per gli inserimenti lavorativi:

- ◆ Aumento della qualità del lavoro svolto
- ◆ Miglioramento del livello reputazionale/del loro posizionamento strategico
- ◆ Aumento della consapevolezza/conoscenza del mondo cooperativo/riconoscimento dei valori cooperativi





L'inserimento lavorativo di persone svantaggiate all'interno di imprese come le cooperative sociali, attraverso l'azione svolta sotto molteplici punti di vista, nel lungo periodo contribuisce ad agire un cambiamento di lungo periodo che si ripercuote su sfere e soggetti diversi all'interno della nostra società e, nello specifico:

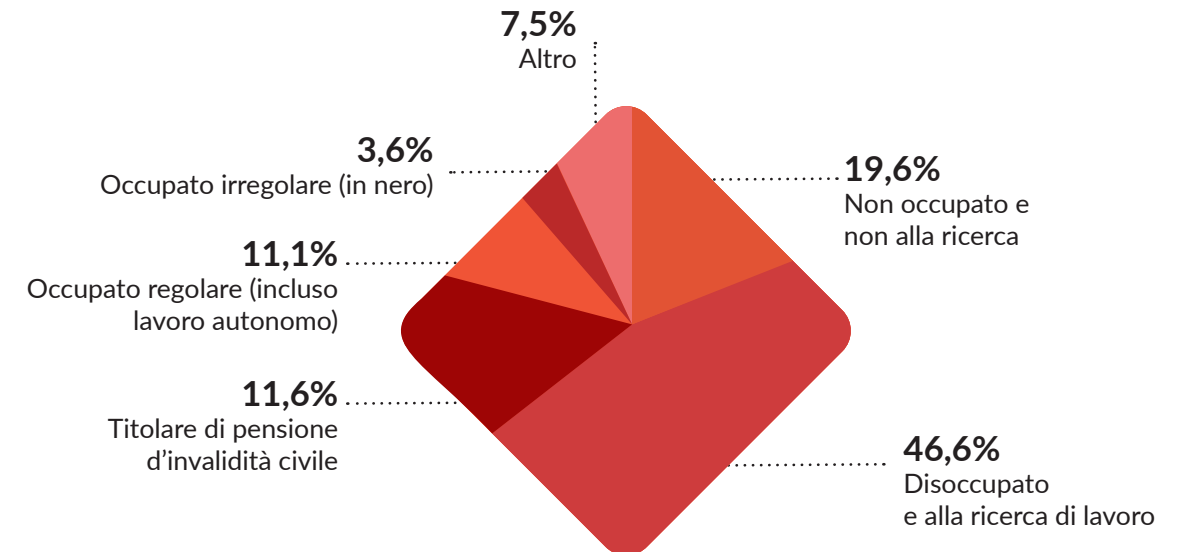
	Un cambiamento sistemico a livello di rapporto tra lavoratore, cooperativa e i servizi che vengono erogati, che porta con sé una rinnovata visione e posizionamento del fare impresa in ambito cooperativo		Un contributo in termini di maggiore livello di inclusione occupazionale generato dalle cooperative sociali di inserimento lavorativo
	Un impatto in termini di risparmio di risorse economiche per la Pubblica Amministrazione		Un contributo alla riduzione dello "stigma" rispetto alle persone svantaggiate
	Un minor accesso ai servizi sociali da parte delle persone svantaggiate inserite lavorativamente in cooperativa e, quindi, un aumento in termini di disponibilità degli stessi servizi per altre persone in stato di bisogno		Un contributo all'incremento del livello di democrazia economica e di sostenibilità del sistema imprenditoriale

La misurazione del cambiamento generato

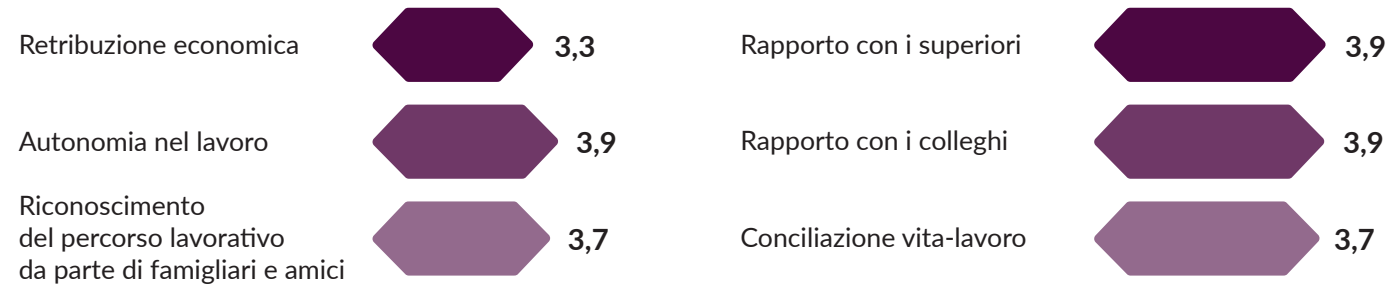
L'impatto sociale sui lavoratori svantaggiati

Il cambiamento che l'inserimento in cooperativa porta con sé, come già esplicitato, non incide solamente nel contesto lavorativo, ma anche nella sfera privata della persona svantaggiata, in termini di percezione rispetto sia al presente che - in particolar modo - al suo futuro, alle sue aspirazioni e motivazioni.

Situazione occupazionale prima di entrare in cooperativa

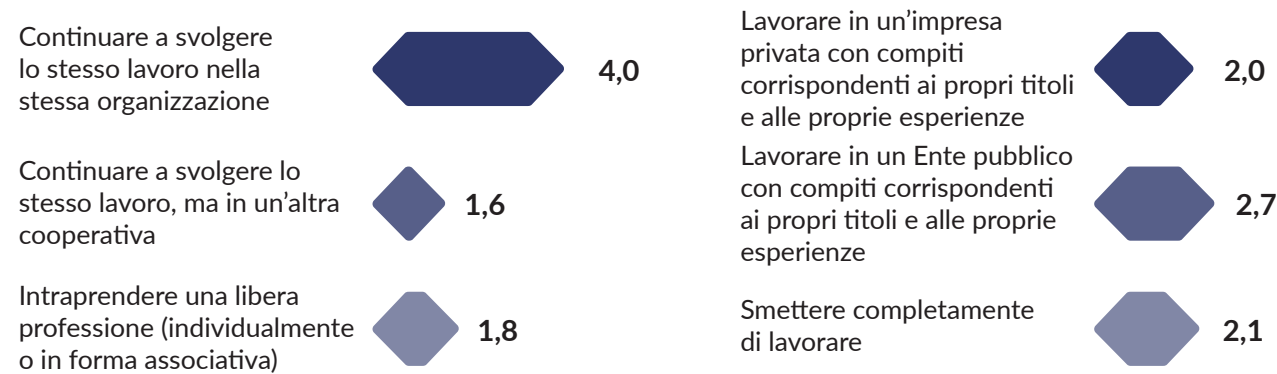


Soddisfazione relativamente agli aspetti della vita lavorativa ed extra-lavorativa



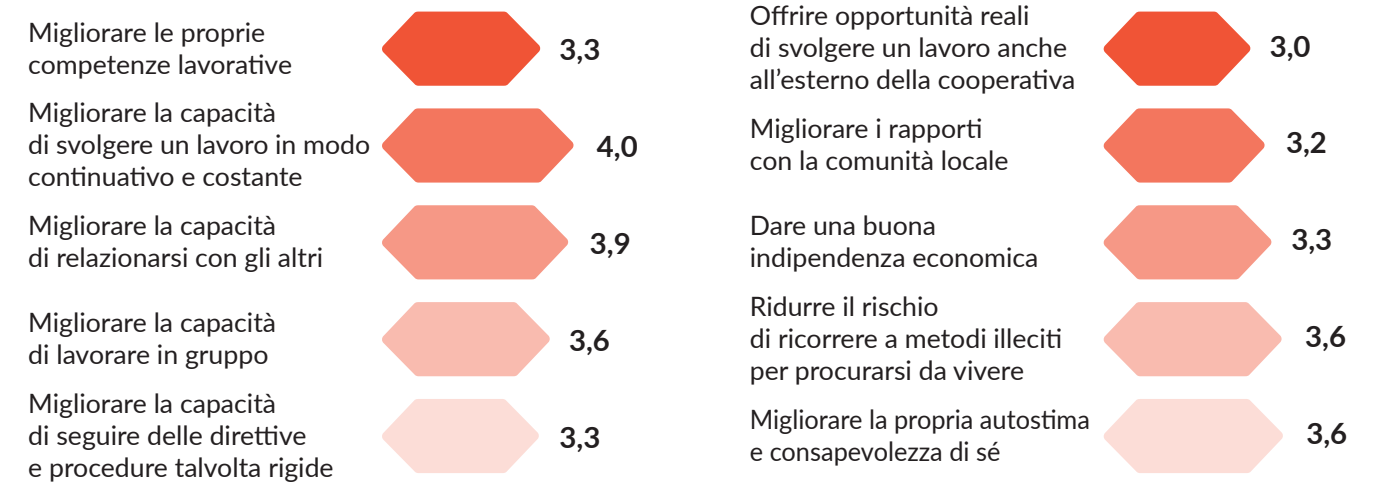
*Punteggio: **minimo 1** > **massimo 5**
 Per nulla soddisfatto Totalmente soddisfatto

Aspirazioni e intenzioni future

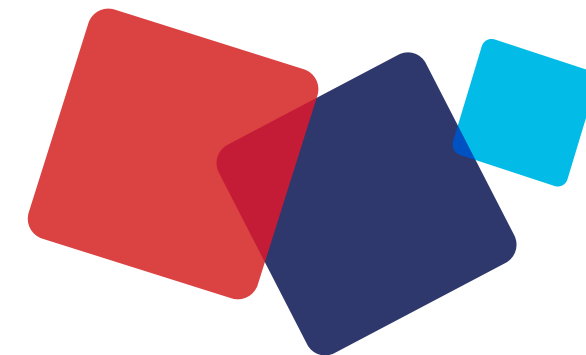


*Punteggio: **minimo 1** > **massimo 5**
 Completamente in disaccordo Totalmente d'accordo

Utilità dell'inserimento lavorativo



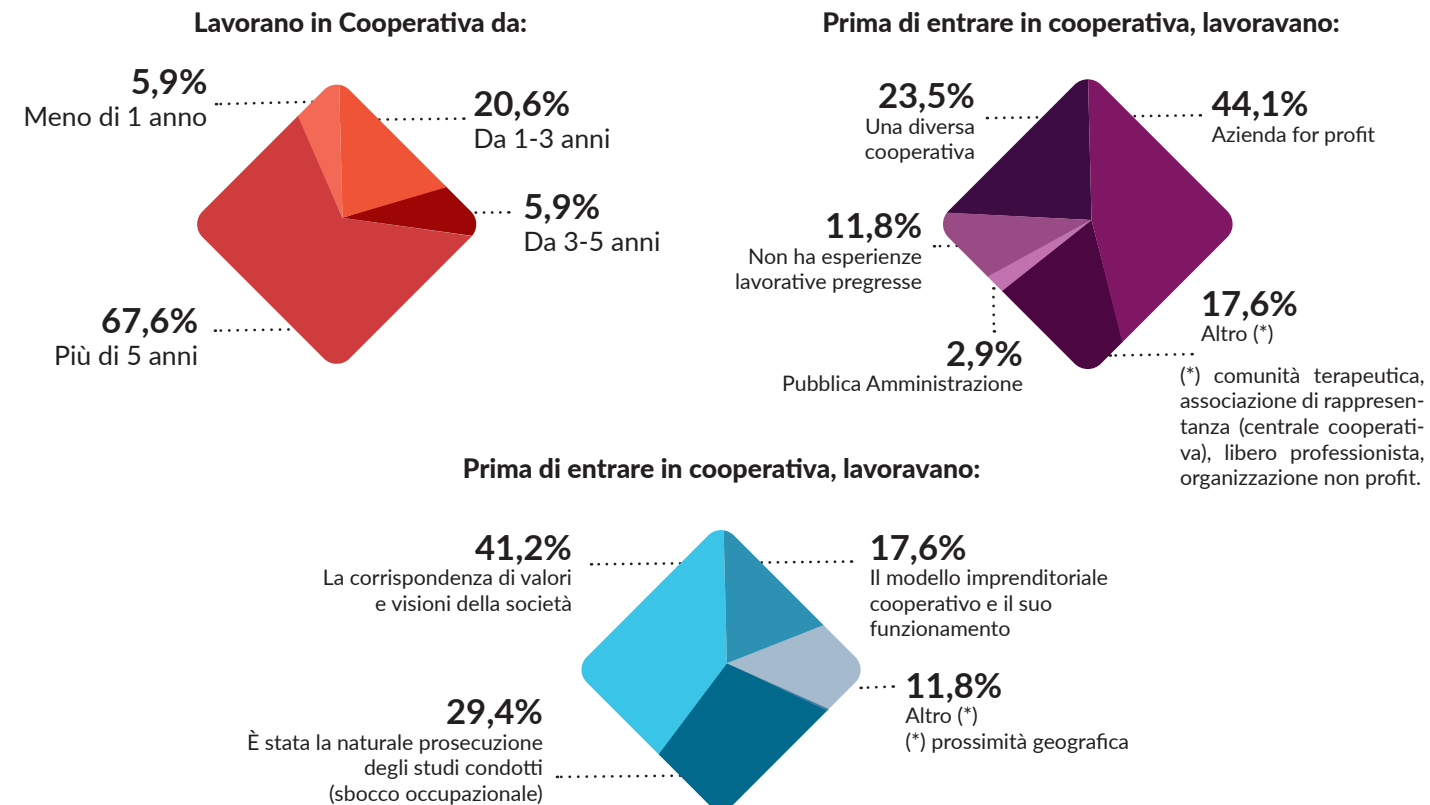
*Punteggio: **minimo 1** > **massimo 5**
 Per nulla utile Del tutto utile



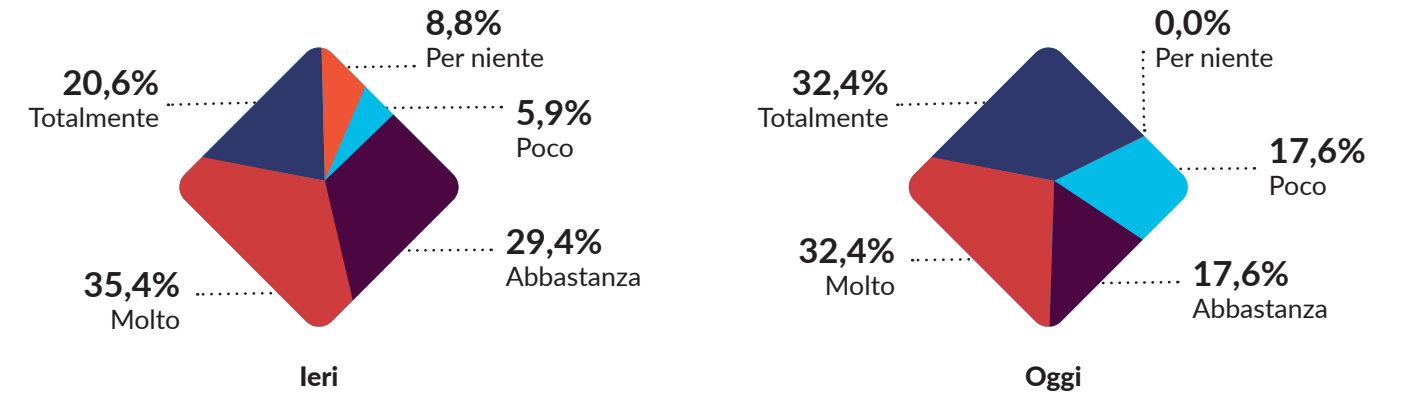
Sulle altre risorse umane della Cooperativa

Le attività legate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate in Cooperativa incidono non soltanto sui beneficiari diretti di queste attività, ma agiscono un cambiamento anche rispetto alle altre risorse umane impegnate in Cooperativa. Questa forma di impresa, infatti, tiene insieme nel suo modus operandi elementi di valore sia di natura economica che sociale che si ripercuotono necessariamente sulle modalità operative e sui meccanismi di funzionamento dell'impresa stessa e, di conseguenza, sul suo capitale umano.

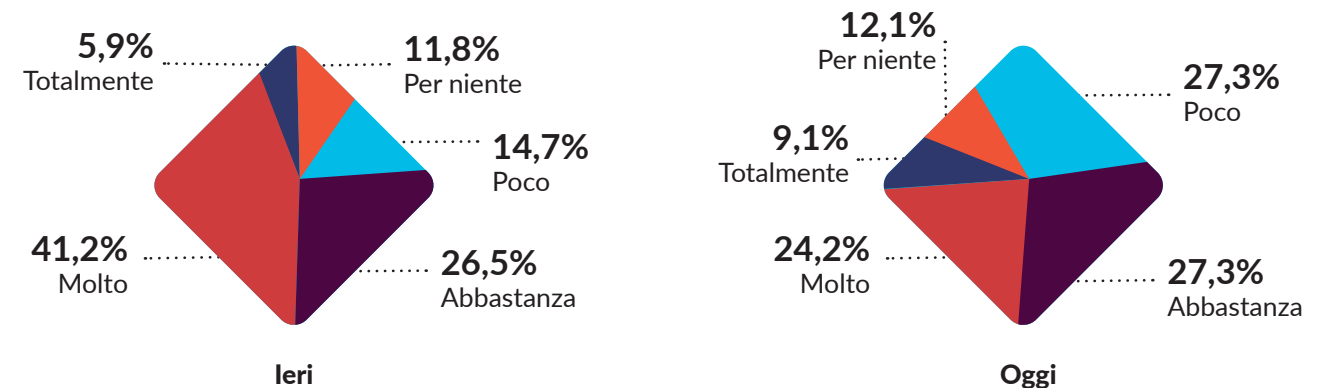
Le risorse umane delle Cooperative coinvolte nell'analisi:



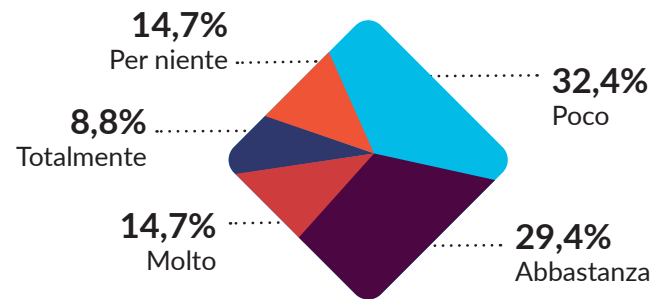
Le risorse umane delle Cooperative fanno evidenziare oggi un **andamento** positivo in termini di **senso di appartenenza e corrispondenza rispetto alle dimensioni di valore** in raffronto al loro ingresso in Cooperativa, momento nel quale oltre 1 persona su 2 dichiarava di condividere totalmente o quasi i valori guida e la mission della Cooperativa, contro i **quasi 2 su 3** di oggi.



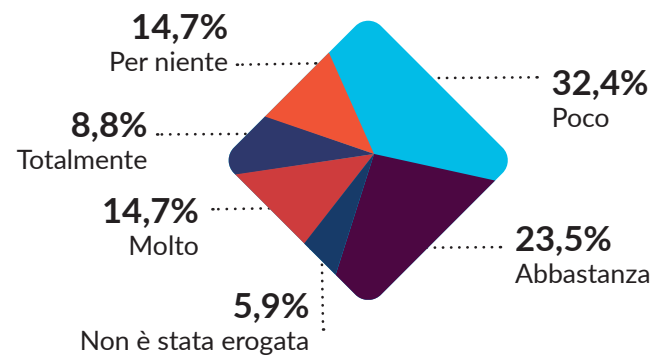
Un aspetto su cui le risorse umane hanno cambiato prospettiva ad oggi rispetto a quando sono entrate in Cooperativa è quello relativo all'**adeguatezza della propria remunerazione rispetto alla mansione ricoperta**, tema spesso percepito in termini di "impatto negativo" dai lavoratori delle cooperative sociali. Nelle Cooperative analizzate, quasi 1 persona su 2 all'ingresso in Cooperativa sosteneva che la retribuzione percepita fosse completamente o quasi del tutto adeguata, mentre oggi soltanto 1 su 3 lo ritiene a fronte di un incremento del numero di persone (**2 su 5** contro i 2 su 7 del passato) che sostiene inadeguato tale aspetto.



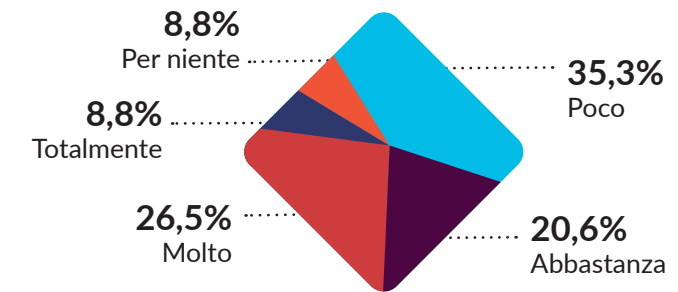
Nell'ambito dell'impresa cooperativa (in particolare in quella sociale), proprio per la sua natura, il valore generato non è meramente riconducibile al tema della remunerazione. All'interno di questa forma di impresa, infatti, vengono messi in campo **meccanismi compensativi che alimentano il senso di appartenenza** dei propri lavoratori alla realtà imprenditoriale in cui sono occupati. Nello specifico, quasi **1 risorsa umana su 2** ritiene che le Cooperative di appartenenza non mettano in campo attualmente opportune azioni e attività, come momenti di ascolto, premi produzione, ecc., che contribuiscono ad alimentare il senso di appartenenza.



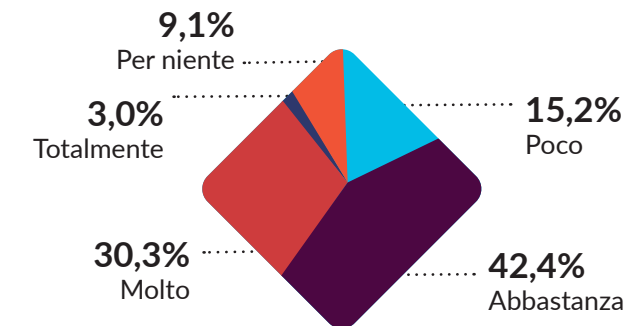
Un ulteriore elemento su cui le cooperative insistono per perseguire questo obiettivo è quello della **formazione**, in particolare quella **specifico** sulle tematiche legate alla **cooperazione e all'inserimento lavorativo**. **1 lavoratore su 2** ritiene che nell'ultimo triennio questa non sia stata adeguatamente o affatto erogata.



La dimensione relazionale interna alla Cooperativa è un ulteriore aspetto che contribuisce a generare valore e, di conseguenza, attraverso cui si genera cambiamento rispetto alle risorse umane impegnate al suo interno, contribuendo a diffondere sia valori che informazioni relative all'operatività della Cooperativa. A tal proposito, **oltre 1 risorsa umana su 3** ritiene che le Cooperative di appartenenza offrano adeguate **occasioni di scambio e di confronto tra i lavoratori**, mentre 2 su 5 non sono soddisfatte da questo punto di vista.



Lo stesso numero di risorse umane riconosce un elevato livello di **adeguatezza degli strumenti di comunicazione interna** all'organizzazione, mentre 3 su 5 ritengono che la Cooperativa dovrebbe svilupparsi maggiormente in tal senso.



Il rapporto umano e professionale tra i lavoratori svantaggiati inseriti lavorativamente in Cooperativa e il resto delle risorse umane è un elemento qualificante questa forma di impresa e, pertanto, incisivo in termini di capacità di produrre valore e cambiamento sia rispetto al personale svantaggiato che al resto del capitale umano.

La motivazione che spinge le persone a svolgere il proprio lavoro in Cooperativa nasce, talvolta, da ragioni legate a percorsi di studi in linea con le posizioni offerte o da esperienze lavorative pregresse sempre nell'ambito del sociale, ma è in tutti i casi qualcosa che evolve nel tempo (soprattutto per chi è in Cooperativa da più tempo - oltre 10 anni) verso una motivazione mossa dall'**amore per le persone** e dalla **voglia** e il **desiderio di essere d'aiuto ad altri**.

Per chi occupa posizioni lavorative di tipo amministrativo le interazioni con i lavoratori svantaggiati sono limitate, poiché l'attività lavorativa si svolge prevalentemente in back office; tuttavia, nei momenti di incontro viene percepito che **alcuni dei lavoratori svantaggiati vedono la Cooperativa come un luogo di riferimento e di ascolto**.

Il rapporto con i lavoratori svantaggiati inseriti lavorativamente in Cooperativa viene, pertanto, percepito come una relazione di **fiducia**, **amicizia** e sincero **affetto**, una **risorsa e uno scambio arricchente** per entrambi i soggetti coinvolti: un lavorare con i medesimi obiettivi, seppure con autonomie e capacità diverse, nonché motivo di grande stimolo sia dal punto di vista **lavorativo** che di **crescita personale**.

“

Credo di avere sviluppato una buona empatia coi lavoratori svantaggiati in particolar modo, conosco le loro storie e i loro percorsi mi appassionano. Il loro senso di riconoscenza mi appaga sia lavorativamente che umanamente.

”

*Ernesto Bellini,
Direttore Area Produzione e Comunicazione, Cooperativa Sociale Camelot*

Anche se l'interazione tra i lavoratori svantaggiati inseriti lavorativamente in Cooperativa e il resto delle risorse umane spesso può essere difficoltosa, è al contempo sempre **stimolante** e **propositiva** e al suo interno viene percepito il valore dell'inserimento come una **possibilità** e un'occasione per dare valore alla **dignità** alle persone svantaggiate.

L'aspetto più soddisfacente che deriva dalla possibilità di essere parte di una cooperativa sociale di inserimento lavorativo messo in luce dalle risorse umane delle Cooperative coinvolte nell'analisi è vedere i progressi degli individui inseriti che con il tempo riescono a **sviluppare maggiore autonomia sul luogo di lavoro**, toccare con mano il percorso di recupero sociale dei soggetti, attraverso l'attività lavorativa, ma non solo, grazie al supporto offerto in Cooperativa che travalica il mero aspetto lavorativo, ma che - a partire dalle aspirazioni della persona svantaggiata, costruisce insieme una sua nuova identità personale e professionale.

“

La sfida entusiasmante è poter contribuire al percorso di integrazione socio-occupazionale, per alcuni più facile e per altri più impegnativo. Ancor di più quando la lontananza dal mondo del lavoro è significativa, tale per cui è necessario dapprima un'analisi attenta delle risorse e potenzialità della persona, predisporre un percorso con il coinvolgimento dei Servizi se presenti, e, se possibile ma pressoché fondamentale, coinvolgere la famiglia e il contesto sociale che porta con sé e nel quale vive la persona svantaggiata.

”

*Micaela Ruffini,
Referente del personale e pulizie, Cooperativa Sociale Il Ginepro*

L'impegno e, quindi, il **successo** negli inserimenti lavorativi di persone **particolarmente svantaggiate** e la **soddisfazione** che di conseguenza ne deriva, oltre ai **rapporti umani** che si instaurano, sono gli elementi che più generano valore anche per le altre risorse umane della Cooperativa, poiché in grado di evidenziare la capacità di dare a certe persone, che hanno poche possibilità e poche gratificazioni, **la sensazione** - peraltro reale - **di fare parte di una comunità** in cui ognuno è parte fondamentale, aspetto che incide sul **Benessere della persona**.

“

Il grande valore che deriva per me dal lavorare in una cooperativa sociale di inserimento lavorativo è riuscire a insegnare e trasmettere il valore e l'importanza del lavoro, delle regole e della collaborazione in ambito lavorativo, semplificando in questo modo alla persona svantaggiata il suo inserimento in una nuova realtà.

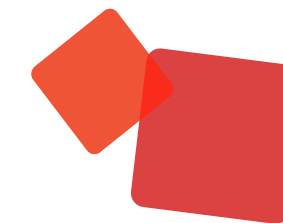
”

*Elena Leoni,
Addetta al confezionamento ed educatrice, Cooperativa Sociale Il Bettolino*

La parte più critica dell'inserimento lavorativo, percepita come tale dalle risorse umane delle Cooperative, è quella di **riuscire a utilizzare i giusti strumenti di comunicazione e i modi per interagire** con soggetti che a volte sono di difficile gestione, insieme alla **difficoltà nell'accettazione da parte di altri lavoratori dello svolgimento del lavoro da parte di svantaggiati** (ad esempio, con problematiche di tipo psichiatrico) non sempre totalmente produttivi, aspetto che richiede un forte grado di impegno ed empatia da parte di tutte le risorse umane della Cooperativa.

Difficoltà, queste, che si aggiungono a quelle legate al **reperimento delle risorse**, criticità che accomuna tutti i contesti sociali, ma anche quella connessa alla **mancanza di continuità nel mondo for profit** dopo il percorso protetto in Cooperativa, legata anche alla difficoltà di **riuscire a mantenere i ritmi "frenetici" delle realtà lavorative extra cooperative** e, più in generale, ad una **percezione distorta del mondo del lavoro** da parte della persona svantaggiata, sono, infine, gli aspetti più critici connessi all'inserimento lavorativo percepiti come tali dalle altre risorse umane delle Cooperative.





Sulle imprese in rapporto con la Cooperativa

Le attività di inserimento lavorativo si esplicano all'interno del rapporto tra le Cooperative e le imprese for profit rispetto alle quali i prodotti/servizi realizzati durante tali attività si rivolgono. Per tale ragione, una parte del valore generato dall'inserimento lavorativo può e deve essere colta proprio all'interno di questa relazione, dove sia le Cooperative che le imprese traggono benefici. In particolare, il valore generato per quest'ultima riguarda:



L'aumento della **qualità del lavoro svolto**



Il miglioramento del livello reputazionale e del loro **posizionamento strategico**



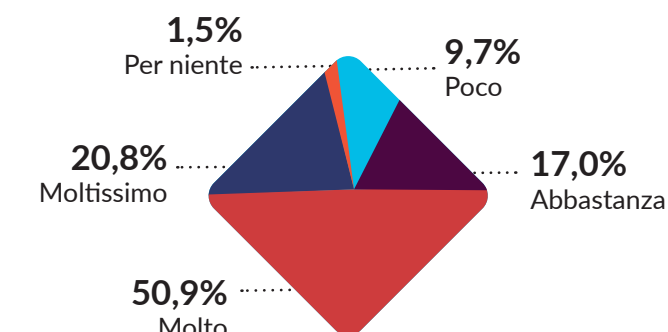
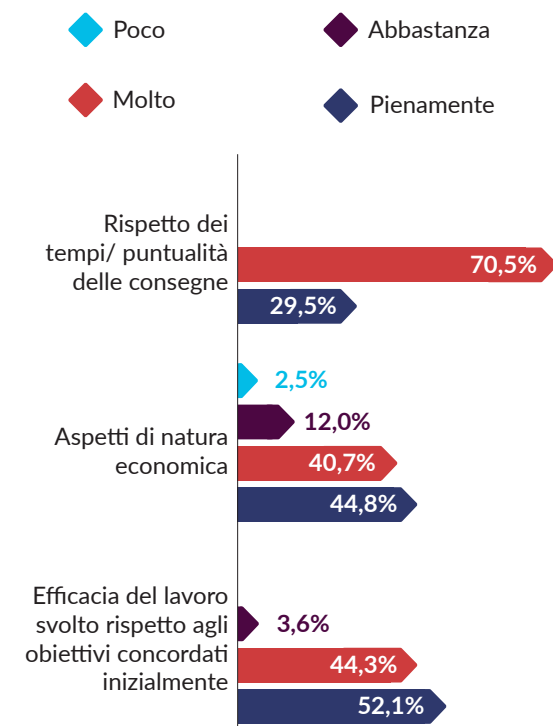
L'aumento della **consapevolezza** e della **conoscenza del mondo cooperativo**, anche attraverso il riconoscimento dei valori cooperativi

Oltre **3 su 5** delle imprese che intrattengono rapporti con le Cooperative sono in contatto con loro da più di 5 anni (oltre 1 su 3 da più di 10 anni) e **poco meno della metà delle** realtà imprenditoriali ha **scelto facoltativamente di intrattenere una relazione** con le Cooperative e non per assolvere ad obblighi di legge, per la tipologia di offerta dei servizi rispetto al bisogno espresso dall'azienda, per ragioni legate al rapporto qualità-prezzo valutato positivamente dalla stessa o per l'affinità in termini di mission delle realtà imprenditoriali rappresentate.

Le imprese in rapporto con le Cooperative ritengono che il **livello della qualità del lavoro svolto** sia complessivamente **medio-alto**. In particolare, la **totalità** delle imprese si ritiene ampiamente soddisfatta del **rispetto dei tempi e della puntualità delle consegne** da parte delle Cooperative, **oltre l'85%** degli **aspetti di natura economica** e **oltre l'96%** dell'**efficacia** del lavoro svolto **rispetto agli obiettivi concordati inizialmente**.

Oltre la metà delle imprese in rapporto con le Cooperative comunica formalmente la relazione con le Cooperative **all'interno di documenti istituzionali dell'azienda**, in particolare modo nella brochure aziendale e nel Codice Etico, ma anche nel piano strategico pluriennale, così da migliorare il proprio livello reputazionale e il proprio posizionamento strategico.

Il rapporto con le Cooperative, inoltre, ha permesso in **quasi 4 casi su 5** di incrementare fortemente nel tempo, rispetto al periodo antecedente all'avvio della relazione, **il livello di consapevolezza e conoscenza del mondo cooperativo e dei suoi valori**, avvicinando in tal modo le imprese alle Cooperative stesse e aumentando il livello di coinvolgimento nello svolgimento delle attività di inserimento lavorativo.





Sulla Pubblica Amministrazione

Un ulteriore importante aspetto legato all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate all'interno di cooperative sociali riguarda la capacità da questo derivante di avere degli effetti in termini di efficacia sui budget pubblici, costituendo una vera e propria policy di sostegno all'occupazione. Le politiche attive del lavoro, infatti, non possono non considerare l'inserimento lavorativo in cooperativa sociale come una delle modalità operative più efficaci ed efficienti: se le cooperative creano valore, questo significa che la policy ha funzionato, che l'intervento tramite cooperativa sociale di inserimento lavorativo è un intervento che "si autosostiene" e che, pertanto, va promosso.

Da un lato, infatti, il lavoratore svantaggiato inserito in cooperativa produce un "beneficio" per la Pubblica Amministrazione derivante da:

Imposte sui redditi versate da parte dei lavoratori svantaggiati

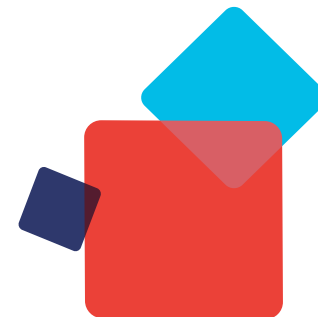
IVA prodotta dai lavoratori svantaggiati

Spese pubbliche evitate grazie al miglioramento delle condizioni dei soggetti inseriti: servizi sociali e sanitari, reddito minimo da garantire, pensione di invalidità, ecc.

Per contro, il lavoratore svantaggiato inserito in cooperativa produce un "costo" per la Pubblica Amministrazione derivante da:

Esenzioni fiscali per le cooperative sociali

Contributi pubblici garantiti alle cooperative sociali per il reinserimento delle persone al lavoro



Dal confronto tra "benefici" e "costi" derivanti dall'inserimento lavorativo di 188 persone svantaggiate (140 dipendenti e 48 tirocini) nelle 4 cooperative sociali associate al Consorzio Quarantacinque ne deriva complessivamente un risparmio per la Pubblica Amministrazione nel 2022 pari a €569.047,16.

Per ogni utente inserito in cooperativa, nel 2022 la PA ha risparmiato mediamente €3.026,85.

2022	N. Inseriti	Risparmio Inseriti	N. Tirocini	Risparmio Tirocini	Totale	Valore per classe di svantaggio
Azienda					-€ 276.278,77	
Invalidi	103	€ 350.697,69	18	€ 122.259,44	€ 472.957,13	€3.908,74
Psichiatrici	1	€ 91,95	30	€ 140.976,47	€ 141.068,42	€ 4.550,59
Carcerati	2	€ 23.300,05	0	0	€ 23.300,05	€ 11.650,03
Dipendenze	17	€ 101.064,62	0	0	€ 101.064,62	€5.944,98
Non certificati	17	€ 106.935,71	0	0	€ 106.935,71	€ 6.290,34
Tot. Risparmio					€ 569.047,16	
Tot. Soggetti inseriti					188	
Valore medio					€3.026,85	



L'applicazione del metodo VALORIS, inoltre, consente di misurare l'alternativa impiegabilità dei soggetti svantaggiati delle cooperative, per comprendere se effettivamente la cooperazione sociale è una delle alternative residuali o se il suo ruolo è alternativamente esercitabile da altre tipologie di impresa.

Da questo punto di vista, sul totale dei soggetti valutati, solo il 29% sarebbe stato alternativamente impiegabile in altre aziende, mentre il 71% sarebbe stato alternativamente "disoccupato". Di questi:

- ◆ Il **61%** viene valutato con basse abilità lavorative residue
- ◆ Il **27%** con medie abilità lavorative residue
- ◆ Il **10%** con discrete abilità lavorative residue
- ◆ Il **2%** con buone abilità lavorative residue.

Questo significa che la quasi totalità (il 98%) dei soggetti che alternativamente sarebbero stati disoccupati ha anche scarse abilità lavorative residue, dato che dimostra il valore sociale dell'opportunità che la cooperazione offre ai soggetti normalmente esclusi dal mercato del lavoro, che si va ad aggiungere al valore economico derivante dal risparmio per la Pubblica Amministrazione.

Il contributo delle cooperative di inserimento lavorativo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

Attraverso la propria attività, spesso svolta su più ambiti di azione, le cooperative sociali di inserimento lavorativo contribuiscono al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs), approvati nel settembre 2015 dalle Nazioni Unite, all'interno dell'Agenda Globale per lo Sviluppo Sostenibile. Si tratta di una strategia declinata in 5 temi portanti (Persone, Pianeta, Prosperità, Pace, Partnership) e 17 traguardi (goal) a loro volta suddivisi in 169 sotto-obiettivi (target) da raggiungere entro il 2030.



Assunzione persone fragili



Sostegno ai dipendenti meno abbienti attraverso derrate alimentari; agricoltura sociale



Lavoro come prevenzione e come consolidamento di benessere sociale e sanitario



Realizzazione di corsi professionalizzanti



Parità salariale a prescindere dal genere



Cura impianti di depurazione; rinnovo certificazione ISO 14001



Impianto fotovoltaico e rinnovo parco auto



Attraverso il lavoro e attraverso ausili e tecnologia adatta alle persone diversamente abili



Inserimento lavorativo di persone svantaggiate



Pulizia/manutenzione spazi verdi



Differenziazione dei rifiuti



Acquisti km0



Eliminazione dell'utilizzo di glyphosate



Osservanza delle normative nell'inserimento al lavoro di minori



Partecipazione alla comunità MAB Unesco

CONCLUSIONI

Impatto sociale: benessere della società

Il lavoro svolto nella precedente edizione del percorso di valutazione di impatto sociale ed economico dell'inserimento lavorativo delle Cooperative aderenti al Consorzio ha contribuito a diffondere il **dialogo** e la **collaborazione tra i diversi attori protagonisti** di questo ambito: istituzioni pubbliche, associazioni e imprese. E soprattutto utenti e operatori.

Abbiamo organizzato una rete capillare di **distribuzione** e **analisi del dato** nonché incontri nazionali di **presentazione** e di **confronto**. Non solo: siamo stati **protagonisti di tavoli, laboratori e percorsi partecipativi** che hanno prodotto importanti **protocolli di intesa**.

È aumentata la nostra **conoscenza dell'ecosistema** e degli **strumenti di misurazione**: siamo già proiettati all'edizione del 2024 con un **ampliamento** in termini di coinvolgimento delle cooperative e del territorio. Ci sentiamo consapevoli e fieri di **contribuire al sistema di valore** che si è creato intorno al tema dell'Impatto Sociale. È diventato uno **strumento di innovazione sociale** che impatta sempre più positivamente nelle nostre comunità e crea un valore pubblico condiviso. Contribuisce nel suo essere alla sostenibilità sia economica che sociale e anche ambientale.

Dedichiamo questa edizione a **tutte le ragazze e i ragazzi soci lavoratori** delle nostre Cooperative che, con il loro prezioso **lavoro**, le loro **abilità** e la forte **determinazione**, ci hanno sostenuto.

Ci sentiamo **fieri di contribuire a creare questo benessere condiviso della società**.

Antonietta Serri
Presidente Consorzio Quarantacinque

Grazie a



per averci affiancato
e condiviso questo progetto.



Via A. Gramsci 54/H - 42124 Reggio Emilia

t. 0522 518509

www.quarantacinque.it

consorzio@quarantacinque.it

VISITA IL SITO

